

ARBETSTID och VÄLFÄRD

Bilagedel B
till arbetstidskommitténs betänkande

RefkB.

DC



Statens offentliga utredningar

1989:53

Arbetsmarknadsdepartementet

Arbets tid och välfärd

Bilagedel B

Bilagedel B 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 remisseexemplar 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 91-38-10376-1
ISSN 0375-250X

Innehåll

Bilagedel B:

Bilaga 9	Motala och arbetstidsförkortningar	5
	<i>av Thomas Carlsson och Jan Lindvall</i>	
Bilaga 10	Göteborg och arbetstidsförkortningar	73
	<i>av Eric Clark, Tora Friberg och Bo Lenntorp</i>	
Bilaga 11	Robertsfors kommun och arbetstidsförkortningar	145
	<i>av Nils Eriksson och Roger Mörtvik</i>	
Bilaga 12	Kortare arbetstid för småbarnsföräldrar - villkor och konsekvenser	207
	<i>av Lena Johansson</i>	
Bilaga 13	Regionala konsekvenser av en arbetstidsförkortning	229
	<i>av Anna-Lena Eriksson och Lennart Sundberg</i>	
	Förteckning över av arbetstidskommittén publicerat material	275

Bilaga 9

Motala och arbetstidsförkortningar

av Thomas Carlsson och Jan Lindvall

Förord

Vilka konkreta konsekvenser har arbetstidsförkortningar för förhållandena i en medelstor industristad? Den frågan ställde arbetstidskommittén till några ekonomer vid Universitetet i Linköping.

Rapporten innehåller förutom konkreta iakttagelser från Motala även en teoretisk genomgång av den ekonomiska referensramen för arbetstider.

Rapporten har legat till grund för kommitténs överväganden men för innehållet ansvarar Thomas Carlsson och Jan Lindvall. Författarna svarar gemensamt för rapporten. Lindvall har huvudansvaret för kapitel tre och fyra, Carlsson för övriga kapitel. Som handledare har Hans Thapper fungerat.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Innehåll

1	<i>Motala kommun — en kort beskrivning</i>	11
1.1	Inledning	11
1.2	Prognos för Motala fram till 2000 - 2010	12
1.3	Arbetstider i Motala	14
2	<i>Effekter av arbetstidsförkortningar — fallstudier</i>	16
2.1	Den privata sektorn	16
2.1.1	Electrolux	16
2.1.2	Luxor	20
2.1.3	Motala Verkstad	24
2.1.4	Termoregulator	26
2.1.5	Inplastor	29
2.1.6	Uddmo	31
2.1.7	Östensso Livs	32
2.1.8	Stadshotellet i Motala	33
2.2	Den offentliga sektorn	33
2.2.1	Landstinget	34
2.2.2	Kommunen	38
2.3	Föräldraalternativet	45
3	<i>Hushållens beteenden vid arbetstidsförkortningar — en ekonomisk referensram</i>	47
3.1	En ekonomisk modell för tidsanvändning	47
3.2	Arbetstid, hushållsproduktion och konsumtion	51
3.3	Olika slag av arbetstidsförkortning	54
4	<i>Empiriska studier av hushållens tidsanvändning</i>	55
5	<i>Effekter av en arbetstidsförkortning i Motala</i>	64

1 Motala kommun — en kort beskrivning

1.1 Inledning

Motala ligger vid Vättern, i det nordvästra hörnet av Östergötland. Orten började växa i samband med byggandet av Göta Kanal. Motala är en förhållandevis ung stad. 1823 blev Motala köping och drygt 60 år senare, 1881, fick man sina stadsrättigheter. Ortens utveckling är nära förknippad med Motala Verkstad, som i början var en reparationsverkstad vid bygget av Göta Kanal. Motala Verkstad har i olika sammanhang kallats den svenska industrins vagg. Det har som mest varit över 2 000 anställda vid Motala Verkstad, idag är det drygt 300. Motala Verkstad var fram till 1947 en egen kommun, vid sidan av Motala.

Idag består Motala kommun av tätorten Motala samt ett antal näraliggande tätorter. Kommunen har idag ca 42 000 invånare. Av dessa bor drygt 29 000 i tätorten Motala och 2 700 i Borensberg.

Det är ca 20 300¹ invånare i Motala kommun som förvärvsarbetar. Det innebär att ca 50 % av alla invånare är förvärvsarbetande. 12 200 Motalabor arbetar inom den privata sektorn och 8 100 arbetar inom den offentliga sektorn. Ca 60 % av de anställda inom den offentliga sektorn är kvinnor, i den privata sektorn är 30 % kvinnor. Den kvinnliga dominansen är som allra störst inom den kommunala förvaltningen, 84 % av totalt 3 700 anställda.

Motala har under 70- och 80-talet genomgått en kraftig strukturomvandling. Mellan 1975 och 85 minskade antalet anställda inom tillverkningsindustrin med över 25 %, från 8 734 till 6 291. Under samma period har antalet anställda inom näringsgrenen "Offentlig förvaltning och tjänster" ökat från ca 4 600 till ca 7200. Motalas näringsliv domineras helt av den privata tillverkningsindustrin, trots den kraftiga nedgången av antalet sysselsatta. Det är ca 31 % av alla förvärvsarbetare i Motala som arbetar inom denna industri. Tillverkningsindustrins dominans i Motala understryks vid en jämförelse med hela landet. I hela riket är det ca 21 % som arbetar inom tillverkningsindustrin.

Förvärvsfrekvensen i Motala är relativt hög för de flesta åldersgrupper. För kvinnorna är den dock 1,5 %-enhet lägre än riksgenomsnittet. Om kvinnorna i Motala arbetade i samma utsträckning som kvinnorna i övriga landet skulle arbetskraften i Motala öka med ca 150 - 200 personer.

Befolkningen i Motala har i stort sett varit konstant under de senaste 20 åren, ca 41—42 000 personer. I samband med problemen på arbetsmarknaden har det periodvis varit en kraftig utflyttning. Kommunen har relativt mycket äldre, drygt 19 % av invånarna är över 65 år.

¹ Folk- och Bostadsräkningen 1985.

Arbetsplatserna i kommunen är starkt koncentrerade till tätorten Motala, ca 15 000 personer har sin arbetsplats här. De stora arbetsplatserna är Electrolux med drygt 2 000 anställda, Luxor med drygt 1 400 anställda samt Lasarettet i Motala ca 2 100 anställda.

Pendlingen till och från Motala har ökat under 70- och 80-talet. Mellan 1980 och 1985 ökade pendlingen från Motala med ca 50 %, till ca 2 800. Det är ca 2 000 personer som pendlar till kommunen, vilket innebär att nettopendlingen är — 800 personer. Pendlarna är i stor utsträckning heltidsarbetande män. Den största utpendlingen sker till Linköping som ligger 5 mil från tätorten Motala och 3 mil från Borensberg. Det finns flera orsaker till den kraftigt ökade pendlingen, dels är det problemen på Motalas lokala arbetsmarknad och dels Linköpings kraftiga expansion. Pendlare bosatta i Borensberg har i regel frivilligt valt att pendla 3 mil till sitt arbete, medan pendlingen från tätorten Motala snarare beror på svårigheterna att finna ett lämpligt arbete på hemorten.

1.2 Prognos för Motala fram till 2000—2010

De eventuella arbetstidsförkortningar, som vi ska bedöma effekterna av, är tänkta att genomföras fram till år 2000—2010. Motala lokala arbetsmarknad kommer även utan generella arbetstidsförkortningar att genomgå stora förändringar under dessa år. Länsstyrelsen i Östergötland har gjort prognoser för utvecklingen av befolkning och arbetsmarknad i alla länets kommuner. Prognoserna är gjorda med hjälp av den s k UMDAC-modellen.

Prognosen innehåller, för varje kommun, olika antaganden om hur sysselsättning, befolkning och förvärvsgrad kommer att utvecklas. I prognoserna är det sysselsättningsutvecklingen som är styrande för befolkningsutvecklingen. Saknas det arbetskraft i en kommun leder detta, enligt prognosen, till att personer flyttar till orten. I underlaget för prognosen tar man också hänsyn till antalet dödsfall och födselar. Bedömningen över hur sysselsättningen kommer att utvecklas baseras på prognoser som gäller hela Sverige, i första hand den statliga långtidsutredningen. Prognosen är fram till 1995 beräknad med hjälp av UMDAC-modellen. För åren 2000 och 2010 är prognoserna enbart en extrapolering av värdena för 1995.

Befolkningen i Motala har under de senaste 20 åren legat konstant mellan 41 000—42 000. Tabell 1.1 visar Länsstyrelsens prognos för befolkningsutvecklingen fram till år 2010.

Tabell 1.1: Befolkningsutvecklingen i Motala 1985—2010, fördelade efter ålder.

Ålder	1985	2000	2010
00— 6	3374	3407	3163
07—16	5513	4814	4742
17—24	4593	3853	3900
25—64	20141	22114	22209
65—74	4403	3640	4422
75-	3326	3970	3560
Totalt	41350	41798	41996

Källa: Länsstyrelsens prognos för Motala

Tabellen visar att Motalas befolkning kommer att öka med ca 450 personer fram till år 2000, och med ca 750 personer fram till år 2010. Det är i åldersgruppen mellan 25—64 år som ökningen kommer att vara störst, ca 2 000 personer. Befolkningen under 25 år kommer att minska med ca 1 700 personer.

På kort sikt, de närmaste 20 åren, innebär befolkningsutvecklingen att det blir fler personer som kan tänkas arbeta. De krympande barnkullarna innebär samtidigt att behovet av kommunal barnomsorg och skolor kommer att minska, vilket kommer att minska de kommunala utgifterna. På lite längre sikt, efter vår tidshorisont, innebär prognosens siffror stora problem för Motala. Befolkningen kommer att totalt sett att minska, eftersom andelen unga sjunker och andelen äldre växer.

Enligt Länsstyrelsens prognos skulle antalet sysselsatta i Motala öka med 576 personer till år 2000, till totalt 20 091 personer. År 2010 kommer det att vara 20 410 personer som förvärvsarbetar i Motala. Alla förvärvsarbetande i Motala kommer inte att vara bosatta i kommunen, utan pendla från andra kommuner. Sysselsättningen kommer att öka mest inom den offentliga sektorn, men även den privata tjänstesektorn förväntas öka. Ovanstående siffror gäller under förutsättning att den generella arbetstiden fortfarande är 40 timmar/vecka.

Utbudet av arbetskraft kommer att också att öka i Motala fram till år 2010. Orsakerna är enligt länsstyrelsens prognos dels att befolkningen ökar och dels att den kvinnliga förvärvsgraden ökar med ca 2,5 %-enhet, till över 80 %.

Tabell 1.2 Utvecklingen av arbetskraftsutbudet 1985—2010, fördelade efter ålder.

ålder	1985	2000	2010
20—29	4310	4112	3941
30—39	5222	4931	4671
40—49	4612	5284	5434
50—59	3415	5058	4828
60—64	1215	1068	1534
Totalt	18774	20453	20408

Källa: Länsstyrelsens prognos över Motala

Tabellen visar att arbetskraftsutbudet i Motala totalt ökar med 1 674 personer fram till år 2000, för att sedan minska något. När det gäller olika åldersgrupper, kommer de yngsta åldersgrupperna, 20—39 år, att minska med drygt 900 personer fram till år 2010 samtidigt som de äldsta grupperna kommer att öka med ca 2 500 personer. Åldersstrukturen på den lokala arbetsmarknaden kommer därmed att förändras väsentligt. Medelåldern bland de förvärvsarbetande kommer att stiga kraftigt. En högre genomsnittsålder på arbetskraften innebär att den blir mindre flexibel.

Tabell 1.2 är beräknad utifrån att den generella veckoarbetstiden är 40 timmar/vecka. En sänkning av den generella arbetstiden kan komma att förändra arbetskraftsutbudet, t ex genom att den kvinnliga förvärvsintensiteten ökar något.

På kort sikt, de närmaste 20 åren, kommer företagen i Motala att få det lättare att rekrytera folk, eftersom arbetskraftsutbudet ökar. Men på lite längre sikt, efter år 2010, kommer det att bli problem när det gäller arbetskraften. Den åldersgrupp som ökar mest i tabellen, 50—59-åringar, kommer mellan åren 2010—2020 att bli pensionärer. Antalet unga minskar samtidigt både i befolkningen och i arbetskraften. Den skålderschocken som vissa varnar för redan idag blir för Motala aktuell först under 2010-talet.

1.3 Arbetstider i Motala

Strukturen på näringslivet, och därmed arbetsmarknaden, i en kommun avgör i första hand vilka konkreta arbetstider som invånarna kommer att ha. Motala har genomgått en kraftig strukturomvandling under de senaste 20 åren, vilket också följaktligen har påverkat arbetstiderna på ett markant sätt.

Antalet anställda inom tillverkningsindustrin minskade med över 2 000 personer mellan 1975 och -85. De anställningar som har försvunnit var i regel heltidsarbeten. De flesta inom tillverkningsindustrin är män. Under samma 10 års period har antalet anställda inom den offentliga sektorn i Motala ökat med över 2 000 personer. Ökningen består till stor del av kvinnor som deltidssarbetar. Den kvinnliga förvärvsgraden har också ökat under de senaste 20 åren, vilket också har påverkat arbetstiderna i kommunen. Arbetsmarknaden i Motala är starkt könssegregerad, det finns speciella mans- och kvinnoyrken. T ex 97 % av alla undersköterskor och sjukvårdsbiträden i Motala är kvinnor, 91 % av alla städare och 90 % av alla kommunens kontorister är kvinnor.

Utvecklingen av Motalas näringsliv och kvinnornas ökade insteg på arbetsmarknaden visar tydligt hur arbetstiderna i en kommun ständigt förändras. Strukturomvandlingen betyder troligtvis minst lika mycket för hur de konkreta arbetstiderna ser ut i Motala, som eventuella förkortningar av den generella arbetstiden gör.

Lokaltrafiken i Motala genomförde under mars 1984 en enkät hos alla företag och förvaltningar inom tätorten Motala med fler än 10 anställda. Undersökningen omfattade ca 8 700 Motalabor. I enkäten var man intresserad av vilka start- och stopptider som fanns på respektive arbetsplats och antalet personer som gällde för varje tid. Syftet med enkäten var att bättre anpassa lokaltrafiken till arbetsmarknadens tider. Enkäten visar bl a följande när det gäller olika starttider:

- 260 st börjar arbeta på morgonen innan kl 6.30.
- 4 300 personer börjar arbeta mellan 6.30 och 7.30.
- mellan 7.30 -8.30 börjar 2 870 Motalabor sitt arbete.
- efter kl 8.30 (fram till kl 10) börjar 540 personer sitt arbete.
- närmare 700 personer hade andra starttider eller hade så oregelbundna arbetstider att de var svåra att klassificera.
- stopptiderna visar på en större spridning, även om ett stort antal slutar mellan kl 16—17.

Det är vanligt, visar enkäten, att de som har mindre daglig arbetstid än 8 timmar, dvs arbetar deltid, ofta börjar vid samma tidpunkt som de heltidsarbetande. Det innebär följaktligen att man istället slutar tidigare på dagen. Flexid fö-

rekommer, enligt enkäten, i en större utsträckning inom den offentliga sektorn, än inom den privata. Alla kontor inom den kommunala förvaltningen har flextid. De vanligaste flexetiderna är 7—9 (eller delar av) och 15—18 (eller delar av). De flesta flexsystem har också en begränsning på plus minus 10 timmar på en månad. Flextid inom den privata sektorn förekommer endast för tjänstemännen på de stora företagen. T ex tjänstemännen på Elux och Luxor har dagflex.

Skiftarbete förekommer i relativt liten omfattning i Motala. Enligt enkäten är det ca 500 personer som varje vardagskväll slutar sitt arbete efter kl 19. Det är bara ca 200 personer som arbetar varje natt. Många av de som har skift- och nattarbete arbetar på deltid. Det är därför betydligt fler Motalabor som regelbundet arbetar skift eller natt. Skift- och nattarbete förekommer på de stora industrierna, inom landstinget, inom kommunens äldreomsorg samt diverse serviceyrken.

2 Effekter av arbetstidsförkortningar — fallstudier

2.1 Den privata sektorn

Vi har, för att kunna kartlägga och belysa effekterna av eventuella arbetstidsförkortningar, intervjuat representanter från åtta privata Motalaföretag. Urvalet av företagen gjordes med hjälp av SAF och kan inte statistiskt betraktas som representativt. Det är snarare ett s k strategiskt urval. Urvalet består av 8 företag av olika storlek och från olika branscher. Företagen själva har utsett sina representanter, förhoppningsvis är det personer med bra kännedom om sitt företags situation och framtid. Vid flera av intervjuerna deltog också Jan Edgren från SAF. Vid vissa av företagen har vi också intervjuat fackliga representanter. Alla personer som har blivit intervjuade har också fått möjligheten att läsa ett tidigare utkast till nedanstående fallstudier. Vi har uppmanat dem att komma med kommentarer. I de bästa fallen har vi lyckats upprätta en dialog mellan oss och de intervjuade. Lokalpressen, i huvudsak Motala Tidning, har också varit en viktig källa för vår kunskap om olika privata företag i Motala.

Alla företagsrepresentanter har vid intervjuerna varit ytterst negativa till alla former av arbetstidsförkortningar. Det får troligtvis en viss betydelse när de ska bedöma konsekvenserna av en förkortning för det egna företaget. De har således ett visst egenintresse av att övervärdera de negativa effekterna.

Företagen som vi har studerat är Motalas två stora privata företag, Electrolux och Luxor, två mellanstora verkstadsföretag Motala verkstad och Termoregulator, ett grafiskt företag Inplastor, ett plastföretag Uddmo, livsmedelskedjan Östensson Livs samt Stadshotellet i Motala.

Fallstudierna har blivit av olika längd och delvis av olika innehåll. Det finns ingen medveten styrning bakom detta.

Ett av de tre alternativen, som vi ska bedöma effekterna av i vår studie, är en arbetstidsförkortning som innebär en förlängning av den nuvarande föräldradigheten. Vi har för detta alternativ valt att redogöra för konsekvenserna i ett speciellt avsnitt i rapporten (2.3 Föräldraalternativet). Anledningen är att vi bedömer att effekterna av förslaget inte kommer att vara direkt specifikt för något företag eller förvaltning.

2.1.1 Electrolux

Electrolux har sin verksamhet i Motala uppdelat i tre separata företag. Totalt sett är det ca 2 000 anställda vid tre företagen. Den största enheten är Major Appliances med knappt 1 600 anställda, vars huvudsakliga produktion är elspisar och absorberande kylskåp till husvagnar. Electrolux i Motala är ensamma

om att producera elspisar i Sverige. Merparten av kylskåpen exporteras till USA. Produktionen under 1988 uppgick till 350 000 enheter, vilket är en ökning med 75 000 under de senaste 5 åren.

Det är förhållandevis få tjänstemän vid Electrolux tre enheter i Motala, totalt endast 225 st. De senaste åren har det även varit en kraftig reduktion av den administrativa personalen. Nedskärningarna skulle, enligt de ursprungliga planerna, ha varit kraftigare men har bromsats upp något av av den allmänna högkonjunkturen. Andelen kvinnor är också relativt låg, endast 27 %. Det är också ett fåtal av personalen som arbetar deltid, under 10 % av alla anställda.

På Electrolux finns det en stor variation när det gäller arbetstider. Det finns t.ex. över 200 olika tidskategorier. Varje tidskategori har sina speciella arbetstider; olika start- och stopptider samt olika tider för frukost och middagsraster. Tabellen visar de vanligaste huvudkategorierna när det gäller arbetstider vid Electrolux tre enheter i Motala.

Tabell 2.1 Arbetstiderna vid Electrolux i Motala 1988, fördelade efter arbetstidsform, anställningsform och kön.

	kollektivanställda		tjänstemän	
	män	kvinnor	män	kvinnor
dagtid 1 342	854	321	144	23
2-skift 125	102	18	5	
3-skift 283	240	43		
deltid 175	44	98	4	29
övriga 58	28	10	2	18
Totalt 1983	1268	470	155	70

Källa: Egen bearbetning av material från Electrolux i Motala

Tabellen visar bl a att det överväldigande flertalet av de anställda arbetar dagtid, trots det stora floran av olika arbetstider. Ur tabellen går det också att utläsa att 3-skift dessutom är vanligare än 2-skift på Elux. Tabellen visar också att det är förhållandevis få som arbetar deltid. De flesta som arbetar deltid är kollektivanställda kvinnor.

Över 90 % av de kollektivanställda som arbetar dagtid har sin arbetstid förlagd till mellan 7.06 och 15.54 (1 067 st). Den gruppen är i sin tur uppdelad i två olika tidskategorier, beroende på att lunchrasten infaller vid olika tidpunkter. De som arbetar 3 skift arbetar i regel efter det s.k. Motalaskiftet. D v s, de är uppdelade i tre olika skiftlag som arbetar 12-timmars-skift.

1:a skiftlaget arbetar	måndag	19.00 — 7.00
	onsdag	7.00 — 19.00
	torsdag	19.00 — 7.00
2:a skiftlaget arbetar	söndag	19.00 — 7.00
	tisdag	7.00 — 19.00
	onsdag	19.00 — 7.00
3:e skiftlaget arbetar	måndag	7.00 — 19.00
	tisdag	19.00 — 7.00
	torsdag	7.00 — 19.00

Tjänstemännen på Elux har dagflex, vilket innebär att de anställda själva väljer start- och sluttider för sin arbetsdag. Valet sker inom vissa gränser och den dagliga arbetstiden är fastställd till 8 timmar.

Elux i Motala har återkommande haft rekryteringsproblem. De senaste två åren har det aldrig varit full bemanning. Företaget har tvingats lägga ut jobb utanför företaget, merparten till företag utanför Electroluxkoncernen. Enligt företagsledningen är det jobb motsvarande 100 arbetsplatser som har lämnats ut.

Personalomsättningen är relativt hög bland företagets personal, 15 -18 % årligen. Det innebär att mellan 300—400 personer nyanställs varje år. Företaget försöker komma till rätta med problemet med den höga personalomsättningen främst genom ett stort investeringsprogram. Den lokala verkstadsklubben anser att den främsta orsaken till rekryteringsproblemen är den dåliga arbetsmiljön.

Många av arbetsuppgifterna på Elux kan anses vara s k okvalificerade, för att klara dessa uppgifter krävs det inga speciella förkunskaper. Det finns också ett stort antal jobb som kräver kvalificerad personal, t ex reparatörer, elektriker, ställare och provare. Det är också relativt lätt, enligt företagsledningen, att få tag på kvinnlig arbetskraft i Motala. De står nästan i kö för ett arbete på Electrolux.

Arbetstidsförkortning på Electrolux

En generell arbetstidsförkortning kommer troligen att innebära att rekryteringsproblemen ökar kraftigt för företaget. Det kommer att bli mycket svårt för Elux i Motala att upprätthålla den nuvarande produktionsvolymen. Företaget kommer att tvingas lägga ut mer arbeten utanför Motala.

En del av produktionsbortfallet kommer att vara möjligt att ersätta med stora investeringar som dessutom kommer innebära nya möjligheter till att göra effektiva rationaliseringar. Enligt företagsledningen kommer inte investeringarna tillnärmelsevis att kompensera bortfallet av arbetstimmar. För att investeringarna ska bli lönsamma kommer Electrolux att bli tvingade utöka sin dagliga drifttid. Varje ny maskin måste användas under ett större antal timmar.

En väg att utöka de dagliga drifttiderna är att öka skiftarbetet, i första hand 2-skift. Ett annat alternativ som kan bli aktuellt för Electrolux är att utveckla

systemet med mer individuella arbetstider. De anställda kommer i en större utsträckning att själva få välja sina egna arbetstider. Det medför att man får större spridning på arbetstiderna. Företaget måste sedan samordna denna mångfald av arbetstider till en effektiv produktionsapparat. Det skulle vara ett system som bygger vidare på det nuvarande med 200 olika arbetstider.

Det kommer också att ställas starka krav på en kraftfull produktivitetsutveckling inom företaget för att undvika en minskning av produktionsvolymen. En minskad volym skulle innebära att kapitalkostnaden per enhet stiger. Företaget är, enligt företagsledningen, en volymindustri. "Det är volymen som avgör lönsamheten", för att citera platschefen Lars Johansson.

Ökade produktionskostnader för företaget leder antingen till prishöjningar eller minskade vinster. Möjligheterna att höja priserna beror på hur priskänslig marknaden för Electrolux produkter är. Produkterna anses av företagsledningen vara ytterst priskänsliga. Ex minskade försäljningen av kylskåp till USA i samband med dollarns nedgång.

En övergång till kortare arbetstid kommer troligtvis leda till att produktiviteten ökar. Deltidsarbetarna på Elux har idag i genomsnitt en högre produktivitet än de heltidsanställda. Det syns bl a genom att de har en högre timförtjänst på ackorden än de som arbetar heltid.

Tjänstemännen på Elux kommer, med våra förslag att för första gången i modern tid genomföra någon form av generell arbetstidsförkortning.

Det är betydligt svårare att införa skiftarbete på kontor jämfört med på verkstadsgolvet, i första hand p g a att arbetsuppgifterna inte är så rutinartade. "Arbetsstycket" och den kunskap som finns är till stor personbunden. Det kan vara mycket svårt att överföra denna speciella information och kunskap från en person till en annan. Den förkortade arbetstiden och ev skiftarbete bland tjänstemännen kommer tvinga fram att arbetsuppgifterna och arbetsområdena måste organiseras på ett nytt och annorlunda sätt.

För många tjänstemanna-arbeten är det nödvändigt med den personliga närvaron på arbetsplatsen, en förkortad arbetstid innebär automatiskt att det blir svårare att nå en speciell person. Personliga kontakter kan spela en nyckelroll t ex när det gäller kundkontakter.

Vissa tjänstemän har också en mycket speciell kompetens, vilket gör dem till en knapp resurs för företaget redan idag. Denna grupp arbetar relativt mycket övertid, och kommer att få fortsätta med det i en ökad utsträckning efter en arbetstidsförkortning.

Arbetstidsförkortningarna kommer också leda till att de fasta kostnaderna för personalen kommer att stiga. Det är personalkostnader som är oberoende av den anställdes arbetstid. Exempel på sådana kostnader är rekryteringskostnader, utbildningskostnader, kostnader för inkörningstid, personliga arbetsverktyg och kläder osv.

Dagflexen för de kontorsanställda kommer troligtvis att övergå till någon form av månadsflex, vilket gör att den generella arbetstidsförkortningen kommer att tas ut i flexsystemet. Det totala antalet arbetstimmar kommer att reduceras med 5 alt 10 timmar per vecka. Hur den dagliga arbetstiden kommer att se ut exakt kommer den enskilde tjänstemannen själv att bestämma, vilket gör att spridningen av arbetstider mellan tjänstemännen kommer att öka. Flexsystemets regler kommer följaktligen att spela en viktig roll i förläggandet av de anställdas arbetstider.

På fredagar kommer det att vara möjligt att sluta redan klockan 12. Ett fåtal tjänstemän, med anknytning till själva produktionen, kan vara tvingade att börja arbeta skift.

Inom själva produktionen kommer arbetstidsförkortningen att innebära en ökad övergång till 2-skift med individuella arbetstider. På fredagar kommer man på Elux att bara köra ett skift, ett förmiddagsskift, eftersom de anställda har starka önskemål om att slippa arbeta på fredagskvällar. 2-skiftsarbetaren kommer därmed att få varannan fredag helt fri. Den ökade skiftgången kommer innebära att flera människor kommer att börja tidigare på morgonen och fler kommer att sluta senare på dagen.

Vanliga arbetstider vid Electrolux kommer vid en 35-timmars vecka att vara:

dagtid: måndag- torsdag 7.00 -15.30 och fredag 7.00—12.00
(1 timmes lunch)

2-skift: 9 dagar på 2 veckor 6—14 och 14—22.

Den stora skillnaden, när det gäller arbetstiden vid 35-timmars vecka jämfört med den nuvarande, är att fredagseftermiddagen kommer att vara arbetsfri för dagtidarna. Andra skillnader kommer att vara av mer marginell karaktär.

Det kommer att krävas en större övergång till 2-skift vid 30-timmars vecka, för att kunna bibehålla sin drifttid i den nuvarande omfattningen. Olika typer av 3-skift kommer också att bli mer aktuella. Fler tjänstemän kommer att tvingas att jobba skift.

Flera anställda vid Electrolux kommer också att arbeta 4-dagarsvecka, måndag — torsdag.

De vanligaste arbetstiderna kommer vid en 30-timmarsvecka att vara:

dagtid: i produktionen måndag-fredag 7.00—13.30 (1/2 tim lunch),
på kontoren 7.30—14.00

2-skift: 9 dagar på 2 veckor 7—14 och 14—21.

För de som arbetar 4-dagarsvecka dagtid kommer de vanligaste arbetstiderna att bli mellan 7.00 och 15.30. D v s ungefär samma dagliga arbetstid som idag.

2.1.2 Luxor

Problemen på Motalas arbetsmarknad under de senaste 10 åren har till stor del varit beroende av utvecklingen vid Luxor. Idag har Luxor knappt 1 100 kollektivanställda och 340 tjänstemän. Luxor hade 1977, innan de stora problemen började, drygt 3 000 anställda, medan exempelvis 1984 var antalet anställda nere i 1 140 personer. Företaget har en relativt hög andel tjänstemän, jämfört med exempelvis Electrolux. Många av tjänstemännen är också högt kvalificerade, det finns t ex ett 40-tal civilingenjörer.

Den stora produkten vid Luxor är färg-TV-apparater. Fabriken i Motala är idag ensam om att tillverka färg-TV i Sverige. Under 1988 tillverkade Luxor över 300 000 apparater. I den direkta tillverkningen av TV-apparater är ca 400

inblandade. Det finns också en bilelektronikavdelning på fabriken, samt en liten men starkt växande produktionsenhet som tillverkar satellitmottagare. Avdelningen som tillverkar satellitmottagare kommer under 1989 att fördubbla antalet anställda, från ca 50 personer till 100. För att klara den expansionen måste färg-TV-tillverkningen minska med ca 20 %.

Luxor ingår sedan några år i den finska Nokia-koncernen. I koncernen tillverkas färg-tv också vid två andra enheter i Europa, vid en fabrik i Finland och vid en fabrik i Västtyskland. Som ett koncernföretag är Luxor såväl utsatt av konkurrens från de andra företagen inom koncernen, som av företag utanför. Konkurrenten inom koncernen innebär att man strävar efter att hålla ner produktionskostnaderna. Högre kostnader än andra företag inom koncernen kan innebära att koncernledningen flyttar bort produktion från Motala.

Under vintern 1989 har Nokia-koncernen utrett hur den framtida färg-TV-tillverkningen ska organiseras. Ett alternativ som diskuteras är att tillverkningen i Motala ska utökas med 100 000 apparater. Enligt Krister Rapp, VD för Luxor, skulle en ökning av färg-TV-tillverkningen öka lönsamheten väsentligt. Luxor skulle, enligt Rapp, kunna öka sin produktion med 75 000 utan ytterligare investeringar. Men det skulle krävas ytterligare personal, som redan idag kan vara svår att rekrytera.

Ett annat alternativ är att Luxor förlorar all sin TV-tillverkning, och istället får koncentrera sin produktion till satellitmottagare och bilhögtalare. Detta alternativ innebär antagligen att antalet anställda vid Luxor kraftigt kommer att minska. I den högkonjunktur som för närvarande råder, och med den arbetskraftsbrist som för närvarande finns i Motala, kommer de flesta erbjudas nya arbeten. En neddragning av antalet sysselsatta på Luxor skulle också underlätta för andra Motalaföretag, när det gäller deras rekrytering av arbetskraft.

Luxor har redan idag vissa svårigheter att rekrytera kvalificerade tjänstemän. Det är viktigt för Luxor att man kan upprätthålla sin utvecklingsavdelning, annars är det en stor risk att olika utvecklingsprojekt försvinner till andra delar av koncernen. Utvecklingsavdelningar inom en koncern har alltid en strategisk nyckelroll. Den enhet som utvecklar en ny produkt har i regel också förtur till att starta tillverkningen. Ett försvinnande av utvecklingsenheten skulle innebära en klar degradering av Luxors position inom koncernen.

Arbetsiderna på Luxor

Kollektivanställda:

929 st 6.54—16.12	arbetstid 8,2 tim	
13 st 6.54—11.12	arbetstid 4,1 tim	
20 st 6.54—12.18	arbetstid 5,2 tim	
37 st 6.54—14.12	arbetstid 6,2 tim	(småbarnsföräldrar)
11 st 7.54—15.12	arbetstid 6,2 tim	(småbarnsföräldrar)
3 st 7.54—12.18	arbetstid 4,2 tim	
3 st 7.54—16.12	arbetstid 7,2 tim	

Det finns också något som betecknas halvtid partnership, vilket innebär att man arbetar mellan 6.54—16.12 varannan vecka .

Kvällsarbete:

30 st 16.30—22.36	arbetstid 6,1 tim	4 dagar i veckan
7 st 16.18—21.24	arbetstid 5,1 tim	4 dagar i veckan

Skiftarbete:

36 st uppdelade i 3 skiftlag som arbetar 12 timmar/ pass

1:a skiftet	måndag	18.30 — 6.30
	onsdag	6.30 — 18.30
	torsdag	18.30 — 6.30
2:a skiftet	måndag	6.30 — 18.30
	tisdag	18.30 — 6.30
	torsdag	6.30 — 18.30
3:e skiftet	söndag	18.30 — 6.30
	tisdag	6.30 — 18.30
	onsdag	18.30 — 6.30

Varje skiftlag arbetar dessutom 6,5 timme en fredag varje månad.

Tjänstemännen på kontoren har dagflex. De flesta förlägger sin arbetstid 7.30—17.00

Det ovanstående visar att det överväldigande flertalet på Luxor arbetar dagtid och heltid. Behovet av skiftarbete vid Luxor är begränsat eftersom maskinparken är relativt liten. Verksamheten kan istället betecknas som personalintensiv.

De 36 anställda som jobbar skift är operatörer vid de mest dyra maskinerna. Orsaken till skiftarbetet just för dessa dyra maskiner är naturligtvis att man vill få så låg kapitalkostnad som möjligt per producerad enhet.

Kvällsarbetet på Luxor är av relativt nytt datum. De flesta som arbetar kvällsskift är kvinnor. Bakgrunden till införandet av kvällsskiftet är den att företaget under de senaste åren har haft det svårt att rekrytera personal till dagtid. Då var företaget tvungna att hitta andra lösningar.

Luxor och arbetstidsförkortningen

Många av de problem och effekter som en förkortad arbetstid skulle medföra vid Electrolux kommer också att uppstå vid Luxor. Företagsledningens vid Luxor bedömning är den att företaget i samband en sänkning av generella arbetstiden till 35 timmar behöver nyanställa ca 175 personer. På lite längre sikt anser man sig ha större möjligheter att rationalisera driften. Företagets önskemål är att en eventuell förkortning genomförs under en relativ lång period. En sänkning till 30 timmar kommer att kräva stora investeringar samt ett stort antal nyanställda, enligt företagsledningen ca 350 personer. Verktadsklubben på Luxor gör en något annorlunda bedömning. De tror att en förkortning ner till 35 timmar kan ske utan nyanställningar, eftersom Luxor är ett ytterst arbetstintensivt företag finns det också stora rationaliseringsmöjligheter.

Produktiviteten vid en arbetsintensiv verksamhet styrs nästan helt av de anställdas arbetstakt. Under en arbetsdag är takten som högst under de första timmarna, för att sedan minska successivt. De sista timmarna är arbetstakten ytterst låg. Den genomsnittliga produktiviteten per arbetstimme skulle automatiskt höjas vid en arbetstidsförkortning. En arbetstimme mindre/dag skulle inte innebära att produktionen minskade i motsvarande grad.

Vid en arbetstidsförkortning kommer företagsledningen att försöka sänka den dagliga arbetstiden, för att därigenom öka produktiviteten. Variationerna när det gäller de anställdas individuella arbetstider kommer också att utökas. För många avdelningar kommer det också att vara nödvändigt att införa 2-skift.

Verkstadsklubben på Luxor anser att man bör lägga ut arbetstidsförkortningen på olika sätt för olika avdelningar. För arbeten vid banan, som är de mest kortcykliga och repetitiva, bör man förkorta den dagliga arbetstiden. Det är möjligt att genom en sänkning av den dagliga arbetstiden för dessa grupper motverka olika former av belastningsskador. Ett mindre antal arbetsskador bör leda till att sjukfrånvaron och personalomsättningen minskar, vilket bör vara produktivitetsbefrämjande.

För anställda som inte arbetar på banorna, anser verkstadsklubben, bör förläggandet av arbetstid ske i samråd mellan de anställda och företaget. Det kommer troligtvis att leda till att variationerna när det gäller olika arbetstider kommer att öka.

En arbetstidsförkortning plus att man nyanställer kommer också, enligt företagets siffror, att medföra en ökning av produktionen/arbetstimme, vid 35-timmarsveckan med ca 2 % och vid 30-timmarsveckan med ca 7 %.

Företagsledningen kommer i samband med arbetstidsförkortningen att försöka genomföra en övergång till 2-skift. De anställda kommer i samband med en övergång inte vilja jobba på fredagseftermiddagen. Redan idag tar många anställda på Luxor ledigt på fredagseftermiddagen, speciellt gäller detta under sommarmånaderna. Komplexitet för tidigare arbetad övertid brukar också i stor utsträckning förläggas till fredagseftermiddagen. Den troligaste lösningen är att man kommer överens om ett 2-skift-system som innebär 9 arbetsdagar på 2 veckor. En sådan lösning kommer dock att minska den produktivitetsvinst som en förkortad arbetsdag medför.

De flesta av Luxors anställda kommer dock att fortsätta arbeta dagtid vid 35-timmarsvecka. Det vanligaste sättet att ta ut den generella arbetstidsförkortningen kommer att bli ledig fredagseftermiddag. Den dagliga arbetstiden, måndag — torsdag, kommer därför att bli mellan 7.00—15.30, vilket endast är en marginell förändring dessa dagar.

Vid 30-timmarsvecka kommer flertalet av de anställda att arbeta 2-skift, enligt företagsledningens bedömning ca 75 % av personalen. Det är endast vissa administrativa avdelningar som inte kommer att beröras. Det innebär att all personal i den direkta produktionen kommer att arbeta skift.

Tjänstemännens nuvarande dagflexsystem kommer också att utvecklas till ett månadssystem. Den totala arbetstiden i månaden för tjänstemännen kommer att minska med 21 timmar alt 42 timmar. Det konkreta förläggandet av sin arbetstid bestämmer den enskilde tjänstemannen.

Produktionen på Luxor är mycket säsongsbunden. Produktionen är som högst under hösten och som lägst under våren. En förkortning av generella ar-

betstiden kommer troligtvis innebära att företaget försöker införa någon form av säsongsarbetstid. T ex under högsäsong 5-dagarsvecka och under lågsäsong 4-dagarsvecka.

2.1.3 Motala Verkstad

Motala Verkstad, som fram till 60-talet hade över 2 000 anställda, har idag 215 kollektivanställda och 85 tjänstemän. Antalet anställda har varit konstant under de senaste 10—15 åren. Motala Verkstad har hittat sin "storlek", både när det gäller produktionsvolym och antalet anställda.

MV sysslar idag med allmän legotillverkning. Kunderna finns både inom den privata och offentliga sektorn. Några exempel på verksamhet är bl a tillverkning av landningsställ för flygplanet Viggen, reparationer av vagnar och lok till SJ och SL (Stockholms Lokaltrafik), reparationer av broar för Statens Vägverk osv.

Arbetskraften på Motala verkstad är mycket kvalificerad, de flesta är välutbildade yrkesarbetare med långvarig erfarenhet. De vanligaste yrkesgrupperna är svarvare, fräsare, arborrare och licenssvetsare. De flesta av arbetsuppgifterna är mycket självständiga.

Enligt företaget är det idag svårt att rekrytera kvalificerad arbetskraft. Under de senaste åren har man bl a för att lösa arbetskraftsbristen, inrättat s k inskolningsplatser. Det innebär att företaget varje år har anställt 4—5 st unga arbetslösa verkstadsmekaniker och ger dem en kompletterande utbildning. En inskolningsplats varar i sex månader och under den tiden får företaget 50 % av lönekostnaderna från staten.

Svårigheterna att rekrytera utan statliga bidrag beror på att företaget inte klarar av hela utbildningskostnaden själva. Risker för företaget att anställa fel person minskar också, eftersom inskolningsplatsen är tidsbegränsad och lärlingen inte fast anställd.

Enligt bl a Metall i Motala finns det ett 100-tal tempoarbetare på Electrolux som har verkstadsmekanisk utbildning. Verkstadsindustrin, exempelvis Motala Verkstad, skulle kunna internutbilda dessa, för att därigenom lösa sina rekryteringsproblem. Under Motala Verkstads storhetstid hade man en intern verkstadsskola. Verkstadsklubben vid företaget vill att man åter startar en egen skola, för att säkra rekryteringen på lång sikt.

Företaget har också svårt att rekrytera kvalificerade produktionstekniker. Men även till rent okvalificerade arbeten, ex städare till verkstaden, är det svårt att hitta lämpliga arbetssökande i dagens Motala.

Arbetstiderna på MV

Enskift: 160 kollektivanställda + 10 arbetsledare/40 timmar
måndag-fredag 7.00 — 15.48

Tvåskift: 50 kollektivanställda 1 veckan 40,3 timmar
2 veckan 33,3 timmar

1v. måndag	6.00 — 18.30	2v. måndag	18.30 — 1.00
tisdag	6.00 — 18.00	tisdag	18.00 — 22.00
onsdag	18.30 — 1.00	onsdag	6.00 — 18.30
torsdag		torsdag	6.00 — 18.30
fredag	6.00 — 18.30	fredag	ledig

Varje skiftarbetare måste också arbeta ett extra pass var tredje vecka.

tjänstemän: 75 st vintertid: 7.30 — 16.30
sommartid: 7.30 — 16.00

På Motala verkstad har varken tjänstemän eller kollektivanställda flextid. De flesta av arbetuppgifterna för de kollektivanställda är mycket självständiga och individuella. En övergång till flextid även för verkstadsarbetarna skulle vara fullt möjlig.

Utvecklingen, när det gäller arbetstiderna vid Motala Verkstad, har under de senaste åren gått mot en större samordning mellan kontoret och verkstaden. Idag börjar tjänstemännen en halvtimme senare än dagtidarna.

Motala Verkstad och arbetstidsförkortningar

Förslagen till arbetstidsförkortningar kommer att leda till att företaget måste rekrytera fler anställda, för att kunna upprätthålla den nuvarande produktionsvolymen. Företagsledningen tror att varje timme som försvinner genom arbetstidsförkortningen måste ersättas med någon nyanställd. Det betyder att vid 35-timmarsveckan behöver det nyanställas ca 40 personer och vid 30-timmars vecka ca 100 personer. Den årliga produktivitetsutvecklingen, som finns vid företaget, måste, enligt ledningen, användas till andra ändamål om konkurrenskraften ska bibehållas.

Företaget måste anställa både erfarna yrkesarbetare och kvalificerade produktionstekniker vid en arbetstidsförkortning. Idag är det brist på båda dessa yrkesgrupper i Motala och i övriga landet. Motala Verkstad kommer att tvingas anställa oerfarna verkstadsarbetare direkt från yrkesskolan och ge dem en internutbildning. Men det är svårt för företaget att ta emot ett större antal, som måste utbildas. Det finns en optimal mängd för företaget när det gäller internutbildning. Enligt företagsledningen kan man ta emot ca 7—8 personer årligen. Fler nyanställda kommer att kräva fler instruktörer, fler nybörjarmaskiner osv. Internutbildningen kommer att ta värdefulla resurser från produktionen.

Motala verkstad måste utveckla samarbetet med yrkeskolan och AMU. Varje år avslutar ett 20-tal ungdomar sin verkstadsmekaniska utbildning vid yrkeskolan i Motala. Ett stort antal av dessa hamnar istället på okvalificerade arbeten. Exempelvis arbetar 9 st av 1988 års kull från yrkeskolan vid banorna på Elux. Motala Verkstad har följaktligen en stor grupp att rekrytera ifrån.

Företagets hela existens är i stark fara om man inte lyckas att rekrytera tillräckligt med kvalificerade arbetare och tekniker i samband med eventuella arbetstidsförkortningar. Det blir mycket svårt för företaget att upprätthålla en tillräckligt stor volym, på ett färre antal arbetstimmar.

Motala verkstad är relativt kapitalintensiv, dvs det finns en omfattande och dyr maskinpark. Det finns ex stora svarvar, arborrverk, NC-maskiner och dyl. Företaget måste för att hålla nere sina kapitalkostnader per producerad enhet försöka behålla den totala driftstiden. Fler verkstadsarbetare måste övergå till skiftarbete.

Vid 35 timmars arbetsvecka kommer de verkstadsarbetare som arbetar dagtid och tjänstemännen att sluta klockan 12 på fredagar. Den dagliga arbetstiden måndag -torsdag kommer att reduceras med en 1/2 timme varje dag.

För skiftarbetarna kommer man i första hand att plocka bort de extra arbetspass, som idag finns var tredje fredag. Enligt det nuvarande schemat arbetar man en kväll i veckan till klockan ett, istället kommer man att sluta kl 23.30.

Anställda som inte arbetar skift kommer vid 30-timmarsalternativet att måndag — torsdag arbeta 6,25 timmar, för att på fredagar endast arbeta 5 timmar.

Skiftarbetarna kommer troligen att i första hand vilja förkorta de nuvarande långa skiften på fredagseftermiddag och de extremt långa 12-timmarsskiften.

Ett förslag som utgår från det nuvarande arbetstidsschemat kan se ut på följande sätt:

1v. måndag	6.30 — 16.30	2v. måndag	16.30 — 22.00
tisdag	6.30 — 16.30	tisdag	16.30 — 22.00
onsdag	16.30 — 22.00	onsdag	6.30 — 16.30
torsdag	ledig	torsdag	6.30 — 16.30
fredag	6.00 — 15.00	fredag	ledig

Schemaförslaget visar att skiftarbetarna vid företaget kommer att få 4-dagarsvecka, med antingen torsdag eller fredag ledigt. Flextid kommer troligtvis också att införas på företaget inom de närmaste åren, i första hand för tjänstemän. Det kommer att vara svårt att rekrytera kvalificerade tjänstemän om man saknar flextid, när alla andra företag har det. Flextiden för tjänstemän kommer att medföra att arbetstiderna på företaget kommer att variera i en större utsträckning.

Företagsledningen ansåg också att arbetstidsförkortningen sträcks ut på en så lång period som möjligt, så att man hinner att rekrytera personal och att produktivitetens utvecklingen hänger med.

2.1.4 Termoregulator

Termoregulator är ett ungt företag. Den nuvarande ägarens far startade företaget 1945. De första 10 åren drevs firman som ett hobbyföretag. Under 60-talet

var Termoregulator ett typiskt legoföretag, som fick material och verktyg från beställaren. Idag försöker företaget agera som en samarbetspartner. Målsättningen är att vara medleverantörer, istället för att vara underleverantörer. Affärsidén är att sälja hela mekaniska lösningar.

Termoregulator tillverkar inte några egna produkter, istället har man produktavtal på andra företags produkter. Det innebär att Termoregulator, på kommission, tillverkar helt färdiga produkter som sedan levereras direkt till kunden. Beställaren sköter marknadsföring och andra åtaganden. Tanken är att Termoregulator ska endast göra det man är bra på, dvs producera. Marknadsföring och försäljning får sedan andra sköta om. Företaget reducerar också på detta sätt sina risker.

Ett exempel på företagets affärsidé är att man tillverkar luckorna till Philips mikrovågsugnar. Det är Philips som står för hela investeringskostnaden. Termoregulator ställer upp med personal och lokal.

Under de senaste 15 åren har Termoregulator genomgått en stark utveckling. Årsomsättningen 1975 i löpande värde var 3—4 miljoner, 1988 var omsättningen ca 54 miljoner.

Termoregulator har idag 80 anställda, av dessa är ca 1/3 kvinnor. 11 kvinnor arbetar deltid med hjälp av föräldraledighetslagen. Övriga anställda arbetar heltid. Det är endast 6 st som arbetar 2 skift.

Arbetstiderna på Termoregulator

För de som arbetar dagtid är normal arbetstid:

måndag — torsdag 6.30 — 15.50

fredag 6.30 — 12.50

Skiftens arbetstider är 6—14 och 14—22

Företaget har en form av fredagslösning när det gäller sina arbetstider. Den innebär att man arbetar in fredagseftermiddagen under resten av veckan. Bland småföretagen i Motala är det en relativt vanlig företeelse.

Företaget har stora kapitalkostnader. För de största maskinerna är kapitalkostnaden, fördelad per arbetstimme, 560 kr. Kalkylen för dessa maskiner är beräknad på 1600 arbetstimmar/år. Termoregulator får vid en generell sänkning av arbetstiden, som också leder till en kraftig reduktion av driftstiden, svårare att få full kostnadstäckning för sina maskiner.

För undvika en minskning av den nödvändiga driftstiden kommer fler anställda vara tvungna att arbeta skift. En övergång till skiftarbete kommer kräva nyanställningar. Vid 35-timmarsvecka kommer det vara nödvändigt att nyanställa ca 5 personer och vid 30-timmarsalternativet ca 15.

Ägaren av Termoregulator, Ove Pettersson, har i olika sammanhang fört fram idén om att företaget skulle övergå till 6 timmars arbetsdag i två skift, samtidigt som de anställda får betalt för 7 timmar. Motivet är att kapitalkostnaderna per driftstimme skulle sjunka drastiskt.

Vi har gjort en enkel beräkning på Ove Pettersons förslag:

Intäkterna av det som produceras vid en maskin hos Termoregulator under 1 timme kan beräknas till ca 450 kr. De rörliga kostnaderna för 1 timmes produktion beräknas till ca 90 kr. Intäkterna för de 4 utökade timmarna, från 8 timmar till två gånger sex, skulle bli 1 800 kr. Merkostnaden för dessa 4 timmar skulle bli de rörliga kostnader plus den extra betalningen för 2 timmar, totalt 540 kr. De fasta kostnaderna för företaget är redan täckta under de 8 första timmarna. Vinsten för Termoregulator kommer att stanna på 1 260 kr. Vi har inte beräknat någon ersättning för den obekväma arbetstiden. Beräkningen förutsätter att det inte finns några andra kostnader förbundna med en kraftig produktionsökning, t ex lagringskostnader. Den förutsätter också att marknaden kommer att svälja en 50 % -ökning av produktionen samt att priserna kommer vara konstanta.

Ovanstående mycket förenklade räkneexempel visar den kraft som finns i utökade driftstider.

Det är idag svårt att rekrytera personal till de traditionella 2-skiften, vilket är ett av skälen till varför Termoregulator inte har övergått till 2-skift.

Termoregulator och arbetstidsförkortningar

Vid en generell arbetstidsförkortning till 35 timmar kommer arbetstiderna troligtvis att bli:

dagtid: måndag — torsdag	7.00 — 15.15 (45 min rast)
fredagar	7.00 — 12.30 (30 min rast)

Vid en jämförelse med de nuvarande arbetstiderna innebär det ovanstående förslaget att arbetet startar en halvtimme senare och slutar en halvtimme tidigare. Förslaget innebär att det är den dagliga arbetstiden som kommer att förkortas.

2-skiften kommer att arbeta 9 pass på varje 2-veckorsperiod. Fredagseftermiddagarna kommer att vara helt lediga.

Vid en ytterligare arbetstidsförkortning till 30 timmar kommer arbetstiderna antagligen att bli:

dagtid: måndag — torsdag	7.00 — 14.00 (45 min rast)
fredagar	7.00 — 12.30 (30 min rast)

Även i detta fall är det den dagliga arbetstiden som kommer att reduceras, i första hand på eftermiddagarna.

2-skiften kommer också vid 30-timmarsalternativet att arbeta 9 pass på 2 veckor. Arbetstiderna kommer ligga 7.00—14.00 och 14.00—21.00. Skillnaderna, jämfört med idag, är att varannan fredag är helt ledig och att skiften på morgonen börjar en timme senare samt att skiften slutar en timme tidigare på kvällen.

Det absolut största problemet, enligt företagsledningen, vid Termoregulator i samband med en generell arbetstidsförkortning kommer att bli rekryteringen

av ny personal. Hur detta problem kommer att lösas beror bl a på hur den lokala arbetsmarknaden kommer att utvecklas. Det kan inte vara något oöverstigligt problem att rekrytera 5 respektive 15 personer till en produktion som inte kräver några större förkunskaper.

2.1.5 Inplastor

Inplastor är ett grafiskt företag, som trycker och bearbetar olika plastprodukter. Exempel på företagets produkter är kalenderkort, dekaler, bruksanvisningar o dyl.

Inplastors produkter är priskänsliga, enligt företagsledningen, även om de är relativt ensamma i sin bransch. Konkurrensen kommer från i första hand papperstryck, som i princip är en liknande produkt men som är betydligt billigare.

Företaget har i Motala ca 85 anställda, därav 26 tjänstemän. En tredjedel av alla kollektivanställda arbetar 2-skift. Det är endast 2 st av de anställda som arbetar deltid.

Tjänstemännen har flexitid, normaltiden är 7.30—16.12.

Följande arbetstider gäller för de kollektivanställda på Inplastor:

Dagtid: 44 st som arbetar måndag — fredag 6.48 — 16.00

Skift: 12 st	1:a veckan	måndag — torsdag	5.48 — 13.10
		fredag	5.48 — 17.00,
	2:a veckan	måndag — torsdag	12.50 — 21.00
		och fredag ledig	
8 st	1:a veckan	måndag — fredag	6.00 — 13.12
	2:a veckan	måndag — fredag	12.48 — 20.00

Tryckarna på Inplastor kräver specialutbildning. Det är nämligen betydande skillnader på att trycka på plast jämfört med att trycka på papper. Även vana offsettryckare behöver vara anställda på företaget 1-1,5 år innan de anses kunna behärska tekniken tillfredsställande. De interna utbildningskostnaderna är följaktligen relativt höga. Ungefär hälften av de kollektivanställda, 30 st, anses tillhöra gruppen högt kvalificerad arbetskraft.

För att kunna upprätthålla den nuvarande produktionsvolymen vid en generell arbetstidsförkortning krävs det att Inplastor kan rekrytera grafiker, som sedan måste internutbildas. Det är idag en stor brist på grafiker i hela landet. I Motala är det nästan helt omöjligt att få tag på någon. Bristen på arbetskraft kan för Inplastor bli ett oöverstigligt problem och kan därmed riskera hela företagets existens.

En lösning på lite längre sikt är att utbildningen till grafiker inom gymnasieskolan utökas. På Inplastor bedrivs det idag en utvecklad lärlingsutbildning. Inplastor flyttade från Stockholm till Motala för 25 år sedan. Anledningen var svårigheterna att få tag på grafiker och sedan behålla dessa.

Företaget har gjort en genomgång avdelning för avdelning för att se hur mycket personal som skulle behöva rekryteras vid eventuella arbetstidsförkortningar.

Vid screenavdelningen som idag har 10 anställda behövs det vid 35-timmarsvecka ytterligare en tryckare och ett biträde, som dessutom kommer att jobba skift. Vid 30 timmars arbetsvecka krävs det ytterligare 1 tryckare och 1 biträde, som också kommer att arbeta skift. Avdelningen behöver också omorganiseras vid en övergång till 30-timmarsvecka. Det behövs eventuellt ytterligare en arbetsledare eller en "första man", vilket kommer att medföra ökade lönekostnader.

Vid offset-avdelningen som idag har 18 anställda krävs det ytterligare en tryckare och ett biträde vid 35-timmarsvecka. Det kommer också behövas ytterligare en tryckpress som trycker två-färg. En anställd som idag arbetar dagtid måste också gå över till 2-skift för att sköta den nya pressen. Vid 30 timmar krävs det ytterligare en tryckare och ett biträde, som båda arbetar i 2-skift.

Den allmänna avdelningen som idag har 24 st anställda behöver vid 35-timmarsveckan ytterligare 2 personer och vid 30-timmarsalternativet behövs det 5 personer ytterligare.

"Baket" som är en liten avdelning, som idag bara har 4 st anställda, är den verkligt trånga sektorn vid företaget. Idag kör man för fullt under 2-skift. Den grafiska fackföreningen är mycket kritisk till en övergång till 3-skift. "Baket" ses, av företagsledningen, som ett av de stora problemen i samband med en arbetstidsförkortning. Driftstiden vid "Baket" får absolut inte minska. Det skulle innebära mer eller mindre katastrof, enligt företagsledningen. Vid 35 timmar behövs det ytterligare en person samtidigt som andra anställda också får hoppa in vid den här maskinen. Vid 30-timmar skulle den troliga arbetstiden bli 3-skift à 6 timmar. Det innebär att ytterligare 2 personer måste anställas.

Inplastor och arbetstidsförkortningar

Vid en arbetsvecka på 35 timmar behöver Inplastor nyanställa sju stycken kollektivanställda, vilket innebär en ökning av antalet tryckare och biträden med ca 11 %. Tre av dessa måste vara kvalificerade tryckare. Om den generella arbetstiden minskar till 30 timmar måste företaget nyanställa 13 stycken personer, vilket är ca 20 % av de kollektivanställda. Sju av de nyanställda måste vara kvalificerade grafiker. Det kommer också dröja 1 till 1,5 år tills de nyanställda kommer ha samma kunskande som de redan anställda. För internutbildningen kommer det också att användas resurser som annars skulle ha använts i produktionen.

En övergång till 35 timmars arbetsvecka kommer att enligt ovanstående siffror innebära att den genomsnittliga produktiviteten för de kollektivanställda ökar med 2,5 %. Vid 30-timmarsvecka kommer produktiviteten för de kollektivanställda att öka med ca 10 %.

De nya arbetstiderna för 2-skiften efter en arbetstidsförkortning kommer att på Inplastor innebära 9 arbetspass på 2 veckor samt varannan fredag ledig. De 12 personer som redan idag har varannan fredag ledig kommer att förkorta den dagliga arbetstiden, samt sluta tidigare den fredag som man arbetar. Den personal som inte arbetar skift kommer också att förlägga sin förkortning till fredags-eftermiddagarna.

Ett företag som Inplastor kommer att drabbas hårdare än många andra företag av en arbetstidsförkortning, eftersom de finns i en bransch som det redan

idag har akut brist på arbetskraft. Problemen förstärks också av den långa interna utbildningstiden, som dessutom är mycket kostsam för företaget.

Företagsledningen på Inplastor ansåg att en eventuell arbetstidsförkortning skulle ske under en relativt kort period, istället för att vara utsträckt över en längre period. Man vill att omställningsperioden blir så kort som möjligt. Det blir betydligt lättare att omorganisera företagets produktion vid en rejäl arbetstidsförkortning än vid en successiv minskning med exempelvis en halvtimme i veckan under en 10-årsperiod.

2.1.6 Uddmo

Uddmo är ett företag som tillverkar hushållsprodukter av plast. Exempel på produkter är blomkrukor och vattenkannor. Företaget har idag 22 anställda som har en sammanlagd arbetstid motsvarande 20 heltidsarbetande. I den direkta produktionen arbetar 10 st och samtliga arbetar 2-skift. Skiftens arbetstider är måndag — torsdag 6.00—14.30 och 14.30—23.00. På fredagarna går eftermiddagsskiftet hem redan klockan 18.00.

80 % av Uddmos produktion är egna produkter medan de resterande 20 procenten är legoproduktion för andra företag. 75 % av produkterna säljs i Sverige, de resterande går på export till Västeuropa. När det gäller plastproduktion finns det stora fasta initialkostnader. Det kräver i sin tur mycket stora volymer för att produktionen ska passera den s k nollpunkten och bli lönsam. Vinsten kommer att sedan stiga snabbt, eftersom de fasta kostnaderna redan är täckta. De rörliga kostnaderna utgör endast en liten del av de totala kostnaderna.

Uddmo har idag en utnyttjandegrad på 84—85 % av sin maskinpark, som består av 8 maskiner. Det innebär att maskinerna går 84- 85 % av den teoretiska tiden, som är 3 200 timmar. Den teoretiska tiden är beräknad efter att maskinerna används under 2-skift, 16 timmar/dag under 200 dagar. För Uddmo blir det ytterst svårt att höja den redan idag höga utnyttjandegraden för att kompensera en generell arbetstidsförkortning.

Uddmo och arbetstidsförkortningar

Det viktigaste för Uddmo vid en arbetstidsförkortning är att behålla sin nuvarande driftstid. En minskning av den totala driftstiden leder till att produktionen minskar vid företaget, och därmed skulle också de fasta kostnaderna slås ut på ett färre antal produkter. Företaget har i detta läge två alternativ att välja, antingen höja priserna eller acceptera en lägre lönsamhet. Ett högre pris kommer för Uddmos del medföra ett svårare konkurrensläge på marknaden. Efterfrågan på företagets produkter kommer att minska.

Det blir komplicerat för ett litet företag med 10 anställda, som dessutom arbetar 2-skift, att kompensera en arbetstidsförkortning genom att nyrekrytera personal. Timmarna som försvinner kan inte på ett enkelt sätt sammanfogas till nya arbetspass. Storleken och omfattningen av företagets hela verksamhet har dessutom utgått från att arbetstiden är 40 timmar/vecka. Uddmo har hittat sin "naturliga" storlek, och alltför stora avvikelser från den kan innebära svårigheter när det gäller företagets lönsamhet.

För att undvika en minskning av drifttiden kan företaget tvingas att ta till okonventionella lösningar, exempelvis anställa skolungdomar eller andra "extraknäckare" på lördagar och söndagar.

En alternativ lösning på Uddmos problem kan istället vara en utökning av drifttiden, genom att övergå till 3-skift. Den är betydligt lättare att genomföra vid 30-timmars arbetsvecka. Det kommer innebära tre st sextimmars-skift varje dag. Marknaden måste också utökas för att kunna svälja produktionsökningen, som den förlängda drifttiden innebär. Det sker varken automatiskt eller gratis.

En ökad drifttid kommer kräva nyrekrytering av personal. Idag har Uddmo inga större svårigheter att få tag på personal. Det krävs ingen speciell utbildning för operatörerna. Redan efter 2 - 4 veckor har den nyanställda kommit upp i normal takt.

2.1.7 Östensson Livs

Östensson Livs har flera affärer i Motala, en av butikerna ligger i det centrala Motala. Den butiken hade under 1987 46,4 årsarbetare, men eftersom de flesta arbetar deltid är totala antalet anställda ca 70 personer.

Östenssons personal kan delas upp i två kategorier. Första gruppen är den personal som sitter i kassorna eller plockar upp varor på hyllorna. Denna grupp består till stor del av kvinnor som i regel arbetar deltid, 5 eller 6 timmar per dag. Främsta anledningen till att de endast vill ha deltid är önskemålen om att kunna kombinera förvärvsarbete med barn och hushåll.

Den andra gruppen är till stor del manlig och arbetar i regel heltid. I den här gruppen hittar vi alla personer som har nyckelbefattningar i företaget, ex ansvariga för olika avdelningar.

De vanligaste arbetstiderna för kvinnorna i den första kategorin är 8—13 ena veckan och 13—19 den andra veckan. Var tredje vecka arbetar man också helg. Östensson har öppet sju dagar i veckan, måndag—lördag 8.00—19.00 och söndagar 11.00—19.00.

Det är aldrig svårt att få personalen att arbeta helger, eftersom lönen för dessa timmar, genom Ob-tillägg, är betydligt högre.

Östenssons Livs och arbetstidsförkortningar

En generell arbetstidsförkortning skulle inte nämnvärt påverka den första kategorin, eftersom denna grupp redan idag arbetar mindre än 30 resp 35 timmar. Det är istället nyckelpersonerna i den andra kategorin som kommer att beröras av en arbetstidsförkortning. De kommer att ställa till vissa problem för Östensson, eftersom det kommer att bli svårt att anställa kompetent personal för de timmar som blir "över". Företaget kommer därför att bli tvingat att omorganisera arbetsuppgifterna för denna personalkategori. En del av deras uppgifter kan säkert delegeras till annan personal.

2.1.8 Stadshotellet i Motala

Stadshotellet i Motala har ca 60–70 anställda. Man bedriver både hotell- och restaurangverksamhet. Hotellens reception är naturligtvis öppen hela dygnet. Restaurangen öppnar tidigt på morgonen med frukostservering och stänger sent på kvällen.

De flesta anställda arbetar någon form av skift samt på obekväma tider. Det är också relativt stor andel som arbetar deltid. Vid vissa tillfällen är det också vanligt med extrapersonal, som endast anställs för en kväll.

Stadshotellet har för vissa personalkategorier en hög genomströmning. Många ser anställningen som en mellanstation på väg till något annat. Serveringspersonal är i regel unga, en genomsnittsalder på 25 år. Kockar ska dessutom av tradition byta arbetsplats regelbundet.

Stadshotellet i Motala och arbetstidsförkortningar

En generell arbetstidsförkortning skulle kunna innebära att Stadshotellet måste anställa fler kockar, för att kunna ersätta bortfallet av timmar, vilket kan bli ytterst svårt. Redan idag är det svårt att få tag på kvalificerade kockar i Motalaområdet.

En annan konsekvens av en generell arbetstidsförkortning i restaurangbranschen är att exempelvis serveringspersonal tar anställning på flera restauranger samtidigt.

För en stor del av personalen kommer inte en arbetstidsförkortning innebära några större förändringar, eftersom man redan idag arbetar under 30 timmar.

2.2 Den offentliga sektorn

Den offentliga sektorn kan i Motala, som i de flesta andra kommuner, delas upp i tre undersektorer, beroende på vem som är huvudman för verksamheten. Det finns en statlig, en kommunal och en landstingssektor. Det är ca 8 100 Motalabor som totalt arbetar inom den offentliga sektorn. I vår studie har vi tyvärr inte undersökt den statliga sektorn, i Motala arbetar ca 1 700 personer inom den. Det är ingen medveten strategi som gör att vi har bortsett från den statliga sektorn, utan den främsta orsaken är att vi har saknat kontakter med någon central arbetsgivarorganisation.

Fallstudien av landstingets verksamhet i Motala har skett i nära samarbete med både Östergötlands landsting och Landstingsförbundet. Landstinget har, till hjälp för vår studie, anordnat ett antal sammanträden vars syfte har varit att diskutera effekterna av eventuella arbetstidsförkortningar. Till dessa möten har landstinget kallat olika ansvariga, som vi i samråd har bedömt, kan ha intressanta synpunkter. Landstinget har dessutom för vår studie tagit fram speciell statistik.

Studien över kommunens verksamhet har i huvudsak skett genom intervjuer med olika representanter. Motala Kommun har också tagit fram speciell statistik för vår räkning. Till skillnad från Svenska Arbetsgivareföreningen och Landstingsförbundet har vi av olika skäl haft få kontakter med Kommunförbundet.

2.2.1 Landstinget

Landstinget är den näst största arbetsgivaren i Motala. Det är totalt, enligt landstingets egna beräkningar, ca 3 200 Motalabor som arbetar inom landstinget.² Vid Lasarettet i Motala, som dessutom är den största enskilda arbetsplatsen i hela kommunen, arbetar drygt 2 000 personer.

Bland de landstingsanställda i Motala är det en kraftig kvinnlig dominans. Av alla anställda är 86 % kvinnor. Inom vissa yrkeskategorier är den kvinnliga dominansen t o m ännu större, t ex 97 % av alla undersköterskor och sjukvårdsbiträden är kvinnor.

Inom landstinget anger man tjänstens storlek i en procentsats, som beräknas genom att man sätter antalet timmar i förhållande till vad en heltid skulle arbeta under samma period. Huvudregeln för heltidsarbete inom landstinget är att den ordinarie arbetstiden är 40 timmar/vecka. För de som även arbetar på storhelger, ex jul, midsommar och liknande, är veckoarbetstiden reducerad till 38 timmar och 15 minuter. Denna förkortning av veckoarbetstiden motsvarar ca 8 arbetsdagar/år. De som arbetar 40 timmar/vecka är i regel lediga vid storhelger, vilket innebär att alla heltidare på årsbasis arbetar lika många timmar.

För undersköterskor, sjukvårdsbiträden och annan personal som tillhör SKAF, Svenska Kommunalarbetareförbundet, är arbetstiden fr o m 1 december 1988 37 timmar per vecka. En heltidstjänst innebär i genomsnitt 153 timmar/månad utom för de SKAF-anslutna vilka arbetar 148 timmar/månad.

En heltidare arbetar i genomsnitt 19–20 arbetspass i månaden. De flesta scheman är uppbyggda kring tjänstgöring varannan helg, vilket innebär att 4 av passen är förlagda till helgerna. Det innebär i regel också att det blir en ledig dag mitt i veckan.

De som arbetar deltid arbetar vanligtvis ett färre antal pass. En deltidare som arbetar 75 % arbetar ca 115 timmar/månad fördelade på ca 15 arbetspass. 4 av arbetspassen ligger i regel på helgerna. De återstående 11 passen fördelas ut på hela månaden. Det innebär att denna person arbetar hälften av alla vardagar och hälften av alla helger. D v s deltidaren är förhållandevis mycket ledig i veckorna. Deltidare med ännu lägre arbetstid arbetar också i regel varannan helg. Även deras reducering av arbetstiden är förlagd till måndag-fredag. Det innebär att den sjukvårdsanställda, oavsett storlek på tjänst, arbetar varannan helg. Ett undantag är de deltidare som endast arbetar natt, eftersom de har speciella arbetsscheman.

Sysselsättningsgraden för alla landstingsanställda i Motala, beräknad i andel av en heltidstjänst, är i genomsnitt ca 80 %. Det innebär att den genomsnittliga veckoarbetstiden idag är 30,6 timmar. Sysselsättningsgraden är högst för läkare, vilka nästan alla arbetar heltid, och lägst för sjukvårdsbiträden.

40 % av alla som arbetar på Lasarettet i Motala har heltidstjänster, 20 % är timanställda. De resterande 40 % har någon form av deltidstjänst och 3/4 av dessa tjänster är på 30 timmar/vecka eller mindre. I denna uppräknig ingår inte de som har partiell tjänstledighet m h a föräldraförsäkringen. Räknar man även in den gruppen kommer antalet deltidsarbetande att öka. De flesta kvinnor som har laglig rätt att sänka sin arbetstid utnyttjar även den rättigheten. Andelen deltidsarbetande har också ökat något under hela 80-talet.

² Enl FOB 88 är det 2 700 som är anställda inom landstinget.

Arbetsiderna för de flesta inom landstinget är oregelbundna och ligger ofta på s k obehagliga tider. Det mesta av verksamheten vid lasarettet i Motala sker dock på dagtid. De flesta av arbetspassen, ca 80 %, börjar på morgonen 6.30—8.15 och de flesta, ca 70 %, har redan slutat sitt arbete klockan 17.00. Det är ca 150 personer som har ständiga nattjänster. Alla nattjänster är dessutom på deltid, ca 10 nätter à 10 timmar i månaden.

För att undersöka de konkreta effekterna av en generell arbetstidsförkortning inom landstinget har vi intervjuat representanter från medicinkliniken och primärvården.

Medicinkliniken

Medicinkliniken i Motala, som består av tre avdelningar, har 94 anställda. Fördelningen i olika personalkategorier är: 22 sjuksköterskor, 52 undersköterskor/sjukvårdsbiträden, 18 nattpersonal och 2 expeditiionsbiträden. Nattpersonalen, som ständigt arbetar natt, består av 9 sjuksköterskor och 9 undersköterskor/sjukvårdsbiträden. Det är ungefär 50 % av tjänsterna som är på heltid. Varje tjänst är i princip besatt av någon fast anställd. De timanställda, som finns inom landstinget, arbetar sedan som vikarier på dessa tjänster när den ordinarie är frånvarande.

På en av medicinklinikens avdelningar fanns det, i samband med intervjutillfället våren 88, 25 st olika varianter av arbetspass, som i sin tur kan reduceras till 5 st olika huvudvarianter.

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 1. Förmiddagsspass; | 7.00 — 14.00 |
| 2. Eftermiddagsspass; | 13.00 — 22.00 |
| 3. Kvällsspass; | 17.00 — 22.00 |
| 4. Dagpass; | 7.00 — 16.00 |
| 5. Nattpass; | 21.00 — 7.00 |

75 % av all arbetstid ligger antingen som förmiddagsspass eller eftermiddagsspass. Det är endast 6 personer, 2 på varje pass, på varje avdelning som arbetar natt.

Deltidarna har i regel minskat sin arbetstid genom att arbeta ett färre antal pass. De väljer följaktligen att förtäta sin arbetsvecka istället för att förkorta sin dagliga arbetstid. För landstinget är det också lättare, både rekryteringsmässigt och schematekniskt, att ersätta hela arbetspass med vikarier. En förkortning av arbetspassen för deltidarna innebär att man måste ersätta lösa timmar, vilket kan vara svårt.

Medicinkliniken och arbetstidsförkortningar

Enligt Bo Lundén, klinikföreståndare på medicinkliniken, skulle en 35-timmarsvecka vara möjlig att genomföra utan att behöva nyrekrytera personal. Detta skulle vara möjligt genom att den s k överlappningen minskade eller t o m helt försvann. Överlappningen uppstår i samband med skiftbyten, när två arbetslag arbetar samtidigt. Ett exempel på överlappning är den timme som förmiddagsspasset och eftermiddagsspasset arbetar samtidigt mellan 13.00 och

14.00. Överlappningen används vanligtvis för information och rapportering. Det är den dagliga arbetstiden som kommer att förkortas, om överlappningen reduceras.

Vid en arbetstidsförkortning till 30 timmar är det inte, enligt Bo Lundén, tillräckligt med en minskning av överlappningen. Det kommer också att behövas mer personal. Enligt Bo Lundén är det en ökning med ca 13- 14 heltidstjänster som behövs. Det betyder en personalökning med ca 20 % för hela medicinkliniken. Tjänsterna kan besättas genom nyrekrytering. Ett annat alternativ som kommer att bli aktuellt är att man försöker få deltidarna att öka sin sysselsättningsgrad. Det ska, enligt Bo Lundén, vara relativt lätt att få deltidare att öka sin arbetstid. Idag efterfrågar personer med kort deltid längre tjänster. Tjänster som är lägre än 70 %, dvs under 27 timmar, är idag svåra att besätta.

För de avdelningar, som har stor andel deltidare, kommer det vara betydligt lättare att genomföra en arbetstidsförkortning. För det första är det ett färre antal personer som direkt berörs av förkortningen. För det andra finns det stora möjligheter att få deltidarna att gå upp i arbetstid.

Det blir också ett betydligt billigare alternativ för landstinget om deltidarna går upp i tid, än att nyanställa personal. Kostnaden för att nyanställa en person är ca 36 000 kr. Deltidaren finns ju redan i organisationen och kräver därmed bl a mindre introduktionsutbildning.

Primärvården

Primärvården i Motala är uppbyggd kring 4 vårdcentraler, 3 av dessa ligger i tätorten och den fjärde ligger i Borensberg. Totalt sett inom primärvården i Motala finns det 140 heltidstjänster, som är fördelade på 200 anställda. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är följaktligen 70 % och den genomsnittliga veckoarbetstiden i primärvården är 28 timmar.

Arbetstiderna inom primärvården är i regel dagtid måndag — fredag 7.30 — 17.00. Ett undantag är den s k sjukvårdsupplysningen som har öppet 16.30 — 23.00 och på helger. Personalen som arbetar på sjukvårdsupplysningen arbetar endast kvällstid.

Arbetstiderna inom primärvården anses som mycket attraktiva speciellt jämfört med arbetstiderna inom den slutna vården. Det har därför aldrig varit svårt att rekrytera personal till primärvården. Personalen har i stor utsträckning hämtats från den slutna vården. Till vissa lediga tjänster inom primärvården har det varit över 100 sökande.

Primärvården och arbetstidsförkortningar

En arbetstidsförkortning till 30 timmar skulle, enligt Thomas Ekman, kräva 20—25 nya tjänster inom primärvården. Det innebär en ökning med ca 15 % av det totala antalet tjänster. Det kan lösas genom nyrekrytering eller/och att deltidarna går upp i arbetstid. Nyrekryteringen kommer till stor del ske från den slutna vården.

Den eventuella personalbrist som kan uppstå inom den slutna vården av arbetstidsförkortningen kan komma att förvärras genom primärvårdens rekrytering.

Arbetstidsförkortningen kan också komma innebära vissa förändringar av primärvårdens öppettider. Belastningen på vårdcentralerna är olika över veckans dagar, den är högst på måndagar. Förmiddagar är dessutom mer belastade än eftermiddagar. Väljer landstinget att möta förkortningen med lägre personaltäthet kan det innebära att väntetiderna ökar för patienterna.

Läkarna kan komma att bli de stora problemen i samband med arbetstidsförkortningen. De utgör en knapp resurs, både i Motala och resten av landet. Av de överordnade läkartjänsterna på medicinkliniken är 2 av 8 tjänster vakanta. Inom primärvården i Motala är 12 av 16 tjänster besatta. En generell förkortning av läkarnas arbetstider kommer troligtvis att förvärra situationen. Läkarna jobbar idag, enligt egen uppgift, 45 -50 timmar i veckan.

En viktig beståndsdel i läkarens arbete är kontinuiteten i förhållande till sina patienter. Den kan bli svår att upprätthålla vid en förkortning av arbetstiden. Patienterna kommer att komma i kontakt med flera läkare, vilket också kan upplevas som en allvarlig kvalitetsförsämring.

Klinikerna bedriver också utbildning för blivande läkare. På medicinkliniken finns det exempelvis 4 st medicinkandidater från Hälsouniversitetet i Linköping. Arbetstidsförkortningen kan komma att försvåra utbildningsverksamheten, eftersom det kommer att finnas mindre tid att tillgå. Den nödvändiga vidareutbildningen för läkarna kommer också försvåras vid kortare arbetstid.

Läkarna är en yrkesgrupp som alltid har haft en relativt oreglerad arbetstid, en generell arbetstidsförkortning till 35 eller 30 timmar kommer troligtvis inte att förändra detta förhållande. Det är därför mycket svårt att spekulera i vilka konsekvenser som arbetstidsförkortningar kommer att ha för läkargruppen. En generell förkortning av läkarnas arbetstider kan leda till att antalet fritidspraktiker ökar.

Landstinget och arbetstidsförkortningar

Vi har gjort vissa bedömningar och beräkningar för att få en bild av hur hela landstingssektorn kommer att påverkas av de föreslagna arbetstidsförkortningarna.

De generella arbetstidsförkortningarna kommer i första hand, som vi har sett på medicinkliniken, att tas ut genom att man arbetar ett färre antal pass, samt att man försöker förkorta den sk överlappningen. Den dagliga arbetstiden, dvs varje arbetspass, kommer, enligt våra bedömningar, att reduceras med i genomsnitt en halvtimme.

35-timmarsvecka innebär för de landstingsanställda inom vården att de arbetar i genomsnitt 33,5 timmar, om man tar hänsyn till helgarbetet. Under en månad kommer heltidaren att arbeta ca 133 timmar fördelade på 17—18 arbetspass. Antalet arbetspass reduceras med 2—3 per månad samtidigt som den dagliga arbetstiden blir förkortad med en halv timme.

En deltidans ställ som för närvarande har en 70-% tjänst arbetar i genomsnitt ca 26,8 timmar. Vid en förkortning till 35-timmarsvecka kommer tjänsten att bli på 80 % om personen fortsätter att arbeta samma timantal som tidigare. Eftersom den dagliga arbetstiden kommer att reduceras med en halvtimme måste den här personen dessutom arbeta ytterligare ett pass i månaden.

30 timmars arbetsvecka innebär för de landstingsanställda en veckoarbetstid

på ca 28,7 timmar. Antalet arbetspass i månaden kommer därmed att reduceras till ca 15 st samtidigt som arbetstiden/pass kommer att minska med en halvtimme. Det kommer att bli mycket svårt att reducera antalet arbetspass på lördagar och söndagar, vilket innebär att fyra av månadens arbetspass kommer att förläggas till helgerna. Det kommer innebära att det är i första hand arbetstiden under veckorna, måndag — fredag, som kommer att förkortas. Arbetstiden för en landstingsanställd vid 30-timmarsvecka kommer innebära tre arbetspass i veckorna plus varannan helg, i genomsnitt fyradagarsvecka.

Den som idag arbetar 70 % och behåller antalet timmar kommer efter en arbetstidsförkortning till 30 timmar att arbeta ca 93 % av en heltjänst.

Det är idag bland de landstingsanställda ett stort önskemål om tjänstgöring var tredje helg. För att kunna tillfredsställa önskemålet krävs det att både det totala antalet anställda och de som arbetar deltid ökar. En generell arbetstidsförkortning kommer inte att underlätta övergången till glesare helgarbete.

Under förutsättning att de deltidarbetande inte minskar sin arbetstid kommer förslagen till arbetstidsförkortning innebära ett totalt bortfall på ungefär 1 600 arbetspass i månaden vid 35 timmar och 5 000 arbetspass vid 30 timmar. För ersätta detta bortfall av arbetstimmar krävs det nyrekrytering av ca 90 respektive ca 350 heltidare.

Ovanstående siffror reduceras ytterligare av att alla som har deltidstjänster under 75 % måste arbeta ytterligare 1 arbetspass i månaden, för att kompensera den dagliga förkortningen. Det tillkommer genom detta ca 600 arbetspass. Det innebär att nyrekryteringsbehovet istället blir ca 55 resp 310 heltidstjänster.

Om landstinget dessutom kunde få alla sina deltidare, under 75 %, att gå upp i arbetstid i samband med att de generella arbetstidsförkortningarna genomförs reduceras nyrekryteringsbehovet ytterligare. T ex, skulle man få alla deltidare att arbeta ett pass ytterligare i månaden, kommer behovet att nyanställa att minska till ca 25 personer vid 35 timmars vecka och ca 275 personer vid 30-timmarsvecka.

Den genomsnittliga arbetstiden inom landstinget i Motala vid en generell arbetsvecka på 35 timmar kommer att bli ca 30 timmar. Den innebär att den genomsnittliga faktiska arbetstiden bara minskar med 0,6 timmar, när den generella arbetstiden minskar med 5 timmar. Orsaken är naturligtvis att vi antar att de deltidanställda ökar sin arbetstid.

Den genomsnittliga faktiska tiden vid 30-timmarsvecka kommer att bli ca 27,6 timmar. En sänkning av den generella arbetstiden med 10 timmar leder till en minskning av den genomsnittliga faktiska arbetstiden med 3 timmar.

2.2.2 Kommunen

I Motala är kommunen den största enskilda arbetsgivaren. Hösten 1988 var det totalt ca 3 700 personer³ som var anställda inom de olika kommunala förvaltningarna.

De flesta anställda inom kommunen arbetar deltid eller är timanställda. Det är endast drygt 1 000 personer som arbetar heltid. Ca 1 300 personer har del-

³ Våra egna beräkningar baserade på material från tre olika källor. Stämmer med FOB 85.

tidstjänster av varierande längd. Den genomsnittliga arbetstiden för en deltid- anställd inom kommunen är ca 26 timmar/vecka. De resterande ca 1 400 personerna är timanställda, varav ca 1 000 personer arbetar mindre än 10 timmar i veckan. Den största enskilda förvaltningen inom kommunen är socialsektorn, inom den arbetar drygt 50 % av alla kommunalanställda.

Vad som i första hand skiljer kommunen från den övriga lokala arbetsmarknaden är den kraftiga kvinnliga dominansen. Ca 84 % av alla kommunalanställda i Motala är kvinnor.

De drygt 500 kommunalanställda männen arbetar nästan alla heltid. De män som arbetar deltid inom kommunen är i regel deltids- eller förtidspensionärer. För kvinnorna är bilden helt annorlunda. Inom de kommunala förvaltningarna i Motala är det dubbelt så många kvinnor som arbetar deltid som heltid.

För de flesta timanställda är kommunen den enda arbetsgivaren. Det är svårt att kombinera en timanställning inom kommunen med något annat arbete eftersom arbetstiderna för det mesta är oregelbundna. Många av de timanställda är dessutom kvinnor med småbarn. Timanställning är också en av de vanligaste vägarna för att så småningom få en fast anställning.

Kommunen bedriver en mycket skiftande verksamhet, allt från barn- och äldreomsorg till sophantering m m. Verksamheten är dessutom decentraliserad ut till olika förvaltningar samt utförs i regel av små arbetslag. Det gör att antalet arbetsplatser inom de kommunala förvaltningarna är mycket stort.

Den kommunala verksamheten består i huvudsak av olika tjänster för kommunens invånare. Kännetecknande för tjänster är bl a att de inte är lagringsbara. De måste följaktligen konsumeras i samma ögonblick som de produceras. De kommunala tjänsterna dimensioneras därför i regel för kunna täcka efterfrågan, när den är som störst. Det innebär också automatiskt att den kommunala verksamheten har en kraftig överkapacitet under långa perioder. Ett belysande exempel för detta är att lokaltrafiken under högtrafik använder alla sina bussar, men däremot under lågtrafik står flera fordon kvar i garagen. En utjämning över tiden av efterfrågan för de kommunala tjänsterna skulle innebära att resurserna används på ett effektivare sätt. Den maximala kapaciteten skulle dessutom kunna sänkas, t ex färre antal bussar.

Den mångskiftande och den decentraliserade verksamheten gör att det är mycket svårt att överblicka vilka konsekvenser som eventuella arbetstidsförkortningar kommer att få för den kommunala verksamheten.

Idag varierar naturligtvis arbetstiderna mellan olika förvaltningar beroende av verksamhetens karaktär. De flesta har sin arbetstid förlagd 7.00–17.00 måndag-fredag. Många inom kommunen arbetar dock på s k obekväma tider, kvällar och helger. Det gäller bl a personalen inom hemtjänsten och annan äldreomsorg, kollektivtrafiken och brandförsvaret. Tjänstemännen inom kommunen har flexarbetstid.

Kommunen och arbetstidsförkortningar

Vilka effekter som en generell arbetstidsförkortning kommer att få på de kommunala förvaltningarna beror i stor utsträckning på hur de deltidsanställda kommer att reagera.

En generell arbetstidsförkortning kommer i första hand att påverka de som arbetar heltid. Den gruppen kommer naturligtvis att minska sin arbetstid. Under förutsättning att kommunen vill kompensera hela eller delar av bortfallet i arbetstimmar har man två alternativ, dels genom att nyanställa eller dels genom att få de deltids- och timanställda att öka sin arbetstid.

Det är inte sannolikt att deltidarna minskar sin faktiska arbetstid i samma utsträckning som heltidarna vid en generell arbetstidsförkortning till 35 alt 30 timmar. Förvaltningar och avdelningar som har en stor andel deltidсанställda kommer därmed påverkas i en mindre grad, än förvaltningar som domineras av heltidare. Kommunen kan dessutom medvetet arbeta för att få sina deltidсанställda att gå upp i arbetstid. Exempelvis genom att slå ihop vissa deltidstjänster till större tjänster eller att erbjuda de timanställda fast anställning.

Förvaltningar med hög andel deltidare är, följaktligen, i en betydligt gynnsammare situation vid generella arbetstidsförkortningar. För det första är det ett betydligt mindre antal arbetstimmar som försvinner. För det andra har dessa förvaltningar betydligt lättare att ersätta bortfallet i arbetstimmar. Det är också billigare för kommunen att kompensera bortfallet i timmar med deltidсанställda som ökar sin arbetstid, än att behöva nyanställa. Det kostar ungefär 40 000 kr för kommunen att nyanställa en person. För en deltidсанställd som ökar sin arbetstid slipper kommunen denna kostnad.

De förvaltningar (tjänsteställen) inom Motala Kommun som har hög andel deltid är Mark & Bostäder; Fritid; Kultur; Utbildning och Social. Det gemensamma för dessa förvaltningar är dessutom att de också har en hög andel kvinnor.

Förvaltningar (tjänsteställen) med hög andel av heltidsarbetande är Kommunadministrationen, Arbete och näringsliv, Gator och vägar, Kommunikations-, Parker; Energi och Brandsförsvaret. Inom dessa förvaltningar är också andelen män relativt hög.

Effekterna av en generell arbetstidsförkortning kommer att bli betydligt mindre för den första gruppen av förvaltningar. För den andra gruppen av förvaltningar kommer problemen vid ev förkortningar att vara betydligt större. Det kommer att krävas en kraftig nyrekrytering till dessa förvaltningar för att kunna upprätthålla den nuvarande kapaciteten.

För att kunna upprätthålla den nuvarande omfattningen av den kommunala verksamheten efter en generell arbetstidsförkortning, till 35 timmar alt 30 timmar krävs det nyrekryteringar. Enligt våra beräkningar kommer det vid en 35-timmarsvecka att behöva nyanställas ca 100 personer⁴ till. Alternativet med 30-timmarsvecka kräver, enligt våra beräkningar, att kommunen nyanställer ca 250 personer till. Det innebär att för endast nyrekrytering, i samband med generella arbetstidsförkortningar på 5 och 10 timmar, kommer kommunen få ökade utgifter med 4 miljoner respektive 10 miljoner. Antalet och de ökade utgifterna, i våra beräkningar, gäller under förutsättning att man lyckas få de deltids- och timanställda att öka sin arbetstid med 2 tim/vecka. Om inte de deltids- och timanställda ökar sin arbetstid i den utsträckningen innebär detta att kommunen måste nyanställa ytterligare personer.

⁴ En genomgång av alla förvaltningar. Viktiga variabler i vår bedömning är andelen heltid resp deltid, kön, ålder och verksamhet.

Kommunen kan också välja att minska på omfattningen av den kommunala verksamheten, vilket följaktligen innebär att rekryteringsbehovet minskar.

De styrande i kommunen har också stora möjligheter att genom olika politiska beslut påverka och motverka eventuella effekter av arbetstidsförkortningarna. Barnomsorgen är ett illustrativt exempel. Kommunen kan med sitt taxer- och regelsystem påverka efterfrågan på barnomsorg. Om efterfrågan på barnomsorg skulle öka kan kommunen dämpa den genom att höja taxorna.

Det finns en rad viktiga faktorer att ta hänsyn till när man ska analysera vilka olika effekter som en generell arbetstidsförkortning har på olika kommunala verksamheter.

En del av de kommunala tjänsterna är starkt beroende av vilka arbetstider som finns i kommunen. Det gäller i första hand barnomsorg och kollektivtrafik. Utnyttjandet av dessa tjänster är nära knutet till kommuninvånarnas arbetstider. Stora förändringar av arbetstider kommer ställa andra krav på dessa tjänster ex förändrade öppettider på daghemmen.

Möjligheterna att rationalisera verksamheten och göra den effektivare är också olika för olika förvaltningar. En generell arbetstidsförkortning kommer att ställa ökade krav på effektivitet, eftersom den kommer att orsaka stor personalbrist.

Personalens ålderssammansättning, utbildning och specialisering är andra faktorer som kommer att ha betydelse för vilka konsekvenser som arbetstidsförkortningen kommer att medföra.

För att kunna ge en konkretare bild av konsekvenserna vid en generell arbetstidsförkortning har vi gjort intervjuer och fört samtal med personer från tre verksamhetsområden i Motala. De tre områdena är gatukontoret, lokaltrafiken och barnomsorgen. Det är ett begränsat urval personer som vi har diskuterat med, men förhoppningsvis är det personer som har grundlig kunskap om sina respektive förvaltningar.

Gatukontoret

Gatukontoret har idag 180 anställda, av dessa är 55 tjänstemän. De kollektivanställda består av 62 st "traditionella" kommunalarbetare, 23 st parkarbetare, 30 st renhållningsarbetare och 10 st VA-maskinister. Varje år anställs också ett 25-tal skolungdom som parkarbetare över sommaren.

De flesta inom gatukontoret arbetar heltid. Det finns några kvinnor med partiell tjänstledighet för vård av barn och några deltidspensionärer. Det innebär att gatukontoret kommer att vara en av de förvaltningar som kommer att påverkas mest av en generell arbetstidsförkortning.

De kollektivanställda har en arbetstid mellan 7 och 16.00. Renhållningsarbetarna som sysslar med sophämtning har lite annorlunda arbetstider, eftersom de har betingsarbete.

Tjänstemännen på kontoret arbetar enligt ett månadsflexsystem.

Gatukontorets verksamhet är till stora delar säsongsbunden. Det gäller i första hand parkarbetarna, men det gäller även för andra delar av verksamheten. Det är naturligtvis vintern som är lågsäsong. Arbetsuppgifterna under vintern består till stor del av upprätthållande verksamhet, exempelvis underhåll av maskiner. Snöröjning är också en vanlig arbetsuppgift. Det sker också en del

vidareutbildning under vintersäsongen. Konsekvenserna för gatukontoret av en arbetstidsförkortning kommer följaktligen vara olika för sommaren och för vintern. Under vintern kommer man inom Gatukontoret att klara av sina arbetsuppgifter med den nuvarande arbetsstyrkan. Problemen kommer istället att uppstå under sommarsäsongen, då det krävs att man nyanställer flera.

Gatukontoret och arbetstidsförkortningar

Lennart Alm, som var kamrer på Gatukontoret vid intervju tillfället, bedömde att en generell arbetstidsförkortning till 35 timmar inte skulle kräva någon nyrekrytering av personal. Det fanns stora möjligheter att rationalisera verksamheten för att kompensera bortfallet av arbetstimmar.

En arbetstidsförkortning till 30 timmar skulle däremot, ansåg Lennart Alm, bli betydligt svårare att genomföra utan att nyanställa. En kraftig arbetstidsförkortning skulle kräva en betydande omorganisering av verksamheten. Det skulle eventuellt vara nödvändigt att införa någon form av skiftarbete, för att effektivt kunna använda både den egna och den inhyrda maskinparken.

Lokaltrafik

Lokaltrafiken har idag ca 100 anställda. Av dessa är 60 heltids- och 25 deltidsanställda chaufförer. De övriga arbetar med service, reparationer och administration. För att vara en kommunal förvaltning är det en stor andel heltidsarbetande, ca 75 % arbetar heltid. Till skillnad från de övriga förvaltningarna är det också en stor andel män, ca 85 %.

De som arbetar deltid som chaufförer har i regel ett annat ordinarie arbete. Enligt Norbert Lövgren, vid Lokaltrafiken, är det inte heller meningen att man ska kunna leva på en deltidсанställning. Det har aldrig varit några svårigheter för Lokaltrafiken att rekrytera deltidсанställda. Busschaufför anses vara ett populärt extraknäck.

Arbetstiderna för chaufförerna är från ca 5.00 till 24.00, såväl vardag som lördag och söndag. Det finns inga natturer i Motala, fransett vissa extraturer på helgerna. I chaufförernas arbetstidsscheman är det ofta håltimmar, ända upp till 4 timmar. Det innebär att en chaufförs arbetsdag kan se ut så här: 5.00—10.00 arbete, 10.00—14.00 ledig och 14.00—17.30 arbete. Förekomsten av dessa håltimmar är naturligtvis inte populära hos chaufförerna. En generell arbetstidsförkortning skulle troligtvis underlätta schemaläggandet och därmed göra det möjligt att minska frekvensen av dessa håltimmar.

Thomas Franzén och Norbert Lövgren, vid Lokaltrafiken, ansåg att förläggningen av arbetstidsförkortningen vid olika företag och institutioner i Motala kommer att ha större betydelse för lokaltrafiken än själva storleken på förkortningen.

I Motala tätort är det vanligt att man har sin bostad nära sin arbetsplats. De flesta går, cyklar eller använder bil för att komma till arbetet. Det är i första hand kvinnorna och gymnasieelever som använder lokaltrafiken. Kvinnor anställda på Lasarettet i Motala är de som använder kollektivtrafik i störst utsträckning.

Det är industrins och skolans tider, dvs de resandes start- och sluttider som är styrande för volymen av lokaltrafiken. Det är i första hand eleverna i gymnasieskolan och dess tider som dimensionerar antalet bussar. Det absolut sämsta, ur lokaltrafikens perspektiv är om eventuella arbetstidsförkortningar leder till att industri och skola får samma tider.

Lokaltrafiken och arbetstidsförkortningar

En arbetstidsförkortning som leder till en ökad spridning av arbetstiderna skulle för Motala tätort kunna innebära tätare turer, därmed en förbättring av lokaltrafiken.

För Motalas glesbygd skulle en spridning av arbetstiderna kunna ge upphov till en sämre beläggning av bussarna. Ett minskat resande per busstur kan komma innebära att vissa turer dras in. Det skulle i sin tur kunna medföra längre vänteperioder för de resande.

Idag är det en relativt dålig anpassning mellan glesbygdstrafigen och industrins starttider. T ex Luxoranställda som är bosatta i Godegård, en mindre tätort i Kommunen, kommer till fabriken redan 6.15 medan arbetstiden börjar kl 6.54 (ev. 7.00). Det innebär att dessa anställda väntar i ca 45 min på att få börja arbeta. Eventuella arbetstidsförkortningar kommer att öka kraven på ett bättre samarbete mellan lokaltrafiken och industrin.

Barnomsorgen

Den kommunala barnomsorgen i Motala består i huvudsak av tre olika delar: Daghemsverksamhet som omfattar barn mellan 1 och 7 år, vars föräldrar arbetar eller studerar; fritidshemsverksamhet för barn mellan 7 och 10 år, under den tid på dagen som barnen är lediga från skolan och föräldrarna arbetar eller studerar samt familjedaghemsverksamhet som omfattar barn mellan 1 och 12 år som anställda dagbarnvårdare tar emot i sitt eget hem.

På dag- och fritidshemmen inom kommunen arbetar ca 400 personer. De viktigaste personalkategorierna är förskollärare, fritidspedagoger och barnskötare. Endast 5—10 % av personalen på dag- och fritidshemmen är män. Den genomsnittliga arbetstiden för dessa personalkategorier är ca 32—33 timmar per vecka.

I kommunen finns det ca 160 dagbarnvårdare anställda, som alla är kvinnor. Dagbarnvårdarna får betalt efter antal barn och närvarotid. Det krävs ett visst antal per timme för att det ska räknas som en hel arbetad timme. Det förekommer ofta att dagbarnvårdarna har hand om ett färre antal, vilket gör att de inte får betalt för hela arbetstimmen. Den genomsnittliga betalda arbetstiden för den här gruppen är ca 32 timmar/vecka. Den verkliga arbetstiden ligger snarare på 40—45 timmar i veckan.

Personalens arbetstider på daghemmen styrs helt av barnens närvarotider. Daghemmen i Motala är öppna mellan 6.30 och 17.30. Det finns inga kvälls- eller nattöppna daghem i kommunen. Barnens närvaro är högst på förmiddagarna, med en absolut topp i samband med lunchen. Personalen brukar fördela öppning och stängning av daghemmen.

Alla inrättade tjänster vid dag- och fritidshemmen i Motala är heltidstjänster, dvs på 100 %. Utifrån dessa tjänster, som är någon form av grundtjänster, söker sedan personalen partiell tjänstledighet, för vård av barn enligt lagen om föräldraledighet. Nästan alla, inom barnomsorgen i Motala, som har rätt till denna ledighet, utnyttjar den också. De partiella vakanser som uppstår ersätts sedan av tidsbegränsade vikariat. För att kunna få ett vikariat på 75 % måste man ersätta tre personer som är partiellt tjänstlediga, vilket kan vara svårt att göra på ett dagis.

Nästan det enda sättet att kvalificera sig för en tillsvidare tjänst inom barnomsorgen i Motala är att delta i denna s k vikariatskarusell. Personal som är fast anställda av kommunen tycker naturligtvis att det är ett tryggt och säkert system. Den s k flykten från barnomsorgen finns troligtvis i första hand bland de som saknar fast anställning. Det är idag svårt att få en fast anställning inom barnomsorgen i Motala.

Det är idag ca 1 000 barn som finns i någon form av kommunal barnomsorg. Det är knappt ca 400 barn som står i aktiv kö för att få en plats. Det totala antalet barn i Motala i åldern 0—7 år är idag ca 3 400, och i åldern 7—12 år ca 3 300. Målsättningen för barnomsorgen i Motala, som i övriga landet, är att det ska vara fullbehovstäckning 1991.

I Motala hänvisas barn som behöver omsorg på heltid i regel till daghem, medan barn som bara behöver en deltidsp plats hänvisas i första hand till familjedaghem.

Personaltätheten vid daghem och fritidshem i Motala är för barn 0—3 år 0,3 personal/barn; 3—6 år 0,14 personal/barn och 7- 10 år 0,10 personal/barn.

Barnomsorgen och arbetstidsförkortningar

Vid en diskussion med ett antal föreståndare från olika daghem i Motala framkom det bl a att själva förläggandet av arbetstiderna vid olika arbetsplatser spelar en större roll för barnomsorgen än själva längden på arbetstidsförkortningen.

Enligt föreståndarna är också barnets ålder av stor betydelse för hur föräldrarna kommer agera i samband med en förkortning. För riktigt små barn kommer föräldrarna försöka undvika den kommunala barnomsorgen, genom att anpassa sina arbetstider inbördes.

En verksamhet som i stor utsträckning kommer att påverkas av en arbetstidsförkortning är fritidshemmen. Målsättningen är den att de ska vara öppna när barnen är lediga från skolan och föräldrarna arbetar. En minskad arbetstid för föräldrarna kommer att automatiskt minska utrymmet och efterfrågan för denna typ av verksamhet. Det kommer istället att uppstå problem i samband med lov dagar i skolan, ex sommarlov.

I diskussionen med daghemsföreståndarna framkom också vilken stor betydelse som dagistaxor och regler för barnomsorgen har. I Motala exempelvis är det samma taxa oavsett om barnet finns inom barnomsorgen 1 timme/vecka eller 40 timmar. I Motala förlorar man också sin plats i samband med att syskon föds.

Hur barnomsorgen i Motala ser ut efter eventuella arbetstidsförkortningar är mycket svårt att spekulera om. Idag har man vissa rekryteringsproblem som kan komma att förstärkas vid en förkortning av arbetstiden.

2.3 Föräldraalternativet

Ett av de tre alternativen som vi ska bedöma konsekvenserna av i vår Motala-studie är en arbetstidsförkortning som endast riktar sig till småbarnsföräldrar.

Förslaget innebär i princip en förlängning av den nuvarande föräldraledigheten enligt följande: 18 månaders hel ledighet i samband med barns födelse, samt 6 timmars arbetsdag under tre år för varje barn och vardera föräldern i en två-försörjarfamilj, eller under 6 år för ensamsförsörjare.

Till skillnad från de övriga alternativen är detta förslag mer detaljerat, ex fastställs den dagliga arbetstiden till 6 timmar.

I Motala fanns det 1987 ca 3 500 barn mellan 0 och 6 år. Det är ca 2 750 hushåll som har barn i förskoleåldern, vilket innebär ca 15 % av alla hushåll i Motala. Knappt vart tionde hushåll, med barn mellan 0 och 6 år, består av bara en vuxen.

De föräldrar som ovanstående förslag till arbetstidsförkortning direkt kommer att beröra utgör ca 5 300 personer dvs endast var fjärde person som förvärvsarbetar i kommunen. De flesta kvinnor inom denna grupp arbetar dessutom redan idag deltid. En rimlig bedömning är att det kommer vara mellan 1 500—2 000 personer som årligen kommer att minska sin arbetstid med hjälp av den föreslagna reformen. Det kan komma att innebära ett bortfall årligen på 700 000—900 000 arbetstimmar i Motala. Under samma period som arbetstidsförkortningen genomförs kommer också antalet förvärvsarbete i Motala att öka med 1 600 personer.

Det krävs att produktiviteten i Motala totalt ökar med drygt 3 %, för att produktionsvolymen ska kunna hållas konstant vid en arbetstidsförkortning enligt det skissade förslaget, om man inte tar hänsyn till att antalet förvärvsarbete samtidigt ökar.

Utifrån ovanstående siffror kan vi lätt konstatera att föräldraalternativet inte kommer att ställa till några större rekryteringsproblem i Motala.

Vi har valt att göra en samlad presentation av de synpunkter, som företrädare för olika företag och institutioner har haft angående alternativet om förlängd föräldraledighet, i ett eget kapitel. De konsekvenser som kan uppstå av förslaget har inte varit speciella för något företag eller förvaltning, utan gäller i princip alla.

Vid de stora arbetsplatserna i Motala har personalen redan idag olika arbetstider. Det gäller både längden på arbetstiden och dess förläggande. De privata företagen och den offentliga sektorn har blivit van att hantera olika arbetstider bland personalen. De stora problemen kommer istället att uppstå vid små arbetsplatser och för olika specialistfunktioner som kan vara svåra att ersätta. Det kan bli gälla kvalificerade produktionstekniker, yrkesarbetare, telefonister. Problemen kommer att bli större ju mindre enheten är och ju större specialiseringen är.

Det kan på vissa arbetsplatser finnas en stor risk att det uppstår ett stort grupptryck mot småbarnsföräldrar, i första hand mot männen, för att inte utnyttja möjligheterna att förkorta sin arbetstid. Det gäller naturligtvis i första hand arbetsplatser där det kan uppstå problem genom förkortningen.

För de flesta kvinnor med småbarn kommer inte förslaget om förlängning av föräldraledighet att ha någon större betydelse, eftersom de redan idag arbetar deltid. Det finns få kvinnor idag, med barn upp till 8 år, och det gäller speciellt

inom den offentliga sektorn, som inte utnyttjar lagen om föräldraledighet till att förkorta sin arbetstid. Det blir därför i första hand männens arbetstid som kommer att påverkas av förslaget. Småbarnsfamiljer är en utsatt grupp både när det gäller brist på tid och rent ekonomiskt. En sänkt arbetstid för dem kan innebära att man försöker förbättra sin ekonomi genom någon form av extraknäck. Vid en förlängning av föräldraledigheten kommer många småbarnsföräldrar att förbättra sin ekonomi genom att ta hand om barnomsorgen själva. För att detta ska fungera måste föräldrarna ha olika arbetstider inbördes. Det kan komma att innebära en ökning av utbudet av arbetskraft på s k "obekväma" tider, dvs kvällar och nätter. Traditionellt sett är det i första hand kvinnorna som jobbar dessa tider.

För personal som arbetar mindre tid än andra är det också svårare att utvecklas i sitt yrke. Det blir ex svårare att delta i internutbildning eller i fackligt arbete. Arbetstiden blir mer pressad, vilket ger mindre utrymme till kontakter med arbetskamraterna. Det är lätt att hamna utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen, vilket både har en negativ betydelse för trivseln och produktiviteten.

Redan idag är det svårare för kvinnor med små barn att få anställning, eftersom arbetsgivarna vet att frånvaron kommer att bli högre än för andra anställda. En förlängning av föräldraledigheten, kan komma att försvåra situationen på arbetsmarknaden för småbarnsföräldrar, speciellt kvinnorna. Arbetsgivarna kommer i en större utsträckning att föredra kvinnor som har sin fertila tid bakom sig.

3 Hushållens beteenden vid arbetstidsförkortningar — en ekonomisk referensram

3.1 En ekonomisk modell för tidsanvändning

En förkortning av arbetstiden kommer givetvis att påverka situationen på arbetsmarknaden på en mängd olika sätt. De fallstudier som presenterades i föregående avsnitt avsåg att ge underlag för belysning av de direkta effekter som kan uppkomma på olika arbetsplatser. Men sådana effekter kommer givetvis i sin tur att påverka de sysselsattas situation även utanför förvärvsarbetslivet och hushållen kan förväntas förändra sitt beteende på olika sätt för att anpassa sig till dessa förändringar.

Detta ger i sin tur upphov till ytterligare förändringar, genom att nya efterfrågemönster från hushållens sida ändrar produktionens sammansättning, både inom privat och offentlig sektor och därmed uppkommer även sekundära effekter på arbetsmarknaden. För att kunna analysera sådana indirekta effekter av en arbetstidsreform krävs en teori för hushållens beteenden i detta sammanhang.

I traditionell neoklassisk konsumtionsteori ses hushållen enbart som konsumenter. De maximerar sin nytta genom att fördela en given inkomst på inköp av olika varor på ett optimalt sätt. Inkomsten och priserna på de olika varorna är givna restriktioner som hushållet måste följa. Utifrån denna traditionella modell kan t ex efterfrågan för olika varor härledas som funktioner av samtliga varupriser och inkomsten.

Denna modell kan utvidgas något, genom att arbetstiden införs som en variabel. Inkomsten blir då arbetad tid multiplicerad med lön per tidsenhet. Ofta låter man i denna typ av modeller arbetstiden ingå som ett argument i nyttofunktionen, men med negativt värde. Hushållets verksamhet består enbart av förvärvsarbete och konsumtion. Förvärvsarbetets enda funktion är att skapa inkomst och inkomstens enda användning är till inköp av varor, som sedan konsumeras. Tiden fördelas på förvärvsarbete och fritid. Något samband mellan fritid och övrig konsumtion antas inte föreligga.

Under sextioalet utvecklades modellen av framför allt Gary Becker (1965) genom att hushållens tidsåtgång för konsumtion och hushållsproduktion infördes. Det som ger hushållen nytta är inte direkt de varor man köper, utan de nytigheter (commodities) som blir resultatet av att inköpen kombineras med tidsinsatser. Becker exemplifierar detta med bl a ett teaterbesök som, förutom inköp av biljett (vilket kan ses som att man köper de tjänster skådespelare, lokal etc erbjuder) även kräver en viss tidsinsats från åskådarens sida. Ett annat exempel kan vara en måltid, som förutom inköp av livsmedel även kräver tillagningstid och viss tid för själva ätandet, för att kunna tillgodogöras av individerna i hushållet.

Nyttan för hushållet kan därför ses som en funktion av nyttigheter eller en (indirekt) funktion av varor och tid

$$(1) \quad U=U(Z_1, Z_2, \dots, Z_n) = U(X_1, \dots, X_n; T_1, \dots, T_n)$$

där U är nytta, Z_i står för mängden av nytta i och X_i , T_i är de varor respektive tidsinsatser som används för att möjliggöra konsumtion av Z_i .

Nyttofunktionen maximeras med hänsyn till en budget- och en tidsrestriktion som bestäms av priserna på varorna och lönen per tidsenhet respektive tillgången till tid. Budgetrestriktionen gäller de monetära utgifterna för varuinköp och innebär att dessa inte får vara högre än inkomsten. Tidsrestriktionen innebär, att den tid som hushållet ägnar åt förvärvsarbete och annat (hushållsproduktion, konsumtion) inte kan överstiga den totalt tillgängliga tiden.

En ytterligare restriktion är det tekniska samband som gäller mellan varje Z_i och insatsen av X_i respektive T_i , dvs de nödvändiga varu- och tidsinsatser som krävs för att åstadkomma en viss nytta i en viss mängd. Denna restriktion kan ses som en produktionsfunktion, där Z_i är output och X_i respektive T_i är inputs. Varuinsatsen kan bestå av en mängd olika varor (t ex ingredienserna i en måltid) och på samma sätt kan tidsinsatsen utgöras av olika "deltider", exempelvis vid olika tidpunkter på dygnet eller från olika hushållsmedlemmar.

Men budget- och tidsrestriktionen hänger ihop; man kan öka utrymmet för varuinköp genom att förvärvsarbete mera och därmed höja inkomsten eller omvänt öka utrymmet för hushållsproduktion, till priset av lägre inkomst. Becker konstruerar därför en ny restriktion, baserad på en hypotetisk "totalinkomst" som är den inkomst hushållet skulle ha om all tid ägnades åt förvärvsarbete. Om denna totalinkomst betecknas S , det inkomstbortfall som uppstår genom att tid satsas på Z i stället för lönearbete kallas L och faktisk inkomst kallas I , får vi:

$$(2) \quad L(Z_1, \dots, Z_m) = S - I(Z_1, \dots, Z_m)$$

Om varje enhet av nytta i innehåller en bestämd mängd varor kommer X_i att stå i en konstant proportion till Z_i . Om denna proportion kallas b_i och P_i betecknar varupriser, kan (2) omformuleras till

$$(3) \quad \sum P_i b_i Z_i + L(Z_1, \dots, Z_m) = S$$

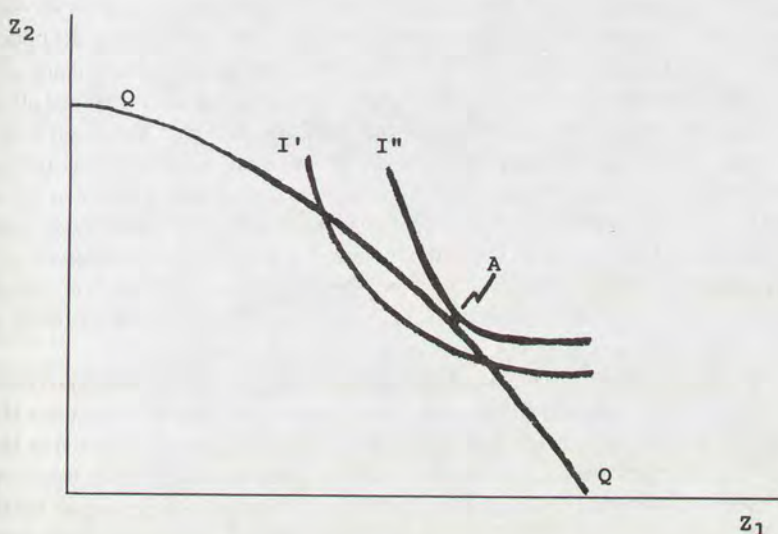
(3) tar hänsyn till den restriktion som den monetära budgeten innebär, eftersom $\sum P_i b_i Z_i$ förutsätts vara lika med den faktiska inkomsten I . Även den begränsning som produktionsfunktionerna innebär, dvs de fysiska sambanden mellan Z_i och insatsen av T_i respektive X_i , ingår i (3). Det är ju produktionsfunktionerna som bestämmer hur stort inkomstbortfallet L blir för olika värden på Z_i .

Den beskrivning av hushållens valsituation en modell som Beckers innebär, kan illustreras grafiskt om vi tänker oss att endast två nyttigheter, Z_1 och Z_2 , existerar. Det nyttomaximerande hushållets val omfattar två dimensioner; dels att välja den kombination av olika nyttigheter som ger högsta nytta med hänsyn till konsumtionsvärdet, dels att välja den kombination mellan hushållsproduktion och inköp som gör respektive nytta tillgänglig för konsumtion till lägsta möjliga kostnad. De restriktioner som ges av budget, tillgång till tid och

produktionsfunktionerna och som kan formuleras som (3) ovan, innebär att hushållets valmängd begränsas. Detta illustreras med linjen QQ i figur 3.1 nedan, som beskriver de förutsättningar för produktion som gäller för det aktuella hushållet. Med de resurser hushållet förfogar över kan man välja någon av de kombinationer av Z_1 och Z_2 som ligger på eller innanför QQ.

Vilken kombination man väljer bestäms av hushållets preferenser. Detta illustreras av de båda indifferenskurvorna I' och I'' . Dessa visar olika kombinationer av Z_1 och Z_2 som ger hushållet samma nyttonivå, en viss nivå för I' och en högre nyttonivå för I'' . Hushållet skall välja den punkt på QQ där nyttonivån blir högst, vilket i figuren är liktydigt med den indifferenskurva som ligger längst från origo. Detta gäller punkt A, där I'' tangerar QQ.

Figur 3.1



Det nyttomaximerande hushållet gör alltså två slags val; dels ett "produktionsval", som innebär att de nyttigheter man skall konsumera framställs på effektivast möjliga sätt, dels ett "konsumtionsval" som innebär att man framställer och konsumerar de nyttigheter som i förhållande till framställningskostnaden ger högst nyttoutbyte (jfr Deaton & Muellbauer 1980, s 245 ff, Lancaster, 1966). Dessa val måste göras simultant, samtidigt och med hänsyn till varandra, om nyttan skall maximeras.

Det fysiska sambandet mellan den konsumerade mängden av en viss nyttinghet och insatsen av varor respektive tid, kan uttryckas som en produktionsfunktion (se t ex Michael & Becker, 1973):

$$Z_i = Z_i(X_i, T_i, E)$$

där Z_i är mängden av nytthet i, X_i är varuinsats, T_i tidsinsats och E betecknar "övriga faktorer". De tre argumenten är snarast att betrakta som vektorer, dvs X_i och T_i står för en uppsättning varu- respektive tidsinsatser av olika slag och E betecknar de förutsättningar som gäller för hushållsproduktionen, t ex i form av hushållets fysiska förutsättningar, kvalifikationer och tillgång till redskap och maskiner. Dessa faktorer kallas i fortsättningen för "produktionstekniska förutsättningar".

Med givna produktionstekniska förutsättningar, dvs ett givet värde på E , anger produktionsfunktionen vilka insatser av tid och varor som är nödvändiga för att åstadkomma en viss kvantitet av den aktuella nyttheten. Det finns emellertid inget som hindrar att samma kvantitet kan åstadkommas med *olika* kombinationer av varor och tid. Genom att öka tidsinsatsen har hushållen således möjlighet att minska den monetära insatsen (och därmed dra ned på förvärvsarbetet), eller omvänt — satsa pengar för att spara tid.

I Beckers modell finns endast två kategorier av tidsanvändning - förvärvsarbete och hushållsproduktion. Som påpekats av t ex Gronau (1977) är en uppdelning av tiden i endast arbete och hushållsproduktion i många sammanhang alltför grov. Visserligen kan Beckers och andras resonemang försvaras med att all tid hushållen har till sitt förfogande används till att på ett eller annat sätt åstadkomma nytta, men Gronau hävdar ändå att en åtskillnad bör göras mellan "egentlig" hushållsproduktion och fritid/konsumtionstid. Argumenten för en sådan uppdelning är att vissa variabler kan tänkas påverka de olika kategorierna av tidsanvändning på olika sätt. Åtskillnaden mellan hushållsproduktion och konsumtion kan göras utifrån det s k tredjepersonkriteriet, enligt vilket en aktivitet är att beteckna som produktion om den i princip skulle kunna utföras av någon annan än den som använder resultatet (Reid 1934).

I teorin antas hushållen kunna variera fördelningen av tid på dessa aktiviteter helt fritt. I verkligheten förekommer emellertid olika restriktioner eller lösningar som gör tidsanvändningsmönstret mindre flexibelt. Vissa sådana lösningar har respektive hushåll självt försatt sig i genom att t ex skaffa barn, bosätta sig på en viss plats och förvärvsarbeta på en annan och genom att skaffa sig ett antal varaktiga varor som kräver en viss minimitid för underhåll. Även åtaganden t ex i föreningsliv o dyl och när det gäller förvärvsarbete kan ses som tidsmässiga lösningar, åtminstone på kort sikt. På lång sikt har däremot respektive hushåll möjlighet att förändra dessa faktorer i viss utsträckning.

Andra lösningar är gemensamma för samtliga hushåll och bildar ramar för hushållens beslut. Dessa ramar kallar jag fortsättningsvis för generella faktorer. Exempel på sådana är pris- och löneförhållanden, som bestäms på marknader utanför det enskilda hushållets kontroll. Andra exempel är det fysiska utbudet av varor och tjänster på marknaden; råvaror, halvfabrikat och "konsumtionsfärdiga" varor samt hjälpmedel för hushållsproduktion i form av maskiner och redskap, men även "mjukvara" såsom instruktionsböcker, kurser och information i olika former.

De generella faktorerna är inte möjliga att påverka för det enskilda hushållet, men kan förändras över tiden. Bakom sådana förändringar kan ligga ändrade relativpriser eller reallöner, nya varor eller tekniska hjälpmedel etc. Det är alltså i hög utsträckning förhållanden på marknaderna inom den formella sektorn som formar de generella faktorerna. Men vid sidan om förhållanden på varu- och arbetsmarknad ges ramar för hushållsproduktionen även av lagar och reg-

ler i olika former. Detta kan t ex gälla krav på behörighet eller andra begränsningar när det gäller viss produktion i hemmet, skattelagstiftning och bestämmelser gällande arbetstider. Ytterligare en generell faktor, som i och för sig kanske kan hänföras till varuutbudet, är den offentliga sektorns utbud av tjänster och dess investeringar i infrastrukturen. Förekomsten av kommunal barn-tillsyn påverkar således barnfamiljernas valsituation i hög utsträckning och vägnät och kollektivtrafik påverkar hushållens val när det gäller transporter.

En viktig institutionell faktor är givetvis de bestämmelser som råder gällande arbetstiden. För de flesta är möjligheterna att variera såväl arbetstid som inkomst/utgifter i realiteten begränsad på kort sikt. De flesta torde vara hänvisade till vad som gäller som "normal" arbetstid eller delar av denna enligt det "kontrakt" man uppgjort vid anställningen. Möjligheterna att höja arbetstiden ytterligare är beroende av efterfrågeförhållandena på arbetsmarknaden liksom av den enskildes utbildning, kontaktnät etc, och kan knappast förutsättas vara obegränsade, generellt sett. Liknande restriktioner gäller möjligheterna att *sänka* arbetstiden under den normala (eller den del av full arbetstid man anställts för). En förkortning av arbetstiden (med oförändrad totalinkomst) kan därför ses som en löneökning där den enskilde "tvingas" att endast anpassa sig enligt inkomsteffekten (även om vissa givetvis kan ha möjlighet att även ta hänsyn till substitutionseffekten).

Med en oförändrad inkomst kommer således hushållen att disponera mer tid till hushållsproduktion och/eller konsumtion. Detta kan givetvis förväntas påverka mönstren för dessa aktiviteter, vilka i sin tur ger upphov till effekter på hushållens inköpsmönster när det gäller varor och tjänster. Innan vi diskuterar dessa förändringar ytterligare finns det emellertid skäl att granska innebörden av tiden som ekonomisk faktor något närmare.

3.2 Arbetstid, hushållsproduktion och konsumtion

Innebörden av föregående avsnitt var, att hushållen för att maximera nyttan måste fördela sin tid optimalt mellan tre olika slags verksamheter: förvärvsarbete som ger en inkomst att finansiera de monetära utgifterna med; hushållsproduktion som kan krävas som ett komplement till inköpen av varor och tjänster eller som kan ersätta dessa inköp; samt tid för konsumtion av de färdiga nytigheterna. En optimal tidsanvändning innebär att "avkastningen" av den aktivitet som tiden används till är högre än avkastningen av varje alternativ tidsanvändning, dvs högre än tidens alternativkostnad.

Förvärvsarbetets avkastning är nettointkomsten. Denna inkomst är dock endast nyttoskapande i indirekt mening. Om hushållets mål är att maximera nyttan, bör den "verkliga" avkastningen vara nyttan av den konsumtion inkomsten skulle möjliggöra. Med en högre lön per tidsenhet bör dock även denna "indirekta" nyttoeffekt öka, vilket innebär att alternativkostnaden för tiden i hushållsproduktion också blir hög.

Det är en relativt vanlig utgångspunkt i ekonomiska modeller, att nettolönen utgör alternativkostnaden för annan verksamhet än förvärvsarbete. Denna ansats leder också fram till vissa hypoteser och slutsatser, även när det gäller hushållsproduktionens och konsumtionens omfattning i olika hushåll. Ghez &

Becker (1975) menar att en högre lön ger upphov till en strävan efter högre nyttoavkastning per tidsenhet och därmed en mer "varuintensiv" konsumtion. Han finner också visst empiriskt stöd för denna tanke. Ett liknande resonemang är utgångspunkten för Burenstam Linder (1970), även om han mer ser till den allmänna inkomstutvecklingen över tiden.

Ytligt sett kan det förefalla som om ett sådant resonemang leder till ett entydigt positivt samband mellan mängden förvärsarbete, dvs arbetsutbudet, och lönen per tidsenhet. Här finns dock en motverkande faktor, som kan innebära att arbetsutbudet faktiskt minskar om lönen stiger. Den högre inkomstnivån kommer att medföra en ökad konsumtionsnivå. Den höga konsumtionsnivån kan, p g a avtagande marginalnytta, medföra att nyttan av en potentiell konsumtionsökning inte upplevs som särskilt hög och därmed inte heller kostnaden för att satsa tiden på hushållsproduktion i stället för förvärsarbete.

En ökad reallön kommer t ex enligt Gronau att medföra att hushållsproduktionen blir mindre "lönsam" relativt lönearbete och den tid som ägnas åt den förra verksamheten skulle därmed minska. Däremot kan den ökade lönen leda till mer konsumtionstid genom att hushållen faktiskt får råd till detta, den s k inkomsteffekten.

Konsumtionstidens avkastning är nyttoupplevelsen per tidsenhet. Med hög inkomst och hög konsumtionsnivå är denna avkastning sannolikt också hög, beroende på större valmängd och varuintensitet. Alternativkostnaden för tid i hushållsproduktionen skulle alltså generellt sett vara högre ju högre inkomst hushållet har, vare sig det är konsumtionstid eller lönearbete som utgör alternativet till hushållsproduktionen.

De tre huvudkategorier av tidsanvändning som nämnts, förvärsarbete, hushållsproduktion och konsumtion, innebär givetvis en relativt grov indelning, där samtidigt gränserna kan vara tämligen flytande. Vissa verksamheter har t ex både karaktär av hushållsproduktion och konsumtion, t ex vård av barn (jfr Flood, 1985). Om värdet av den tid som satsas på en verksamhet bestäms av vilken alternativ användning tiden har kommer givetvis tidsvärderingen att variera mellan olika hushåll, men även inom ett hushåll mellan olika slags tidsinsatser och mellan olika tidpunkter. För en given aktivitet kan tidskostnaden för ett hushåll således skilja sig åt mellan olika *tillfällen*, genom att de alternativa tidsanvändningar som är tänkbara kan variera från en tidpunkt till en annan.

Hushållens tillgång till tid kan därför inte behandlas på samma sätt som t ex deras inkomster. När det gäller inkomsten är varje krona den andra lik, dvs de olika "inkomstenheterna" är homogena. Detta gäller inte tiden, där i stället varje enhet, t ex minut, i princip är helt unik. Så är fallet inte bara över tiden, t ex de olika minuterna på ett dygn, utan även över de olika individerna i ett hushåll (jmf Winston, 1982). Den tid som individ A har till sitt förfogande kan av naturliga skäl inte omdisponeras till individ B, annat än indirekt genom en arbetsomfördelning mellan individerna. Det är betydligt enklare att omfördela inkomst eller varor inom hushållet. På samma sätt är det inte möjligt att utan vidare omfördela en ledig timme klockan 21.30 till en ledig timme klockan 7.00, till sorg för alla morgontrötta människor.

När det gäller hushållens inköp brukar man skilja mellan dagligvaror och sällanköps- eller varaktiga varor. På samma sätt kan man skilja mellan olika verksamheter när det gäller hushållsproduktionen. Vissa uppgifter kan betrak-

tas som löpande och utförs dagligen. Hit hör t ex det arbete som är förknippat med mathållningen. Andra uppgifter återkommer regelbundet men mera sällan, vilket t ex kan gälla löpande underhåll av bil, villa etc. Ytterligare uppgifter är av engångskaraktär och behovet av dessa uppkommer oregelbundet, vilket kan gälla t ex vissa reparationer. De senare uppgifterna kan dessutom vara svåra att planera i förväg; en trasig bil eller ett läckande vattenledningssystem måste åtgärdas då behovet uppkommer, inte när det råkar passa det drabbade hushållet rent tidsmässigt.

Löpande verksamhet kräver en viss tid dagligen. Tiden inkräktar på den dagliga fritiden, på annan löpande verksamhet etc. Ett hushåll kan på sikt anpassa sin tidsplanering så att en viss tid avsätts för detta, vilket bör medföra att alternativkostnaden för tiden minimeras. Detta sorts arbete bör å andra sidan påverka hushållets totalplanering (utformningen av en normalvecka i familjen Svenssons liv) i hög grad. Omfattningen av löpande verksamhet skulle t ex kunna avgöra om man förvärvsarbetar hel- eller deltid (eller inte alls).

Regelbundna, men sällan återkommande verksamheter är också möjliga att planera så att de faller in på ett bra sätt i hushållets övriga verksamhet. Tidsutrymme kan skapas genom tillfällig ledighet från förvärvsarbete (semester, uttagen övertid, tjänstledighet etc). Vilket som är lämpligast varierar förstås från hushåll till hushåll, men även beroende på verksamhetens frekvens och omfattning.

Oregelbundna uppgifter kan definitionsmässigt inte planeras i detalj. Den tid som ägnas åt dem kan därför ha en hög alternativkostnad, men hushållet kan förstås också ha tur, så att behovet uppkommer vid en "lämplig" tidpunkt. En viktig faktor är givetvis om behovet är akut eller om det är möjligt att skjuta på åtgärdandet. Den enda möjligheten hushållen har är här att skapa en viss reserv för oplanerad verksamhet genom att ha ett visst "slack" i sin normala tidsbudget. Detta skulle kunna vara aktuellt för hushåll som på ett eller annat sätt löper stor risk av att ett behov av oplanerad verksamhet skall uppkomma, t ex bor i en äldre villa.

Denna kategorisering har närmast gällt frekvens och planeringsmöjlighet för olika typer av hushållsproduktion. Tidens alternativa användning och därmed dess kostnad är även beroende av vid vilken tidpunkt arbetet skall utföras. Vissa typer av produktion kan förläggas till vilken tidpunkt som helst, medan andra är bundna till en del av dygnet eller en del av året. Graden av bundenhet och de tidpunkter som är aktuella kan givetvis påverka alternativkostnaden för tiden.

En ytterligare faktor av betydelse är tidsinsatsens *delbarhet*. Vissa uppgifter måste utföras i en sammanhängande sekvens, andra kan delas upp i mindre "deltider". En ökad delbarhet bör underlätta för hushållet att förlägga en verksamhet till tidpunkter då "störningen" på andra verksamheter minimeras, dvs alternativkostnaden blir så låg som möjligt. På liknande sätt kan också delbarheten mellan hushållsmedlemmarna variera. Vissa uppgifter kan utföras av "vem som helst" (t ex städning), andra måste utföras av en bestämd individ vilket kan bero på att speciella färdigheter krävs (t ex bilreparationer).

Ytterligare annan verksamhet kan kräva insatser från flera individer samtidigt. Även i detta avseende bör en ökad delbarhet innebära lägre alternativkostnad, den person som för tillfället har lägst alternativkostnad för "sin" tid kan utföra arbetet.

Även här kan det ha betydelse om den verksamhet som studeras är löpande eller inte. Vid löpande verksamhet tränas man hela tiden och förvärvar kunskap/färdighet på detta sätt. Planerade verksamheter som förekommer sällan, går att förbereda sig för på ett systematiskt sätt, både vad gäller human- och realkapital. Oplanerade verksamheter kan man inte förbereda annat än genom att skapa en allmän beredskap såväl kunskaps- som utrustningsmässigt (jfr ovan att skapa ett visst utrymme i tidsplaneringen).

3.3 Olika slag av arbetstidsförkortning

En arbetstidsförkortning med oförändrad totalinkomst kan i princip jämföras med en löneökning per timme (motsv). Men som redan påpekats gör den begränsade valfriheten när det gäller faktisk arbetstid, att en sådan förändring kan ses som att hushållen tvingas att anpassa sig endast till inkomsteffekten av ökad lön, dvs vid oförändrad inkomst disponeras mera tid för hushållsproduktion och/eller konsumtion.

Hushållsproduktionens avkastning är generellt sett nyttan av den konsumtion som görs möjlig direkt (produktionsresultatet) eller indirekt (via de pengar som sparas). Denna avkastning skall ställas mot den nytta hushållet upplever av att i stället satsa tiden på konsumtion/fritid. En viktig faktor i detta sammanhang är vilken slags tid det är som blir disponibel. Detta gäller inte bara den rent kvantitativa tidsmängden, utan även vid vilka tillfällen denna tid står till förfogande och graden av uppdelning.

En minskning av arbetstiden till 30 eller 35 timmar per vecka kommer således att få olika effekter på hushållens beteenden beroende på om den tas ut som en förkortning av varje arbetsdag eller sammanhållet genom att t ex förkorta arbetstiden på fredagar. Vilken variant som gäller är sannolikt viktigare än om förkortningen uppgår till 10 eller 5 timmar per vecka.

En kortare arbetsdag innebär, att hushållen disponerar mer tid för löpande daglig verksamhet, både vad gäller hushållsproduktion och konsumtion. Exempel på sådana aktiviteter är olika typer av hushållsarbete, vård av barn, inköp etc. Däremot disponerar man givetvis *inte* mer tid för sammanhållna aktiviteter som t ex längre resor, större projekt inom hushållsproduktionen etc. En längre helgledighet ger givetvis det omvända förhållandet.

För att närmare kunna bedöma vilka förändringar i hushållsbeteendet som den förkortade arbetstiden medför är det alltså nödvändigt att precisera den typ av arbetstidsförkortning som gäller. Utifrån en klassificering av olika typer av hushållsaktiviteter, både inom produktion och konsumtion, kan det sedan vara möjligt att göra en bedömning av vilka förändringar som kan förväntas och de indirekta effekter detta i sin tur ger upphov till på de olika varu- och tjänstemarknaderna.

4 Empiriska studier av hushållens tidsanvändning

Ekonomiska studier av hushållens tidsanvändning har huvudsakligen varit inriktade på individernas utbud av arbetskraft — ibland relaterat till efterfrågan på varor och tjänster. Exempelvis Abbot & Ashenfelter (1976) utgår från en modell där arbetstid och efterfrågan på ett antal varugrupper relateras till löner, totala utgifter och arbetstid. När man utifrån en sådan modell beräknar utbudselasticiteter för arbete, finner man vissa belägg för "den bakåtlutande utbudskurvan", dvs att en ökad lön skulle ge upphov till minskat utbud av arbetskraft. Med liknande utgångspunkter finner Barnett (1981) att arbetsutbudet är relativt okänsligt för förändringar i såväl inkomst som löner, men att tendensen ändå blir en negativt lutande utbudskurva då inkomsteffekt och substitutionseffekt vägs samman.

I dessa och liknande modeller betraktas all tid som inte satsas på förvärvsarbete som likvärdig — dvs fritid. Wales & Woodland (1977) visar dock att skattningar av elasticiteter varierar avsevärt beroende på om tid som satsas på hemarbete betraktas som en del av fritiden, eller inte. En näraliggande förklaring till detta är att "ren" fritid och hemarbetstid i sig värderas olika och att den tid som läggs ned på respektive område kan förväntas ha olika förklaringar (jmf. Gronau, 1977). Detta talar för att en förklaring av hushållens tidsanvändning måste utgå från, åtminstone, tre slags tidsanvändning: betalt arbete, hemarbete och fritid (konsumtionstid).

I själva verket kan det vara befogat att arbeta på en än mer disaggregerad nivå, med tanke på att såväl fritid som hushållsproduktion består av en mängd helt olikartade aktiviteter. Flood (1985) skiljer mellan sex olika aktiviteter och prövar ett antal modeller på amerikanska tidsanvändningsdata, för att finna förklaringar till de observerade mönstren. Resultaten visar att den faktor som påverkar tidsanvändningen mest, är om barn under fem år ingår i hushållet. Detta påverkar hushållsproduktionen positivt och förvärvsarbete negativt för båda könen även om effekten för kvinnan är starkare än för mannen. Utbildning påverkar hushållsarbete positivt och, något överraskande, tycks männens förvärvsarbete tendera att sjunka med stigande utbildningsgrad. När det gäller löns betydelse kan Flood konstatera ett positivt samband mellan mannens lön och kvinnans hemarbete, medan mannens lön inte förefaller ha någon signifikant effekt på mannens tidsanvändning. Kvinnans lön däremot, har en klar positiv effekt på kvinnans förvärvsarbete och en negativ på hennes hemarbete. Detta antyder att kvinnans tidsanvändning är mer flexibel, både när det gäller förvärvsarbete och hushållsproduktion, medan mannen som regel förvärvsarbetsbetar på heltid (eller inte alls pga pensionering eller arbetslöshet) och deltar i ganska ringa grad i hushållsproduktionen.

Ett sådant traditionellt könsrollsmönster för amerikanska hushåll visas även av Hill (1985), vilket framgår av tabell 4.1 nedan. Det kan noteras att könsmönstren gäller även för ensamstående män respektive kvinnor.

Tabell 4.1 Timmar per vecka i olika aktiviteter för olika kategorier, USA, 1975–76.

Aktivitet	<i>Ensamstående</i>		<i>Sammanboende</i>		Hemarb kv
	Män	Kvinnor	Män	Helt.arb kv	
Förvärvsarbete	28.9	20.1	47.8	38.6	2.8
Hushållsarbete	8.1	16.0	7.2	16.1	26.8
Barn tillsyn	0.3	2.2	1.7	2.8	6.5
Inköp	3.6	5.2	3.8	5.6	7.6
Personl behov	76.9	79.4	75.1	74.0	81.7
Utbildning	4.0	2.0	0.8	0.5	0.5
Föreningar	2.1	3.1	2.5	2.5	4.0
Social samvaro	11.8	10.4	6.2	7.0	8.1
Aktiv fritid	8.2	5.7	4.3	5.4	5.7
Passiv fritid	24.2	23.8	18.7	17.6	24.5

Källa: Hill (1985), p 148

Detta mönster gäller även för Sverige, vilket framgick av en studie gjord på Konsumentverkets (1984) initiativ. Några resultat från denna studie visas i tabell 4.2 nedan.

Tabell 4.2 Timmar per vecka i olika aktiviteter för olika kategorier sammanboende med mannen heltidsarbetande, Sverige, 1982–83.

Aktivitet	<i>Kvinnan deltidsarb</i>				<i>Kvinnan heltidsarb</i>			
	<i>Utan barn</i>		<i>Med barn</i>		<i>Utan barn</i>		<i>Med barn</i>	
	Män	Kvi	Män	Kvi	Män	Kvi	Män	Kvi
Förv.arbete	35.8	26.9	34.6	21.5	43.8	41.2	47.0	39.8
Hush.arbete ^a	8.1	29.6	11.9	34.8	9.8	23.1	12.3	33.4
Barn tillsyn	0.0	0.0	3.8	5.3	0.2	0.2	3.8	8.0
Inköp	3.5	4.4	2.4	3.1	2.6	3.4	2.4	4.3
Underh.arbete ^b	6.7	2.8	11.4	2.9	7.0	1.3	5.6	0.2
Utbildning	0.3	1.3	0.6	0.7	0.5	0.7	0.9	0.8
Föreningar	0.3	0.3	1.7	1.2	0.5	0.4	1.7	1.8
Social samvaro	4.7	8.5	6.4	7.2	6.3	12.4	3.3	6.7
Aktiv fritid ^c	2.8	1.8	1.8	2.8	2.9	1.6	3.5	1.4
Passiv fritid ^d	15.7	9.9	8.7	8.4	10.9	8.7	8.5	6.5

Kommentarer: a: En del av hushållsarbetet utgörs av barn tillsyn och inköp.

b: Underhåll av bostad, trädgård, bil, båt och cykel.

c: Idrott och friluftsliv. d: Titta på video och TV.

Källa: Konsumentverket, 1984.

När det gäller hushållsarbetet svarar alltså kvinnan för merparten i samtliga grupper. En heltidsarbetande kvinna med barn förvärvsarbetar exempelvis drygt 18 timmar mer i veckan än sin deltidssamarbetande syster, men minskar trots detta endast hushållsarbetet med något mer än en timme, vilket leder till en total-arbetsvecka på väl över sjuttio timmar. Till en viss del kompenseras denna svällande arbetstid av minskade fritidsaktiviteter, men detta räcker inte, utan resterande tid måste tas ut i form av minskad tid för personliga behov, t ex sömn. Den extra insats i hushålls- och underhållsarbete som den heltidsarbetande kvinnans man svarar för, inskränker sig till en knapp timme. Däremot ägnar genomgående mannen mer tid till sitt förvärvsarbete (som för samtliga grupper formellt sett är heltid) om kvinnan arbetar heltid än om hon är deltidssamarbetande. Skillnaden är markant, men svår att förklara utifrån de tabeller som publicerats av konsumentverket.

En färskare undersökning utförd av SCB (1988) visar inte riktigt samma utpräglade mönster. I hushåll med barn under 12 år och där båda makarna arbetar heltid, är den sammanlagda tiden för förvärvs- och hemarbete ungefär densamma för båda makar och även samma för deltidssamarbetande kvinnor med barn. Kvinnor med deltidssarbete och utan barn har ca tio timmars kortare total-arbetstid.

Dessa siffror påverkas dock av det faktum att individernas förvärvsarbete klassificerats efter om den tjänst man har är på hel- eller deltid. Således har i genomsnitt endast ca 60% av de heltidsarbetande kvinnorna faktiskt ägnat sig åt förvärvsarbete en godtycklig vardag. Eftersom motsvarande siffra för kvinnor utan barn är 90% förklaras alltså en stor del av det låga förvärvsarbetet för mödrar av "barnledighet". Innebörden av detta skulle alltså vara att en relativt stor del av de kvinnor som i arbetsmarknadsstatistiken registreras som förvärvsarbetande, i själva verket är hemarbetande.

För att avgöra hur olika individer och hushåll skulle ändra sitt beteende i händelse av kortare arbetstid/högre lön är det av vikt att undersöka hur de för närvarande *upplever* sin situation. Dow & Juster (1985) presenterar en undersökning baserad på amerikanska data, där respondenterna ombads rangordna olika aktiviteter i en skala mellan 0 och 10, efter sina preferenser för aktiviteterna *i sig*. "Poängsättningen" och den genomsnittliga tid som ägnades åt respektive aktivitet framgår av tabell 4.3 på nästa sida.

Genom att multiplicera värderingen av varje aktivitet med tidsåtgång får man ett index som kan tolkas som ett mått på i vilken utsträckning olika individer är nöjda med sin tidsanvändning, dvs använder tiden till de aktiviteter som man värderar högst. Man fann då i denna undersökning att bl a kvinnor, samboende och föräldrar var grupper med lägre värden, dvs grupper som av olika skäl tvingas använda tiden till andra aktiviteter än de man värderar högst.

En trolig orsak till att nämnda grupper hade lägre index är, att de har fler restriktioner för sitt beteende. Föräldrar har t ex lägre index än barnlösa, trots att just vård av barn är den aktivitet som i sig gav den högsta poängen. Men barnfamiljer tvingas att i hög utsträckning lägga relativt mycket tid på hushållsarbete (städning, matlagning), dvs aktiviteter som i sig ger ett lågt utbyte. Den tid man hinner ägna åt barnen blir därmed alltför liten för att påverka indexet positivt.

Något förvånande visade sig inkomst *inte* påverka totalindex. En rimlig hy-

Tabell 4.3 Genomsnittlig rangordning och tidsåtgång (timmar per vecka) för olika aktiviteter, USA 1975–76.

<i>Aktivitet</i>	<i>Poängsättning</i>	<i>Tidsåtgång</i>
Barn tillsyn	8.8	2.9
Socialt umgänge	8.4	9.2
Förvärvsarbete	8.0	25.8
Läsning	7.5	3.8
Idrott	6.6	3.2
Bio, teater	6.6	1.0
Hantverk, hobby	6.5	1.7
TV-tittande	6.2	14.1
Matlagning	6.2	6.4
Reparationer	5.2	1.3
Föreningsliv	4.8	3.0
Matinköp	4.6	5.6
Städning	4.4	3.3

Källa: Dow & Juster (1985, p 404)

potes skulle annars kunna vara att hushåll med höga inkomster skulle ha större möjligheter att prioritera aktiviteter man tyckte om att utföra, genom att t ex kunna välja fritidsaktiviteter oberoende av kostnad eller genom att kunna satsa pengar på tidsbesparande hushållsmaskiner etc. Eventuellt kan en liknande effekt som för barnfamiljerna göra sig gällande här: höginkomsttagare har större bostad, mer åtaganden i organisationer, fler kapitalvaror att reparera etc; vilket gör att de "tvingas" att till stor del sysselsätta sig med lågvärderade aktiviteter.

Ytterligare en intressant observation i denna undersökning är den höga värderingen av förvärvsarbete, som alltså i genomsnitt åsätts högre poäng än samtliga fritidsaktiviteter, förutom socialt umgänge. Den i ekonomisk teori vanliga utgångspunkten att förvärvsarbetets enda funktion för den enskilde individen är att ge underlag för inkomster, blir mot denna bakgrund än mer dubiös. Innan man från detta drar några långtgående slutsatser beträffande värdet av arbetstidsförkortningar, bör man dock betänka att de värderingar som gjorts i denna undersökning sannolikt gäller *hela* aktiviteten, medan en arbetstidsförkortning innebär en marginell minskning i aktivitetens omfattning (jmf Juster, 1985).

SCB (1988) har i sin tidsanvändningsstudie ställt frågor om huruvida respondenterna upplevt tidsbrist och vilka aktiviteter man i första hand ville ägna mer tid åt. Ca 60% av samtliga svarande upplevde en sådan tidsbrist, medan andelen bland gifta/sammanboende föräldrar var 70–75% och allra högst för småbarnsföräldrar. Den upplevda tidsbristen tenderar också att minska med ålder. I första hand ville man ägna mer tid åt fritidsaktiviteter, i andra hand hemarbete — där tid för barnen var det viktigaste inslaget för barnfamiljerna.

Utifrån de ovanstående undersökningarna kan man alltså dra den — föga oväntade — slutsatsen att barnfamiljer, särskilt kvinnor i dessa, upplever den största tidsbristen. (En speciell kategori är givetvis här de ensamstående föräldrarna, men detta är så uppenbart att det knappast behöver nämnas.) Enligt amerikanska undersökningar tvingas dessa kvinnor in i ett tidsanvändningsmönster som stämmer dåligt med deras preferenser för olika aktiviteter. Det

bör dock noteras att denna tendens är starkare för kvinnor utan arbete än för de förvärvsarbetande, varför fenomenet inte enbart kan förklaras av kombinationen könsrollsmönster och tidsbrist.

SCB:s undersökning är ur vissa aspekter mer intressant: dels gäller den Sverige, dels gäller den användningen av en marginell ökning av den disponibla tiden. Majoriteten av de svarande skulle ägna ev extra tid åt fritidsaktiviteter. Föräldrar, särskilt ensamstående, önskade också ägna viss extra tid åt hushållsarbete, i första hand sådant som var förknippat med barnen. Mycket få önskade att ägna mer tid åt sitt förvärvsarbete. Man bör dock observera att detta gäller vid givna löner och skatter; en höjd timlön och/eller sänkt marginalsatt skulle eventuellt öka andelen som genom att ägna mer tid åt arbetet vill höja sin materiella standard.

Generellt uttryckt kan den extra tid som en sänkning av arbetstiden ställer till förfogande utnyttjas på tre sätt: till arbetstid, till hushållsproduktion och/eller till fritidsaktiviteter. Vilka slutsatser kan vi, utifrån ovanstående, dra när det gäller det faktiska utnyttjandet?

Som vi redan påpekat är förläggningen av arbetstidsförkortningen förmodligen av avgörande betydelse. En extra tid på X minuter varje arbetsdag kan utnyttjas till vissa aktiviteter, en extra tid på Y timmar en dag i veckan till helt annan verksamhet. I det fortsatta resonemanget kommer vi i huvudsak att utgå från dessa båda alternativ. X kan vara 60 eller 120 minuter, Y kan uppgå till 5 timmar eller hela fredagen.

Förvärvsarbete

Den höga värdering av förvärvsarbetet som en aktivitet "i sig" som redovisas i den ovannämnda amerikanska undersökningen bör förmodligen tolkas som en värdering av att över huvud taget ha arbetet i fråga, inte som en värdering av en marginell förändring av arbetstiden. Det förefaller rimligt att anta att det stora flertalet av de förvärvsarbetande skulle uppleva en förkortning av arbetstiden och därmed en förlängning av den "fria" tiden som en förbättring i sig.

Samtidigt innebär en förkortad arbetstid med bibehållen månadslön, som vi redan påpekat, en faktisk höjning av timlönen. Innebörden av detta är alltså att en heltidsarbetande person får ökad fritid med oförändrad inkomst. Samtidigt innebär den höjda timlönen att fritiden blir "dyrare", dvs den inkomst man avstår från för en timmes fritid kommer att stiga. Det är relativt lätt att visa att *under förutsättning* att personer handlar ekonomiskt rationellt måste detta leda till ett ökat utbud av arbetskraft (utifrån den nya, förkortade, arbetstiden). Under förutsättning att detta ökade utbud också får "avsättning" kan vi förvänta oss att faktisk arbetstid hos heltidsarbetande kommer att ligga över den (nya) stipulerade definitionen av heltidsarbete.

Annorlunda uttryckt kommer utbudet av "extraknäckare" att stiga. Samtidigt kan man göra den bedömningen att efterfrågan på denna kategori ökar på vissa arbetsställen (jmf nedan om småföretag). Möjligen kan de problem med att fylla ut "småluckor" i arbetskraftsbehovet som uppstår på mindre arbetsställen lösas automatiskt på detta sätt. En sådan lösning kommer dock att innebära ökade lönekostnader jämfört med nuläget.

Hushållsproduktion

Hushållsproduktion kan användas av hushållen som ett sätt, att minska sina utgifter genom att satsa sin egen tid. Hushållen har dock varierande förutsättningar att tillvarata denna potentiella möjlighet. Dessa förutsättningar är dels materiella och dels mer personliga.

Materiella förutsättningar för hushållsproduktion gäller tillgång till utrustning såsom maskiner, redskap etc. För många typer av produktion krävs också tillgång till utrymme, lokaler och för livsmedelsproduktion är tillgång till mark för odling och jakt nödvändiga förutsättningar. Uppenbarligen är inte dessa materiella tillgångar jämnt fördelade mellan hushållen utan snarare kopplade till just inkomstförhållanden.

Vissa grupper som i dag är låginkomsttagare, framför allt hushåll i glesbygd, har goda materiella förutsättningar genom tillgång till mark, vatten och kanske även rymliga lokaler, men detta medger endast standardhöjningar inom begränsade konsumtionsområden, fr a livsmedel. Ett samhälle anpassat för en högre grad av självförsörjning bör dock vara gynnsamt för dessa, även om de troligen tillvaratar de potentiella fördelarna av hushållsproduktion redan i dag.

Nuvarande låginkomsttagare som bor i storstadsområden, torde vara de som har sämst tillgångar till nämnda materiella förutsättningar och de har också små möjligheter att investera i sådana tillgångar. För många hushåll är det inte heller möjligt att utnyttja möjligheterna till hushållsproduktion fullt ut, eftersom vissa områden för sådan produktion helt enkelt inte är aktuella. En stor del av dagens hushållsproduktion, utöver traditionellt hushållsarbete, gäller underhåll och reparationer av kapitalutrustning, t ex bilar, hushållsmaskiner och egna hem. De hushåll som saknar sådant fysiskt kapital har givetvis inte någon möjlighet att göra "vinster" genom att själva reparera dem.

Ytterligare en fysisk förutsättning för hushållsproduktion är tillgången till tid. Ett samhälle med kortare arbetstider kan sägas vara bättre anpassat för självhushållning genom hushållsproduktion. De hushåll som kommer i sämst läge i ett sådant fall blir de, där dels den totala tillgången till tid är låg och dels mycket tid måste ägnas åt "shadow work" i form av t ex resor till och från arbetet, barnpassning etc. Återigen är det hushåll i storstadsområden som ligger illa till, speciellt med bara en vuxen och/eller små barn (som kräver en viss tidsinsats men som inte själva kan förväntas bidra till familjens produktion).

Produktionen ställer också vissa krav på individernas kompetens. Här kan det tänkas uppstå en viss omfördelningseffekt genom att de specialistkunskaper som värderas högst på arbetsmarknaden ofta inte är de som ger högst kompetens för hushållsproduktion. Snarare är det mer vardagsrelaterade och praktiska kunskaper som bidrar till en effektiv hushållsproduktion.

Arbetstidsförkortning och arbetsfördelning i hushållet

En viktig fördelningsaspekt när det gäller hushållsproduktion är hur de olika arbetsuppgifterna fördelas inom hushållet. Ur snäv effektivitetssynpunkt förefaller det troligt att de båda vuxna i en familj med samboende skulle specialisera sig, den ena på hushållsproduktion och den andra på förvärvsarbete. Uppenbarligen finns det här en potential för en återgång till det traditionella könsrolls-mönster inom familjen som i någon mån var på väg att brytas upp i och med

kvinnornas ökande förvärvsfrekvens. Denna tendens förstärks om samhället inrättas på så sätt att tillgången till offentliga tjänster såsom barnpassning och vårduppgifter begränsas och "överläts" till hushållen själva. Naturligtvis är det inte a priori givet att kvinnan skall ta hand om dessa uppgifter, men med tanke på att hon fått göra detta tidigare, när det dessutom varit " normalt" och okontroversiellt att båda makarna förvärvsarbetat, förefaller det inte särskilt troligt att man nu skulle få ett ändrat mönster när det gäller arbetsfördelningen inom familjen.

En daglig förkortning av arbetstiden, omfattande X minuter torde medföra att den ökade hushållsproduktion som blir aktuell främst gäller det dagliga hushållsarbetet. Mathållningen är då ett område som ligger relativt nära till hands och där de potentiella möjligheterna till utgiftsbesparingar är relativt uppenbara. Det finns också vissa tecken på att denna möjlighet faktiskt utnyttjas i hög grad av hushåll med mer fritid än andra, särskilt om man samtidigt har låga inkomster (Lindvall, 1989).

Om arbetstidsförkortningen koncentreras till fredagar kommer den tillgängliga tiden under de övriga vardagarna att vara oförändrad, vilket innebär att utrymmet för dagliga aktiviteter inom hushållsproduktionen i stort sett kommer att vara oförändrade, medan den tillgängliga tiden för insatser som kan koncentreras till en viss tid i veckan, kommer att öka. Exempel på sådana aktiviteter är inköp, städning och tvätt samt vissa former av matlagning (bakning, "storkok"). De hushåll som prioriterat sådana aktiviteter högt har dock haft utrymme för dem redan tidigare, under lördagar och söndagar. Det förefaller inte troligt att folk börjar städa och baka mer bara för att man fått en kortare arbetstid på fredagen, däremot verkar det rimligt att man stökar undan den typen av verksamheter inför helgen, så att den mer renodlat kan ägnas åt fritidsaktiviteter.

En trolig märkbar effekt av kortare arbetstid under fredagen är dock ändrade inköpsbeteenden. Folk får mer tid att både handla och planera inköpen, vilket samtidigt bör innebära att kraven på öppethållande under lördagar minskar.

Slutsatser när det gäller hushållsproduktionen är således att de "vinster" denna kan ge upphov till är begränsade, särskilt för de hushåll som redan i utgångsläget har det, i någon mening sämst ställt. Sett till individer inom hushållen kan man dessutom närmast vänta sig en ökad uppdelning av hushållsarbetsuppgifter mellan könen när den heltidsarbetande kvinnan får mer tid för "husmorsarbete".

Fritidsaktiviteter

I likhet med t ex hushållsproduktion utgör "fritidsaktiviteter" en heterogen samling aktiviteter av olika varaktighet och intensitet. Vissa aktiviteter är mycket tidskrävande, i den meningen att de tar lång sammanhållen tid, eller genom att de måste förläggas till bestämda tidpunkter som inte kan väljas fritt. Andra aktiviteter, tidsexensiva, kan delas upp tidsmässigt och/eller förläggas till vilka tidpunkter som helst. På liknande sätt är en del fritidsverksamhet "kapitalkrävande", dvs den kräver en viss (kostnadskrävande) utrustning för att kunna utövas, medan annan är i stort sett gratis.

En schematisk kategorisering av några vanliga fritidsaktiviteter enligt ovanstående resonemang framgår av tabell 4.4 nedan.

Tabell 4.4 Kategorisering av fritidsaktiviteter

	Kostnadsintensiv	Kostnadsextensiv
Semester, helg	Fritidsbåt Charterresa	Cykelsemester
Tidskrävande	-----	-----
Daglig	Åskådaraktiviteter (t ex bandy)	Cirkelverksamhet Motion Museer etc
Semester, helg	Fritidshus Kortare resor m övernattning Husvagn	Utflykt i skog och mark Semester i stan Fiske
Tidsextensiv	-----	-----
Daglig	Restaurangbesök Hobbies (dyra)	TV Hobbies (billiga) Läsning

Det är givetvis svårt att finna en invändningsfri indelning utifrån ovanstående kriterier. En poäng som framgår är emellertid att de flesta sk aktiva fritidsaktiviteterna är relativt kostsamma och/eller tidskrävande. Rent generellt blir aktiviteter som inte utövas i hemmet relativt dyrbara både monetärt och tidsmässigt. De totalt sett minst resurskrävande aktiviteterna är t ex TV-tittande (om vi utgår från att en TV finns tillgänglig), läsning och vissa hobbies. Åskådar-evenemang, restaurangbesök, besök på museum etc kräver inträdesavgifter eller andra monetära kostnader, en förflyttning till platsen i fråga samt anpassning till öppet- eller föreställningstider och i en del fall föreställningens längd.

Det är också svårt att finna exempel på billiga aktiviteter för en längre sammanhängande ledighet. Resor kan givetvis vara mer eller mindre dyra, en campingresa kan eventuellt betraktas som billig. En del verksamheter kräver tillgång till vissa typer av varor — fritidshus, fritidsbåt, jakt- och fiskeutrustning etc. Givet att dessa tillgångar existerar kan utnyttjandet av dem vara billigt, men "grundinvesteringen" är samtidigt mycket hög. Ytterligare aktiviteter kräver för de allra flesta tillgång till en bil för bli aktuella.

Svenska folkets fritidsaktiviteter har kartlagts av bl a SCB 1987, som ett led i undersökningen av "Levnadsförhållanden". Här framgår t ex vissa skillnader i fritidsvanor mellan olika åldersgrupper, mellan kön, utbildningskategorier och sociala grupper. Bl a konstateras att högutbildade och tjänstemän har en mer "aktiv" fritid än lågutbildade respektive arbetare. Med tanke på att aktiv fritid oftast innebär "dyr" fritid är detta konstaterande inte särskilt förvånande.

Enligt SCB (1987) hade ca 50 % av befolkningen tillgång till fritidsbostad, 20 % tillgång till fritidsbåt och 80 % disponerar en bil. Det kan samtidigt noteras att 27 % av pensionärerna, 25 % av ensamstående småbarnsföräldrar samt 18 % av övriga ensamstående föräldrar saknar tillgång till såväl fritidsbostad som bil och båt medan motsvarande siffra för hela befolkningen är 11 %. För de delar av befolkningen som saknar resurser av detta slag, och som samtidigt har låga inkomster per familjemedlem torde möjligheten att fylla sin fritid med meningsfulla aktiviteter vara tämligen begränsad. En smula paradoxalt kan man då finna fog för misstanken att de som kanske i första hand tycks ha ett behov av kortare arbetstid, de ensamstående föräldrarna, samtidigt är de som har minst möjlighet att tillvarata denna ökade fritid (medan 16.3 % av samboende småbarnsföräldrar saknade kontantmarginal var motsvarande siffra för ensamstående småbarnsföräldrar 38.7 %, SCB 1987, s 121).

En förändrad arbetstid kan givetvis tänkas innebära relativt genomgripande förändringar i mönstren när det gäller fritidsaktiviteter. En jämförelse mellan hel- och deltidsarbetande kvinnor i SCB (1987) ger dock inga helt klara indikationer. Deltidsarbetande ägnar sig mer åt trädgårdsarbete, läsning av veckotidningar samt sömnad och stickning — alltså knappast särskilt tidskrävande aktiviteter. Heltidsarbetande kvinnor ägnar sig mer åt idrott och motion, åskådarakтивiteter, läsning av böcker och tidskrifter, restaurangbesök samt en del ytterligare aktiviteter. Dessa skillnader kan knappast förklaras av skillnader i arbetstider, utan beror på faktorer som t ex ålder, familjeförhållanden och utbildning, som samvarierar med arbetstiden.

5 Effekter av en arbetsförkortning i Motala

De eventuella arbetstidsförkortningarna som vi diskuterar skulle i stort sett komma att genomföras fram till år 2000. Befolkningen i Motala kommer fram till sekelskiftet att öka med ca 450 personer, enligt länsstyrelsens prognoser. Detta, tillsammans med en förväntad stigande förvärvsintensitet, skulle innebära att utbudet av arbetskraft i Motala ökar med drygt 1 600 personer.

För närvarande förvärvsarbetar ca 20 000 Motalabor, varav enligt våra beräkningar ca 11 000 arbetar dagtid måndag-fredag. Ungefär 800 personer arbetar skift, antingen 2- eller 3-skift. Drygt 3 000 personer arbetar efter olika scheman, vilket i första hand gäller personal inom landstinget och primärkommunen. Helt oregelbundna tider har ca 2 000 Motalabor. Övriga 3 000 förvärvsarbetande har regelbundna men helt andra arbetstider.

Ca 15 000 Motalabor arbetar heltid. Andelen deltidssarbetande är störst bland de som arbetar efter schema eller har helt oregelbundna arbetstider. Det överväldigande flertalet av deltidarna är kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn.

Merparten av arbetstiden ligger även för de som inte har regelbundna arbetstider eller arbetar efter scheman koncentrerad till vardagar mellan 6.00 -18.00. Det är relativt få Motalabor som arbetar nätter och helger. En vanlig vardagsnatt är det exempelvis endast ca 200 personer som arbetar i Motala.

Idag, när det generella arbetstidsmåttet är 40 timmar/vecka, utförs det i Motala under ett år ca 30 miljoner arbetstimmar. Det innebär att varje förvärvsarbetande Motalabo arbetar i genomsnitt ca 1 500 timmar/året.

En sänkning av det generella arbetstidsmåttet ger upphov till ett antal följd-effekter som påverkar arbetsmarknaden. I fortsättningen skiljer vi mellan primära (direkta) effekter och sekundära effekter (följdverkningar) där de senare uppstår genom att beteendet anpassas till den förändrade situationen.

En förändring av arbetstiden till 35 timmar per vecka skulle primärt leda till följande förändringar när gäller det totala antalet arbetstimmar som utförs i Motala under 1 år:

- * 15 000 heltidsarbetande minskar sin arbetstid med 5 timmar i veckan:
- 3,5 miljoner timmar
- * deltidssarbetande minskar arbetstiden i genomsnitt med 2,5 veckotimmar:
- 0,6 miljoner timmar

Totalt skulle detta innebära en minskning med drygt 4 miljoner arbetstimmar per år, motsvarande ca 3000 genomsnittliga "Motalaanställda". Vid en

30-timmarsvecka bör denna siffra fördubblas till 8 miljoner arbetstimmar, vilket skulle motsvara ca 7 000 anställda. Vilka kompenserande effekter kan förväntas?

Enligt resonemanget i föregående avsnitt är det rimligt att räkna med att flera personer försöker höja sin inkomst genom att, utifrån den nya förkortade arbetstiden, öka antalet arbetade timmar. Detta kan ske på flera sätt: ökat övertidsarbete eller extraknäck för heltidsarbetande, samt för deltidare även en övergång mot heltidsarbete (eller t ex en ökning från 50 % till 75 % av heltid). Om man i genomsnitt lägger sig på en nivå mitt emellan den tidigare arbetstiden och den som nu stipuleras som heltid (eller X % därav för deltidare) innebär detta, att hälften av den primära minskningen i total arbetstid "kompenseras". Skulle å andra sidan extraknäck etc begränsa sig till exempelvis en timme per vecka och person begränsas denna kompensation till en knapp miljon arbetstimmar.

Arbetstidens förläggning vid 35-timmarsvecka

Vid en sänkning av den generella arbetstiden kommer en del personer, som för närvarande arbetar dagtid att bli tvingade att övergå till skiftarbete, i första hand 2-skift. Vi bedömer att 35-timmarsveckan kan medföra en fördubbling av antalet skiftarbetare. Det innebär i siffror att mellan 500 och 1 000 personer som idag arbetar dagtid kommer att övergå till skiftarbete.

Över 90 % av de som för närvarande har dagtidsarbete måndag-fredag, kommer även i fortsättningen arbeta dagtid. Arbetstidsförkortningen med 5 timmar/vecka för denna grupp kommer sannolikt i första hand att tas ut på fredagseftermiddagarna. Denna förläggning innebär också troligtvis det lägsta produktionsbortfallet på många arbetsställen.

På många arbetsplatser i Motala är man redan idag ledig på fredagseftermiddagen. Den inarbetas genom att man förlänger arbetstiden övriga dagar i veckan. Det är inarbetningen som, i första hand, kommer att försvinna vid dessa arbetsplatser. Det är den dagliga arbetstiden, måndag—torsdag, som därmed kommer att förkortas.

Det är idag vanligt att anställda regelbundet tar tjänstledigt på fredagseftermiddagarna, i synnerhet under sommarhalvåret. Även skompledighet för övertid förläggs i stor utsträckning till fredagseftermiddagarna. Produktiviteten för de som arbetar full vecka, är också av olika skäl lägst i slutet av veckan. På många arbetsplatser förekommer det en spontan och informell nedtrappning av arbetstakten inför helgen.

En intressant fråga i sammanhanget är om den spontana nedtrappningen av produktiviteten kommer att inledas tidigare, ex redan på fredagsmorgonen eller på torsdagkvällen. En annan fråga är om frånvaron på fredagsförmiddagarna kommer att öka.

Den vanligaste arbetstiden för en heltidare, som arbetar dagtid, kommer vid en 35-timmarsvecka troligtvis att bli

måndag—torsdag 6.30—8.00 — 15.00—16.30
(normaltid 7.00—15.30)

fredagar 6.30—8.00 — 11.00—13.00
(normaltid 7.00—12.00)

De Motalabor som arbetar 2-skift kommer troligtvis att arbeta 9 skift på 2 veckor, vilket innebär att varannan fredag blir helt ledig. De troliga skifttiderna kommer även i fortsättningen att bli 6.00—14.00 och 14.00—22.00. Den stora skillnaden när det gäller arbetstiden för en 2-skiftsarbetare kommer jämfört med idag att bli den lediga fredagen.

Flera företag har redan idag ledig fredagseftermiddag för 2-skiftsarbetarna. Det kommer även vid dessa företag att vara den s k inarbetningen som kommer att reduceras i första hand. Den dagliga arbetstiden blir därmed ca 1 timme kortare jämfört med idag. För närvarande är arbetstiden vid dessa arbetsplatser ca 9 timmar/dag. En övergång till skiftarbete på 35 timmar/vecka från dagtid 40 timmar/vecka innebär enligt gällande avtal en ökad månadslön. Det utgår nämligen ersättning för s k obekväma arbetstider, före 6.30 och efter 16.30.

De flesta anställda inom landstinget och många inom kommunen arbetar efter scheman. För de sjukvårdsanställda kommer man att försöka minska den s k överlappningstiden, vilket kan förkorta arbetstiden med ca en halvtimme per arbetspass, resterande förkortning tas ut genom ytterligare 2—3 lediga dagar i månaden. De nya lediga dagarna kommer att förläggas till vardagar eftersom det är svårt att få personal till helgerna.

De deltidсанställda, som huvudsakligen finns inom den offentliga sektorn, kommer primärt att förkorta sin arbetstid med ca 2 timmar i veckan. Den deltidсанställda inom sjukvården kommer i genomsnitt att arbeta 2 pass mer i månaden, samtidigt som längden på varje arbetspass kommer att förkortas med 1/2 timme.

För att upprätthålla antalet arbetstimmar i den offentliga sektorn efter en sänkning av den generella arbetstiden till 35 timmar/vecka kommer kommunen att behöva nyanställa ca 100 personer och landstinget ca 40 personer. Detta förutsätter dock att behovet av offentlig service inte påverkas av arbetstidsförkortningen. Detta kan vara rimligt när det gäller landstinget, men knappast den primärkommunala servicen, jmf nedan.

Strukturförändringar som följd av 35-timmarsvecka

En arbetstidsförkortning kommer naturligtvis att påverka den strukturomvandling, som ständigt pågår i ekonomin. Det är några väsentliga faktorer som avgör om företagen kan få allvarliga problem vid en förkortning. För det första gäller det priskänsligheten hos företagets produkter, dvs på vilket sätt företagets kunder reagerar på prishöjningar. En andra faktor gäller hur kapital- respektive arbetsintensiv företagets produktion är. Möjligheterna att förlänga drifttiden och genomföra andra typer av rationaliseringar bör öka med stigande kapitalintensitet. Den tredje faktorn har att göra med svårigheten att rekrytera personal. En stor andel specialister kan bli betydligt svårare att ersätta med ny personal eller med extraknäckare. Den fjärde faktorn, som kanske är den viktigaste, handlar om företagets lönsamhet. En bra lönsamhet ökar alltid företagets beredskap och handlingsutrymme inför stora förändringar.

För enskilda företag i Motala kan det bli vissa problem att omorganisera sin verksamhet till 35 timmars vecka. Många företag har funnit sin "rätta" storlek både när det gäller personal och marknader. Speciellt gäller detta mindre företag. Alltför stora avvikelser från den storleken kan leda till stora förluster. Vissa företag kommer att övergå till 2-skift för hela eller delar av sin produktion. Den ökade driftstiden ska leda till en högre produktion, men till samma fasta kostnad. Syftet är att minska den fasta kostnaden per enhet och därmed öka vinsten för företaget. Denna möjlighet finns dock inte för mindre, arbetsintensiva arbetsställen.

Dessutom är förläggandet av arbetstider i sig ett viktigt konkurrensmedel när det gäller arbetskraft. Det innebär att företag och förvaltningar på samma lokala arbetsmarknad inte kan avvika från varandra i någon större utsträckning. Ett illustrativt exempel är att nästan alla småföretag i Motala har en speciell arbetstid för fredagar. Även detta innebär att möjligheten till övergången till skiftarbete begränsas.

Den stora förändringen, när det gäller Motalas allmänna tidsmässiga organisation, vid en sänkning av den generella arbetstiden till 35 timmar/vecka, blir den att fredagarna kommer att förändra karaktär. De flesta kommuninvånare kommer att vara lediga på fredagseftermiddagarna. Övriga dagar kommer endast att påverkas marginellt. Fredagseftermiddagarna kommer i huvudsak att ägnas åt verksamhet som man även tidigare gjort på sin lediga tid. Det kommer för de flesta innebära en viss omDispositionering av den lediga tiden. En stor del av fredagseftermiddagarna kommer att användas till nödvändigt hushållsarbete, som utförs någon gång i veckan ex veckostädning, tvätt, stora inköp osv. Under sommarhalvåret kommer också den förkortade arbetstiden att innebära att Motalabor med fritidshus får möjlighet att åka iväg tidigare till dessa. Möjligen kan efterfrågan på fritidsbostäder öka, med stigande priser som följd.

Efterfrågan på personal till kommunal barntillsyn bör i viss mån vara automatiskt kopplad till befolkningens i övrigt arbetstider. Dessutom kan man mistänka att familjer där båda förvärvsarbetar kommer att försöka anpassa sina arbetstider för att minimera avgifterna för kommunal barntillsyn. Sådana försök till anpassning görs redan i dag, speciellt när det gäller skolbarn, och med kortare arbetstider bör denna möjlighet öka. Familjer med sådana "saxade" arbetstider anlitar i allmänhet kommunal barnomsorg i mindre utsträckning än andra barnfamiljer. Av de personer som kommer att övergå till skiftarbete från dagtid kommer ca 150 — 200 vara småbarnsföräldrar och ev ha behov av barnomsorg på speciella tider. Även om efterfrågan när det gäller tid för barntillsyn skulle tendera att minska vid en arbetstidsförkortning till 35 timmar, bör man samtidigt komma ihåg att köerna till barnomsorg i dag är långa i Motala.

Villkoren för de personer som går över från dagtid till 2-skift kommer naturligtvis att förändras på avgörande punkter. Dessa har ju tidigare organiserat sina liv efter dagtidsarbete. För de som har familj kommer arbetstiderna inbördes att vara mera skilda och den lediga tid som familjerna har gemensamt att minska. Samtidigt kan dock handlingsutrymmet för familjerna öka; det totala tidsblock som ett heltidsarbete tar i anspråk blir mindre, vilket bör öka samordningsmöjligheterna. Troligen blir arbetstidens förläggande en viktigare faktor vid valet av arbetsplats.

En övergång till skiftarbete kommer dock att försvåra deltagande i föreningsaktiviteter, studier och annan verksamhet som förläggs till tidpunkter anpassade till "normal" arbetstid. Oftast innebär en sådan anpassning att aktiviteterna sker på kvällstid. De är dessutom ofta regelbundna, t ex varje måndagkväll. Även övriga s k sociala kontakter, exempelvis sällskapsliv, kommer att försvåras. Fritidsaktiviteter som är av mer ensamkaraktär kommer istället att underlättas. Exempel är joggning, frimärksamlande osv.

Kollektivtrafiken i Motala kommer inte påverkas i någon större utsträckning. Eventuellt uppstår ett behov av några nya turer i samband med skiftbyten vid de stora industrierna. Det kommer eventuellt också att krävas en speciell tidtabell för fredagar.

Andra former av service, t ex arbetsförmedling och försäkringskassa, kommer troligtvis att stänga tidigare på fredagar.

30-timmarsvecka

Den stora skillnaden när det gäller en övergång till 30-timmarsvecka, jämfört med 35-timmarsvecka, är att betydligt fler kommer att bli tvingade att övergå till skiftarbete. Det gäller i första hand personer som arbetar i den direkta produktionen, medan tjänstemän endast i ringa utsträckning övergår till skiftarbete. Enligt våra bedömningar kan det bli ca 3 000 personer som vid 30-timmarsvecka övergår till skift, i första hand 2-skift.

Det primära resultatet av en generell arbetstidsförkortning till 30 timmar/vecka är ett årligt bortfall av ca 8 miljoner arbetstimmar. För att den offentliga sektorn ska kunna upprätthålla sitt timantal efter en arbetstidsförkortning krävs det att kommunen nyanställer ca 250 personer och landstinget ca 300 personer.

Arbetstidens förläggning vid 30-timmarsvecka

De flesta av de personer som idag arbetar dagtid, måndag — fredag, kommer att fortsätta med det även efter en arbetstidsförkortning till 30 timmar/vecka. Arbetstidsförkortningen kommer i huvudsak att förläggas på 2 sätt för de som arbetar dagtid. Det första alternativet, som troligtvis kommer att vara det vanligaste, innebär att man minskar den dagliga arbetstiden med 2 timmar, till 6-timmarsdag. En variant av detta alternativ kommer vara att man på fredagar arbetar bara 5 timmar och övriga dagar en kvart längre. Den vanligaste arbetstiden för de som arbetar efter detta alternativ kommer att bli mellan 7.00—13.30.

Den andra alternativet är man att genomför en 4-dagarsvecka, med fredagen helt ledig. I detta alternativ kommer den dagliga arbetstiden måndag — torsdag att bli 7,5 timmar per dag, samt förläggas 7.00—15.30 för kollektivanställda och 7.30—16.00 för tjänstemän. Det innebär att för måndagar-torsdagar kommer arbetstiden endast marginellt att förändras. Konsekvenserna för Motala allmänna tidsorganisering kommer vara helt skilda beroende på vilket alternativ som kommer att bli det mest dominerande.

En del verksamhet kan också tänkas att pågå 3 dagar a 10 timmar, eller två skiftlag som arbetar 10 timmar/dag men bara varannan dag från måndag-lördag. Variationerna när det gäller olika typer av dagtid kommer att öka, jäm-

fört med hur det ser ut idag. Även förläggningen av arbetstiden på dagen kommer att variera, med olika starttider.

För de 4 000 Motalabor som förväntas arbeta 2-skift vid 30-timmarsvecka kommer det också att finnas en mängd olika alternativ. Ett alternativ är 9 dagar/2 veckor och 6,5 timme per dag, ett annat alternativ är 8 dagar/2 veckor och 7,5 timme/dag, men ytterligare varianter är givetvis tänkbara. På de stora företagen kommer det att finnas flera olika 2-skiftsalternativ jämsides.

Inom landstinget där de flesta arbetar efter schema kommer arbetidsförkortningen att tas ut i första hand genom ett färre antal arbetspass samt genom att den dagliga arbetstiden reduceras med en halvtimme. Den som arbetar heltid inom landstinget kommer vid 30-timmarsvecka att arbeta ca 15 pass i månaden. Fyra av dessa pass kommer att förläggas till helgerna. Det innebär också att den landstingsanställda får många lediga dagar i veckorna. Behovet av barnomsorg för dessa personer minskar under veckorna, när daghemmen har öppet, med ca 30 % jämfört med idag.

Strukturförändringar som följd av 30-timmarsvecka

Det totala behovet av barnomsorg kommer också troligtvis att minska i samband med en generell arbetstidsförkortning till 30 timmar. Den stora övergången till 2-skift inom den privata sektorn och därmed mer saxade arbetstider inom familjerna gör att fler löser barnomsorgen själva.

Den stora variationen när det gäller arbetstider kommer att leda till att efterfrågan på service och andra tjänster utjämnas över tiden. Allt fler Motalabor får exempelvis möjlighet att besöka sin frisör eller biblioteket på andra tider än idag. Behovet av kvällsöppet, som finns idag för vissa verksamheter, kommer att minska. I hushållen kommer också arbetstiden i allt större utsträckning variera inbördes, vilket naturligtvis också orsakar problem. Inköp av dyra föremål, exempelvis möbler och bilar, vill ofta hushållen göra gemensamt. För den sortens handel kommer det ställas fortsatta krav på söndagsöppet, eftersom det är då familjen är ledig samtidigt.

Kollektivtrafiken inom tätorten Motala kan komma att förbättras, tätare turer, eftersom resandet är mer utspritt över dagen. För Motalas glesbygd är risken stor istället att kollektivtrafiken försämras, det blir för få resande per buss-tur. Antalet bussar måste behållas, eftersom det styrs huvudsakligen av resandet till och från gymnasieskolorna. Kommunen skulle kunna minska sitt buss-innehav, om de olika gymnasieskolorna kunde ha olika starttider.

Förlängd föräldraledighet

Ett av de tre alternativen som vi ska bedöma konsekvenserna av i vår Motala-studie är en arbetstidsförkortning som endast riktar sig till småbarnsföräldrar. Förslaget innebär i princip en förlängning av den nuvarande föräldraledigheten enligt följande: 18 månaders hel ledighet i samband med barns födelse, samt 6-timmars arbetsdag under tre år för varje barn och vardera föräldern i en två-försörjarfamilj, eller under 6 år för ensamsförsörjare. Till skillnad från de övriga alternativen är detta förslag mer detaljerat, ex fastställs den dagliga arbetstiden till 6 timmar.

I Motala fanns det 1987 ca 3500 barn mellan 0—6 år. Det är ca 2750 hushåll som har barn i förskoleåldern, vilket innebär ca 15 % av alla hushåll i Motala. Knappt var tionde hushåll, med barn mellan 0—6 år, består av bara en vuxen.

De föräldrar som ovanstående förslag till arbetstidsförkortning direkt kommer att beröra utgör ca 5300 personer dvs endast var fjärde person som förvärvsarbetar i kommunen. De flesta kvinnor inom denna grupp arbetar dessutom redan idag deltid. En rimlig bedömning är att det kommer att vara mellan 1500—2000 personer som årligen kommer att minska sin arbetstid med hjälp av den föreslagna reformen. Det kan komma att innebära ett bortfall årligen på mellan 700 000—900 000 arbetstimmar i Motala.

Produktiviteten i Motala måste totalt öka med drygt 3 %, för att produktionsvolymen ska kunna hållas konstant vid en arbetstidsförkortning enligt föräldralternativet, under förutsättning att antalet förvärvsarbetande inte ökar. Enligt länsstyrelsens prognoser kommer dessutom antalet förvärvsarbetande i Motala att öka. En arbetstidsförkortning endast för småbarnsföräldrar kommer därmed inte att orsaka några större problem när det gäller rekrytering av arbetskraft. Problemen kommer istället att uppstå på små arbetsplatser eller vid olika specialistfunktioner, där det kan vara svårt att omorganisera arbetet.

Referenser

- Abbot, M & Ashenfelter, O (1976): Labour Supply, Commodity Demand and the Allocation of Time, *Review of Economic Studies*, vol XLIII.
- Anxo, D, (1987): *Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning*, diss, Nationalekonomiska Institutionen, Göteborgs Universitet.
- Barnett, W A (1981): *Consumer Demand and Labor Supply*, Amsterdam.
- Becker G S, 1965: A Theory of the Allocation of Time, *Economic Journal*, vol 75.
- Burenstam Linder S, (1970): *The Harried Leisure Class*, New York.
- Deaton A & Muelbauer J, 1980: *Economics and Consumer Behavior*, Cambridge.
- Flood L, (1985): *On the Application of Time-use and Expenditures Allocation Models*, diss., Nationalekonomiska Institutionen, Göteborgs Universitet.
- Ghez G R & Becker G S, (1975): *The Allocation of Time and Goods over the Life Cycle*, New York.
- Gronau R, (1977): Leisure, Home Production, and Work — the Theory of the Allocation of Time Revisited, *Journal of Political Economy*.
- Juster, F T (1985): Preferences for Work and Leisure, i Juster & Stafford (eds): *Time, Goods and Well-being*.
- Juster, F T & Stafford, F P (1985): *Time, Goods and Well-being*, Ann Arbor.
- Lancaster K J, 1966: A New Approach to Consumer Theory, *Journal of Political Economy*, vol 74.
- Lindvall, J, (1989): Busy money and expensive time, stencil, Tema- Teknik och social förändring, Linköpings Universitet.
- Michael R T & Becker G S, (1973): On the New Theory of Consumer Behavior, *The Swedish Journal of Economics*, vol 75, no 4.
- Reid M F, (1934): *Economics of Household Production*, New York.
- SCB (1987): *Fritid, Levnadsförhållanden*, Rapport nr 56, SOS.
- SCB (1988): *Så använder vi tiden, Levnadsförhållanden*, Rapport nr 59, SOS.
- Winston G C, (1982): *The Timing of Economic Activities*, Cambridge.
- Wales T J & Woodland A D (1977): Estimation of the Allocation of Time for Work, Leisure and Housework, *Econometrica*, Vol 45:1.

Bilaga 10

Göteborg och arbetstidsförkortningar

av Eric Clark, Tora Friberg och Bo Lenntorp

Bilaga 10

Göteborg och arbetslöshetsförsäkringar

av Eric Gustafsson, Jan Fehring och Bo Lennart

Förord

Vilka konsekvenser får olika arbetstidsförkortningar för en storstad? Den frågan ställde arbetstidskommittén till några kulturgeografer vid Lunds Universitet.

I rapporten finns en teoretisk genomgång av grunderna för den kulturgeografiska ansatsen vad gäller tid och rum, förutom iakttagelser från Göteborg.

Arbetstidskommittén har använt rapporten i sina överväganden men för innehållet i densamma ansvarar författarna. Författarna svarar gemensamt för rapporten. Clark har haft huvudansvaret för arbetsplatsstudien och Friberg för hushållsundersökningen.

Arbetsmiljöfonden har medverkat till finansieringen av projektet.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Innehåll

<i>Göteborg år 2011 — två scenarier</i>	79
<i>1 Inledning</i>	83
<i>2 Arbetstid i tidsgeografisk belysning</i>	85
2.1 Befolkningssystemet	85
2.2 Verksamhetssystemet	87
2.3 Arbetsplatsers organisation	88
2.4 Hushållens organisation	89
2.5 Arbetstidens utveckling	91
<i>3 Göteborg — en översikt</i>	93
<i>4 Arbetsplatsperspektivet: effekter på arbetsplatser</i>	96
4.1 Urval och tillvägagångssätt	96
4.2 Resultatbeskrivning	97
Den offentliga sektorn	97
Den privata sektorn	103
4.3 Effekter av arbetstidsförkortningar	110
Sjukfrånvaro	111
Produktivitet	112
Personalomsättning och rekrytering	113
Efterfrågan på varor och tjänster	115
Arbetstider	116
Selektiv arbetstidsförkortning	118
<i>5 Hushållsperspektivet: effekter på vardagslivet</i>	120
5.1 Hushåll 1: heltidsarbetande tjänsteman	120
Tidsanvändning några vanliga dagar	121
Vardagens organisation	125
Lösningar på kritiska situationer	126
Inställning till förkortad arbetstid	127
5.2 Hushåll 2: heltidsarbetande sektionschef	128
Vardagens organisation	128
Lösningar på kritiska situationer	130
Inställning till förkortad arbetstid	130
5.3 Hushåll 3: deltidssarbetande sjuksköterska	131
Vardagens organisation	132
Lösningar på kritiska situationer	132
Inställning till förkortad arbetstid	134
5.4 Hushåll 4: heltidsarbetande laboratorieassistent	134
Vardagens organisation	134
Lösningar på kritiska situationer	136
Inställning till förkortad arbetstid	136

Göteborg år 2011 — två scenarier

Göteborg, den 2 december 2011

Det sena 1980-talets högkonjunktur tycks inte ha lämnat några bestående spår av vare sig stabilitet, optimism eller välordnat välstånd i denna kaotiska storstad. Det som 80-talet annars är mest känt för är parollerna, utredningarna och de politiska löftena som enligt en numera nästan enig expertkår orsakat dagens krissituation: arbetstidsförkortningar. Föräldraförsäkringen byggdes ut 1995, 35-timmars normal arbetsvecka infördes 2000, och 30-timmars arbetsvecka genomfördes år 2010. Det är efterdyningar av denna chock som uthärdas nu, framför allt i storstadsregionerna. Grundidén, förväntningarna och visionerna är en sak, det reellt existerande utfallet en annan.

Sjukfrånvarons förväntade minskning uteblev. Hela arbetstidsbortfallet måste täckas genom en kombination av nyrekrytering och produktivitetshöjande åtgärder. Det förra har visat sig vara mindre problematiskt än väntat, då mycket arbetskraft frigjorts i samband med företagsnedläggningar. Många företag har helt enkelt inte klarat av strukturomvandlingen. Den produktivitetsökning som kan noteras förslår inte långt för att uppväga produktionsbortfallet: BNP:n har sjunkit, liksom reallönerna.

Ett fenomen som fått stor spridning har löst (och framkallats av) såväl företagens rekryteringsproblem som hushållens reallöneproblem: dubbelarbete. Att arbeta 30 timmar i veckan måndag till torsdag på ena företaget och 30 timmar fredag, lördag, söndag på ett annat företag, eller att arbeta två sextimmars skift fem dagar i veckan, har blivit norm för många arbetstagare. Grogrunden för informella försörjningsaktiviteter tycks vara sämre i storstäder som Göteborg än i landsorten, där dubbelarbete förekommer i betydligt mindre omfattning.

Göteborg har således splittrats i två dominerande grupper. Å ena sidan de som lever på 30 timmars lön och har svårt att utnyttja en växande fritid på något meningsfullt sätt p g a den låga reallönen. Å andra sidan de som har det bra ställt ekonomiskt genom att arbeta sextio timmar i veckan, men vars största fritidsproblem är att inte ha någon fritid. Hushållen i båda grupperna utsätts för hårda påfrestningar, de förra genom att ställas utanför stora delar av samhällets rikedomar, de senare genom att ställas inför en oerhört stringent vardagsorganisation med starkt beskurna handlingsutrymmen.

Stora delar av den senare gruppen har slutat åka kollektivt och kör istället bil till sina arbeten, då fritiden blivit knapp och allt mera värdefull medan bilens kostnader blivit mindre betungande. Det sviktande reseunderlaget har orsakat kris i kollektivtrafiken, med linjeindragningar och utglesning av turtätheten som följd. Detta innebär att den förra gruppen, vars löner inte räcker till biltransport, får ägna en växande del av sin överflödiga och allt mindre värdefulla fritid till transporter.

Ett halvt sekels framsteg beträffande jämställdhet har ointetgjorts genom att många män arbetar 60 timmar i veckan medan kvinnor arbetar 30 timmar i veckan på arbetsmarknaden och svarar för så gott som allt hushållsarbete. Situationen nu är avsevärt sämre i detta avseende än den var på 1980-talet, då man trodde att arbetstidsförkortning skulle innebära ökad jämställdhet mellan könen.

Efterfrågan på varor och tjänster håller fortfarande på att dala, eftersom den ena gruppen har tid men inte råd till konsumtion och den andra gruppen har råd men inte tid. Fortsätter denna trend kommer det inom en snar framtid att uppstå en tredje grupp i nedläggningarnas kölvatten: de arbetslösa. En ödets ironi med tanke på 1970- och 80-talens visioner, som numera torde kunna kallas vid deras rätta namn: Illusioner.

Den enorma populariteten som både s och vpk åtnjöt under 90-talet på grund av sina löften om arbetstidsförkortningar höll för trycket efter problemen i samband med reformen år 2000. Efter förra årets arbetstidsförkortning till 30 timmars arbetsvecka är dock de flesta politiska bedömare ense om att valet nästa år kommer att innebära slutet av en trettioårig s-epok. De borgerliga partierna har enats kring en plattform för återgång till den klassiska och hållbara 40-timmars arbetsveckan och enligt flera oberoende undersökningar har plattformen ett massivt väljarstöd.

Göteborg, den 2 december 2011

Det är snart tvåårsdagen för den reform som mer än något annat svenskt fenomen hittills under det tjugoförsta århundradet fångat omvärldens uppmärksamhet: den allmänna arbetstidsförkortningen till 30 timmars arbetsvecka. Alla tecken tyder på att reformen lyckats över förväntan och att den för närvarande utgör en förebild för övriga världens välfärdsstater. Speciellt lyckad har reformen varit i storstadsregionerna där förbättringar på en rad samhällsområden kan noteras i samband med arbetstidsförkortningen.

En påtaglig minskning i sjukfrånvaro gör att bortfallet i faktiskt arbetade timmar blev mindre än väntat. Behovet av arbetskraft har tillgodosetts genom en kombination av ökad kvinnlig förvärvsintensitet, minskad arbetslöshet, arbetskraft frigjord av företag som inte klarade av strukturuomvandlingen, och ökad mottagning av flyktingar.

Mest överraskande är det kraftiga språnget i produktivitetsens utveckling som följt reformen. Avancerad teknologi har införts i snabb takt och Sverige framstår som föregångsland beträffande såväl utvecklandet av ny teknologi som dess effektiva spridning. Trycket på forskningen tycks ha pressat fram innovationer. I slutändan visar siffrorna att landets BNP håller jämna steg med övriga världen, att reallönerna hållits uppe, och att efterfrågan på varor och tjänster därför inte påverkats negativt.

Kollektivtrafiken tycks ha gynnats av arbetstidsförkortningen. Dels har den totala efterfrågan ökat — det gäller både fritidsresor och arbetsresor. Dels har efterfrågan utjämnats tidsmässigt. Turtätheten har kunnat ökas på samtliga linjer under flera av dygnets timmar, driftsäkerheten har kunnat förbättras, och konkurrensförhållanden gentemot privatbilism har därmed gynnats. Göteborgarna har fått en behagligare innerstad med renare luft och mindre plåtträngsel på gatorna.

Det är fortfarande för tidigt att dra slutsatser om långsiktiga effekter på social, psykisk och fysisk hälsa, men siffrorna under de två år som gått pekar i en bestämd riktning. Ungdomsbrottligheten är på väg neråt. Minskat behov av psykologisk och psykiatrisk vård har redan kunnat noteras, speciellt bland barn

och ungdomar. Utvecklingen inom dessa områden visar ett tydligt samband med föräldrars ökade fritid. Vidare har frekvensen yrkesskador dalat ordentligt. Här förväntas positiva effekter i form av färre förslitningsskador under lång tid framöver.

Det uppsving i föreningsliv, kulturaktiviteter och vuxenutbildning som initierats efter reformerna 1995 och 2000 visar inga tecken på avmattning. Vad detta betyder för livskvalitet är inte lika lätt att mäta som BNP, men som observatör slås man av denna storstads sjudande kreativitet som ständigt visar sig i alla möjliga former, ute i bostadskvarteren och inne i city.

Kvinnorörelsen i andra länder hänvisar till det svenska exemplet i sina diskussioner och ansträngningar att åstadkomma jämställdhet mellan könen. SCB:s senaste hushållsundersökningar visar nämligen att den svenska mannen utför hushållsarbete och tar hand om barn som aldrig förr. Den kvinnliga förvärvsintensiteten närmar sig mannens, och den manliga arbetsinsatsen i hushållet närmar sig kvinnans.

Det finns visserligen en liten grupp människor som tagit två arbeten, men tack vare en positiv reallöneutveckling har incitamenten för sådant agerande varit små. De flesta återgår till ett arbete efter en kort tids dubbelarbete.

För närvarande är enigheten i Göteborg nästan fullständig: livet är bättre nu än det var för tjugo år sedan, tack vare kortare arbetstid. Ännu har ingen politisk kraft öppet börjat diskutera 25 timmars arbetsvecka. 30-timmarsreformen har slagit mycket väl ut, och nu riktas intresse mot andra mera angelägna politiska frågor. Men, när man begrundar det faktum att det bara för hundra år sedan var normalt med en veckoarbetstid på ca femtiosju timmar, och att så gott som alla arbetstidsförkortningar hittills medfört huvudsakligen positiva effekter, är det kanske en fullt rimlig tanke att vi snart står inför en 25 timmars arbetsvecka.

1 Inledning

Syftet med föreliggande arbete är att undersöka tänkbara effekter av olika arbetstidsförkortningar på arbetsplatser och i hushåll i en svensk storstad — Göteborg. Undersökningen ingår således i den mikro-orienterade delen av Arbets-tidskommitténs verksamhet. Liksom flera andra studier i detta sammanhang är de arbetstidsförkortningar som undersöks följande:

- 1) 35 timmars normal arbetsvecka
- 2) 30 timmars normal arbetsvecka
- 3) Utbyggd föräldraförsäkring: 18 månaders föräldraförsäkring plus 6 timmars arbetsdag under tre år för vardera föräldern (sex år för ensamstående föräldrar)

Om framtiden är svårförutsägbar på makronivå, där man har de stora talens lag och probabilistiska modeller på sin sida, är den minst lika svår att förutsäga på mikronivå, där man har en konkret situation att utgå från. Rapporten bör därför betraktas som ett diskussionsunderlag snarare än en hypotesprövande avhandling, även om de bedömningar som undersökningen bygger på naturligtvis bottenar i uppfattningar om väsentliga samband mellan arbetslivets tidsmässiga organisation och andra företeelser.

Vi anlägger ett tidsgeografiskt perspektiv på arbetstid och menar att beskrivningssättet erbjuder en väg till ökad insikt i kopplingar mellan verksamheter och individer, och i restriktioner som begränsar individers handlingsutrymme (kapitel 2). Ett samhälles organisation är naturligtvis alltför invecklad och sammanflätad för att kunna fångas i sin helhet. Men som allmän föreställningsram tillåter ansatsen djupdykningar i konkreta situationer vid arbetsplatser och i hushåll, utan att sammanhangen på makronivå mellan verksamhetssystem och befolkning förloras ur sikte.

Som allmän bakgrund ges en mycket kortfattad beskrivning av Göteborgs arbetsliv och befolkning (kapitel 3).

Arbetslivets organisation präglar hela samhällets tidsorganisation. Samhällsekonomin är beroende av företagens och den offentliga sektorns framgångar. De ekonomiska och produktionsmässiga aspekterna av arbetstidsförkortningar är utan tvivel mycket viktiga och ägnas följaktligen mycket uppmärksamhet i arbetstidsstudier. Även i detta arbete undersöker vi tänkbara följder av arbetstidsförkortningar på företag och offentliga arbetsplatser (kapitel 4). Särskilt uppmärksammas frågor beträffande samband mellan arbetstidsförkortningar å ena sidan och sjukfrånvaro, produktivitet, personalomsättning, rekrytering, efterfrågestrukturen och arbetstidens förläggning å andra sidan.

På grund av det ovannämnda beroendeförhållandet ter det sig helt naturligt att arbetslivets krav på tidsmässig organisering går före hushållens och individens. Hushållen måste vanligen anpassa sig och utforma ett vardagsliv som passar in i det omgivande arbetslivets tidsramar. Även om arbetsplatserna visar en viss grad av flexibilitet i förhållande till hushållens behov och önskemål, så är det huvudsakligen hushållen som måste vara flexibla och anpassbara gentemot produktionens krav på tidsmässig organisering. Vi har därför valt att ägna

en stor del av undersökningen åt hushåll, främst hushåll med barn (kapitel 5). Bland annat behandlas frågan om flexibilitet i det sätt på vilket man tar ut en arbetstidsförkortning.

Det inledande panoramat över ett samhälle efter genomförda arbetstidsreformer ger två motbilder av framtiden: en skräckversion och en idyllversion. Dessa bygger på sätt och viss på undersökningsmaterialet, men kan inte betraktas som slutsatser. Motbilderna antyder hur genomgripande konsekvenser en arbetstidsförkortning kan få. Den mångfald av frågor som hopar sig kring en enda huvudfråga — vilka är de sannolika effekterna av arbetstidsförkortningar? — går knappast att besvara entydigt. Däremot är det lättare att antyda gränserna inom vilka det verkliga utfallet hamnar. Om allting går snett kan vi kanske få uppleva den skräckversion som ges i en Göteborgstidning, den 2 december, år 2011. Om allting slår väl ut kan vi istället vara med om den idyll som målas upp i samma tidning. Med mycket stor säkerhet kommer det faktiska utfallet av de studerade arbetstidsförkortningarna att hamna betydligt närmare mittpunkten mellan dessa två ytterligheter.

2 Arbetstid i tidsgeografisk belysning

"A major problem is the very short step between what is self-evident and extremely complicated."
(Torsten Hägerstrand, 1985, s 195)

Tidsgeografi är ett systematiskt angreppssätt för beskrivning och analys av händelser och förlopp. Det tidsgeografiska betraktelsesättet utvecklades under 70-talet av Torsten Hägerstrand och hans forskargrupp i Kulturgeografisk process- och systemanalys i Lund och har under 80-talet vidareutvecklats och tillämpats såväl i Sverige som utomlands. Ansatsen utgör i sig ingen teori, utan en beskrivningsmodell som bygger på grundläggande ontologiska villkor.

Utan anspråk på fullständighet kan dessa villkor sammanfattas på följande sätt. Individer är odelbara och kan därför inte finnas på två platser samtidigt. Är individen upptagen med en viss verksamhet är den inte tillgänglig för andra verksamheter. Det uppstår således samtidighetskonflikter. De flesta verksamheter är mycket ordnade på så sätt att de med given teknologisk och kunskapsnivå kräver bestämda sekvenser av deluppgifter. Projekt av olika dimensioner ger alltså upphov till "pockets of local order" som kan beskrivas i tid och rum. Alla individer har begränsade tidsresurser och kan inom en begränsad tid endast nå ett begränsat rum på olika typer av restriktioner. Individers handlingsutrymme är därför i mycket konkreta termer avhängig deras omgivningsstruktur. (Hägerstrand 1970, 1972a, 1972b, 1974, 1985)

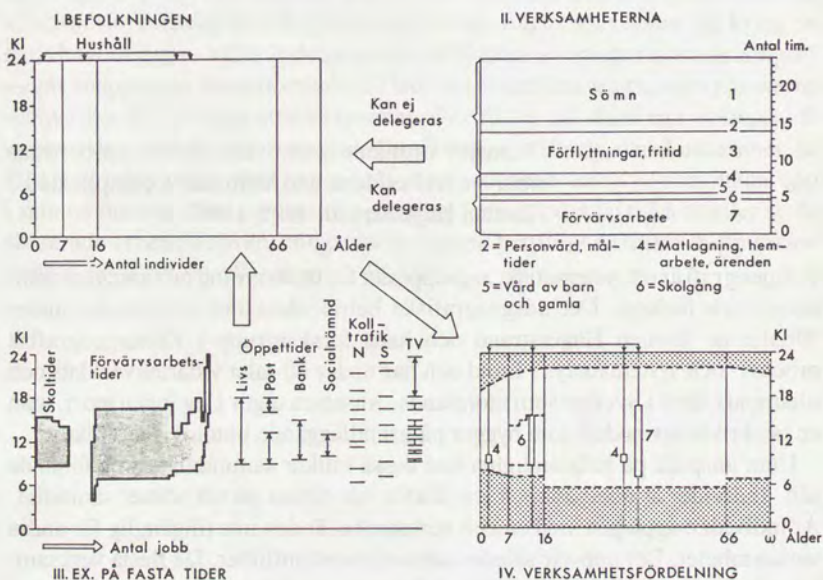
Inom ett avgränsat område — en ort t ex — kan man skilja mellan ortens befolkningssystem och ortens verksamhetssystem. Vidare kan man skilja mellan systemens mikro- och makronivåer. Den tidsgeografiska ansatsen strävar efter en avbildning av befolkningssystem och verksamhetssystem som visar i konkreta termer hur de fogas ihop, samtidigt som den medger möjlighet att "röra sig fram och tillbaka mellan mikro- och makronivåer utan att förlora sambandet mellan dem" (Hägerstrand 1974, s 88).

2.1 Befolkningssystemet

En Orts befolkning har en sammanlagd tidsinkomst under ett dygn som är lika med tjugofyra timmar gånger antalet invånare. I figur 2.1 (I) visas en befolknings samlade tidsinkomst där individerna har kategoriserats efter ålder. I arbetsmarknadssammanhang kan det vara lämpligt att istället gruppera individernas tidsinkomster efter huvudsaklig sysselsättning, t ex förskolebarn, skol-

barn, studerande vuxna, deltidsarbetande, heltidsarbetande, icke förvärvsarbetande och pensionärer. Befolkningens totala tidsinkomst utgör den ram inom vilken alla sysslor måste pusslas ihop.

Figur 2.1: Hoppassning av befolkning och verksamheter i dygnsperspektivet (Hägerstrand 1972a). (Kommenteras i texten.)

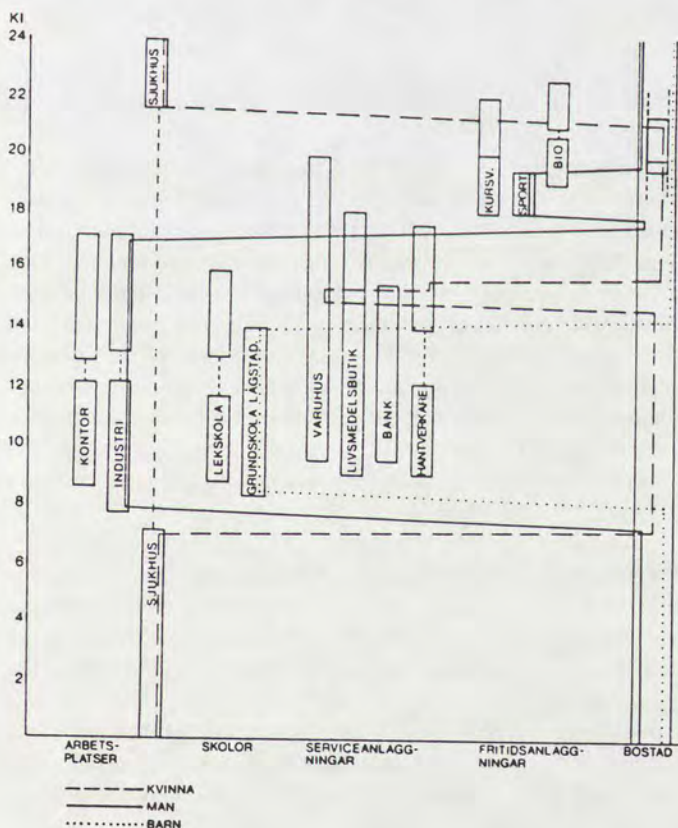


Figur 2.1 (I) representerar individernas dygnslinjer i rena tidsbudgettermer på makronivå. Linjerna är raka och till synes oberoende av varandra. Men hushåll består för det mesta av individer i olika kategorier. På mikronivå är det lättare att se att individernas dygnslinjer inte är oberoende av varandra. Vi binder oss i skilda sammanhang och i varierande grad till varandra i ett nätverk av primär- och sekundärgrupper (Mårtensson 1974). Dessa bindningar är av stor betydelse för hur vardagen ter sig. Figur 2.2 visar individbanor under ett dygn för individer i ett hushåll, där rummet har reducerats till en dimension. Den ena individens måltid är t ex inte oberoende av den andra individens inköps- och matlagningsaktiviteter.

2.2 Verksamhetssystemet

För att uppfylla behov och önskningar utför vi, ensamt eller tillsammans, en mängd aktiviteter. Många aktiviteter gör vi utan något ordnat förhållande till andras tidsanvändning. Andra aktiviteter kräver samordning i tid och rum med andra individer. I figur 2.1 (II) har verksamheterna kvantifierats i genomsnittlig individtid, utan hänsyn till hur de faktiskt fördelar sig mellan individerna.

Figur 2.2: Individbanor i ett hushåll under ett dygn.



Verksamheter kan kategoriseras efter delegerbarhet. Många verksamheter är individanknutna och kan inte delegeras, även om en del individer behöver hjälp med att utföra dem. Det gäller främst verksamheter som tillgodoser grundläggande fysiologiska behov, men även personliga behov och önskningsar som är socialt präglade, liksom av samhället bestämda plikter, t ex skolplikt. Andra verksamheter är delegerbara och kan alltså överlåtas mellan individer. Arbetsmarknaden är härvidlag en mycket betydelsefull fördelningsmekanism när det gäller avlönade aktiviteter. Oavlönat arbete fördelas mellan hushållsmedlemmar genom andra fördelningsmekanismer, t ex sociala normer och förhandlingar (explicita eller implicita) mellan hushållsmedlemmar, men påverkas också av arbetsmarknadens fördelning av avlönat arbete.

Verksamhetssystemet kan vidare delas upp i mer eller mindre sammanhängande och ordnade projekt. Det kan vara fråga om att framföra ett stycke musik, eller att producera bilar. Projekt ställer krav på samordning av underordnade aktiviteter för att kunna nå målsättningen. Det som för ett större projekt utgör en underordnad aktivitet kan för de involverade ses som ett projekt i sig, eftersom verksamhetssystemet är hierarkiskt uppbyggt. Produktion av bildelar kan vara ett projekt för bildelsproducenterna, men en underordnad aktivitet för projektet bilproduktion. Ett sammanträde kan i det dagliga perspektivet te sig som ett avslutat projekt vid dagens slut, men sett mera långsiktigt utgör det en liten del av ett större projekt. Ur denna synvinkel kan man se att det är genom projekt som en kamp förs "om makten över existensens och händelsers tillträde till rummet och tiden" (Hägerstrand 1986, s 43).

2.3 Arbetsplatsers organisation

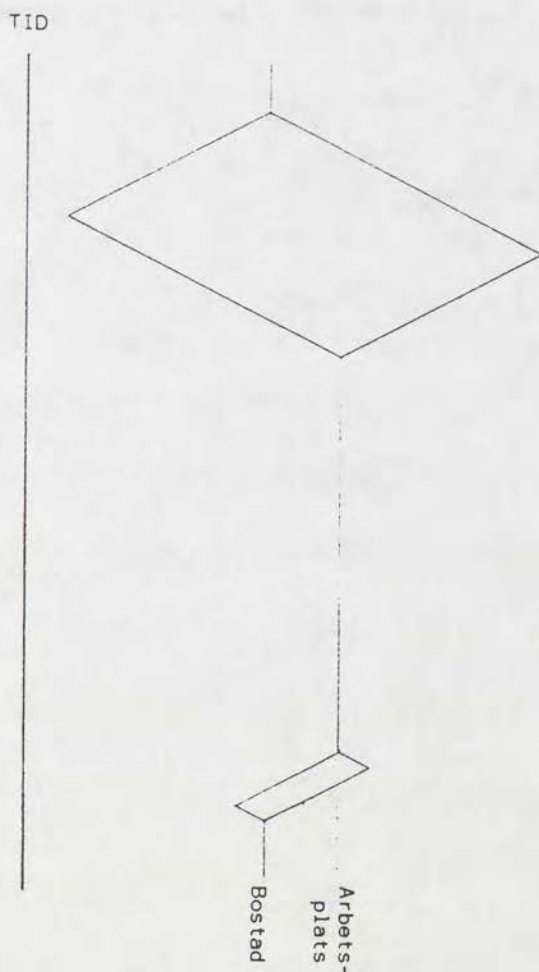
Verksamheter äger oftast rum på speciellt avsedda platser eller "stationer". Sömn äger rum i sovrummet, matlagning i köket, sammanträden i sammanträdesrum, förflyttningar i transportnät, osv. Förvärvsarbete äger vanligen rum på arbetsplatser som i hög grad är strukturerade i tids- och rumshänseenden. Olika deluppgifter görs av speciellt utsedda personer vid olika stationer med bestämda kopplingar till varandra genom att material- eller informationsflöden har särskilda banor genom systemet. Processindustrier präglas av starka kopplingar mellan stationer och arbetsmoment: störningar vid en station kan innebära produktionsstopp vid stationer senare i processen. De flesta arbetsplatser präglas av en större grad av flexibilitet i detta avseende, men det finns inte arbetsplatser utan ordnade sekvenser av arbetsmoment som ger verksamheten dess struktur.

Det är uppenbart att den teknologiska utvecklingen i hög utsträckning påverkar organisationens tids- och rumsmässiga struktur på arbetsplatserna. Samtidigt kan befintliga strukturer verka hämmande för spridning av teknologiska innovationer. Ellegård och Lenntorp (1980) har t ex belyst detta dubbelsidiga förhållande genom historiska mikrostudier av mejerihantering. (Se vidare Ellegård 1983.)

Också arbetsplatsens omgivningsstruktur påverkar dess organisation. Vissa verksamheter är känsliga för andra verksamheters förläggning i tiden och rummet. Handeln t ex får toppar i verksamheten på tider utanför de vanligaste ar-

betstiderna. Transportverksamhetens rumsliga och tidsmässiga efterfrågestruktur bestäms i högsta grad av omgivande verksamheters tider och lokalisering.

Figur 2.3: Handlingsutrymmet i tid och rum för en individ med bestämda arbetstider och sömnbehov, och givet tillgång till vissa transportmedel.

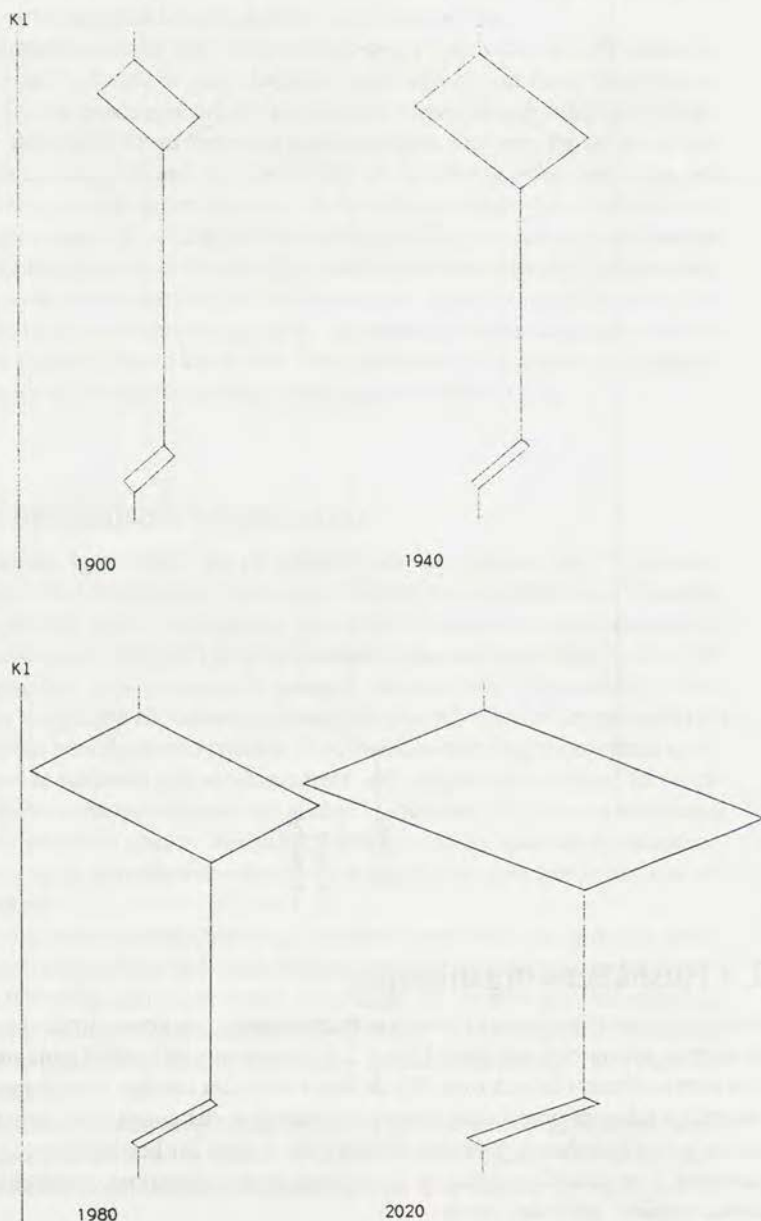


2.4 Hushållens organisation

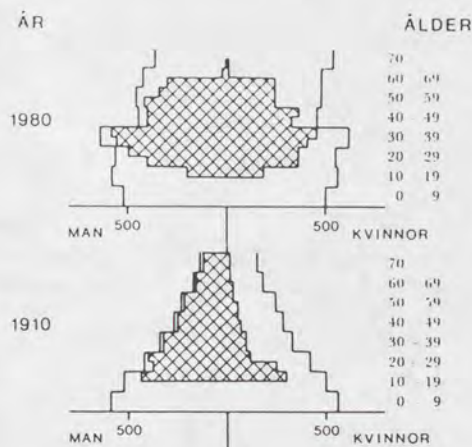
Vardagens rum domineras av bostad och arbetsplats, och dess rytm domineras av arbets-, sömn- och måltider. I figur 2.2 visades hur ett hushåll hade ordnat sina verksamheter i tid och rum. För de flesta individer innebär förvärvsarbetet väsentliga tidsrumsbindningar under huvuddelen av det vuxna livet, kring vilka övriga verksamheter passas in. Andra tider av vikt för hopfogning av verksamheter i ett hushålls vardag är öppettider, mottagningstider, tidtabellsbestämda restider, skoltider, m m.

Handlingsutrymmet för en individ kan avbildas tidsgeografiskt i form av prismor. Individen har stora delar av dagen in-tecknad genom kontrakt, överens-kommelser, eller p g a sociala eller fysiologiska behov. Figur 2.3 visar handlingsutrymmet för en individ i tid och rum, givet bestämda arbetstider och sömnbehov, och givet tillgång till vissa transportmedel. (Se Lenntorp 1976.)

Figur 2.4: Handlingsutrymmet i dygnsperspektivet för en vanlig arbetare år 1900, 1940, 1980 och 2020. Prismornas växande storlek avspeglar växande handlingsutrymme, huvudsakligen till följd av förkortad arbetstid och förbättrade transport-möjligheter.



Figur 2.5: Sveriges befolkningspyramider, 1910 och 1980. Det rastrerade området symboliserar den förvärvsarbetande delen av befolkningen (Ellegård 1987).



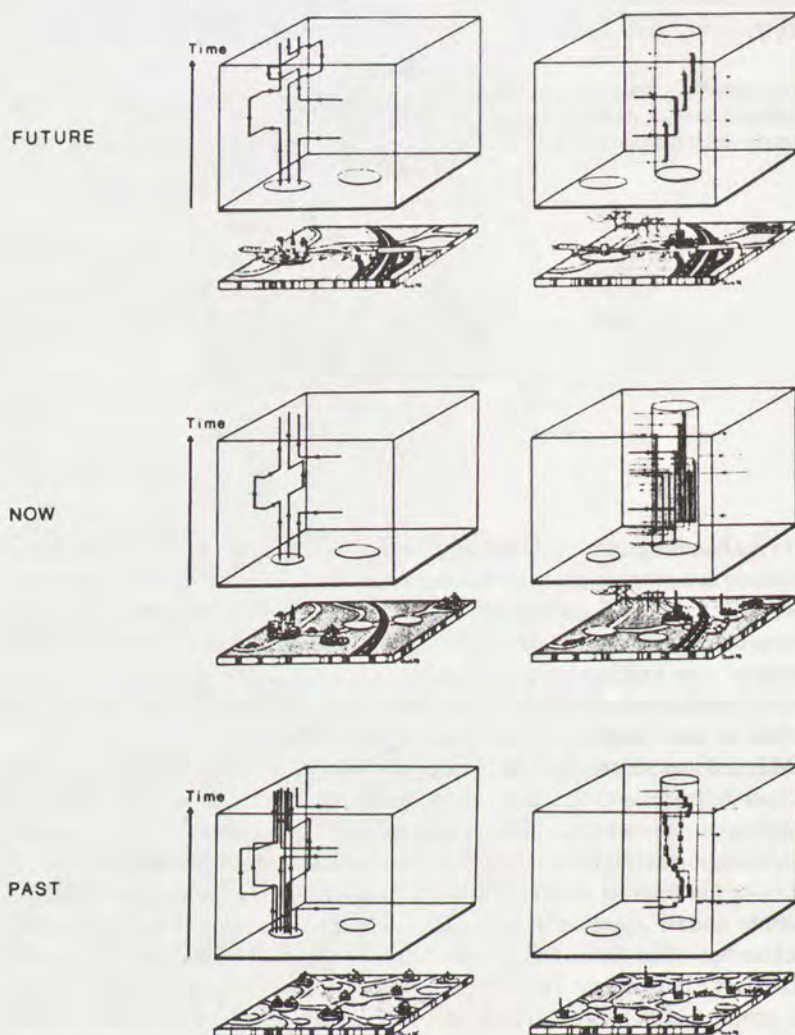
Att visa handlingsutrymmet för flera individer i ett hushåll på detta sätt ger invecklade och svårfattliga figurer, men det är lätt att se hur individer i ett hushåll påverkar varandras handlingsutrymmen. Hade individen i figur 2.3 t ex behövt lämna och hämta ett barn på daghem på vägen till och från arbetet skulle såväl morgon- som kvällsprismat bli mindre. I hushåll med två förvärvsarbetande vuxna och flera barn är behovet av samordning stort, eftersom den inbördes påverkan av individuella tidsrumsbindningar är stor.

Människans sömnbehov är tämligen konstant, även om det varierar något mellan individer och över individens livstid. Det som på lång sikt har påverkat handlingsutrymmet i människors vardag är förkortade arbetstider och förbättrade transportmöjligheter. Figur 2.4 visar hur handlingsutrymmet för en vanlig arbetare har ändrats under 1900-talet. Den ordinarie arbetsdagens längd har ändrats endast marginellt sedan 20-talet, men däremot har den ordinarie veckoarbetstiden förkortats genom lediga lördagar och årsarbetstiden genom semesterförlängningar. Handlingsutrymmet på arbetsdagar har vuxit till stor del genom ökade transporthastigheter. Denna tillväxt i handlingsutrymme har dock dämpats genom att man tagit ut en del av den i möjligheten att ha större avstånd mellan bostad och arbete.

2.5 Arbetstidens utveckling

Årsarbetstid per anställd har minskat avsevärt under detta sekel, från ca 2740 timmar 1900 till ca 1490 timmar 1986. Samtidigt har den förvärvsarbetande andelen av befolkningen ökat, trots tidigareläggning av pensionsåldern och förlängd utbildningstid för stora delar av åldersgruppen 16–24 år. Figur 2.5 visar tydligt att det är kvinnor mellan 25 och 65 år som svarar för den ökning som mer än kompenserar bortfallet bland befolkningens yngre och äldre strata.

Figur 2.6: Ett dygn sett ur hushållsperspektiv (t v) och ur arbetsplatsperspektiv (t h), förr, nu och i framtiden (Lenntorp 1977).



Utvecklingen åskådliggörs på mikronivå i figur 2.6. Tidsrumdiagrammen till vänster visar ett dygn i hushållets perspektiv, förr, nu och i framtiden, medan diagrammen till höger visar samma dygn på arbetsplatsen där en i hushållet arbetar. Figuren visar schematiskt hur produktionsprocessens tidsrumsliga organisation har ändrats, liksom hushållets. Arbetstiden minskar, vilket ger ökat handlingsutrymme för aktiviteter utanför arbetstiden.

Det torde vara klart att försök till fullständigare tidsgeografiska diagram över komplicerade förlopp snart blir ohanterliga. Syftet är inte att åstadkomma fullständiga diagram utan att använda tidsgeografins begreppsapparat för en djupare analytisk insikt i skilda händelseförlopps konkreta sammanhang.

3 Göteborg — en översikt

Med sina ca 430 000 människor och ca 26 000 arbetsställen präglas Göteborg av storstadsmässig variation inom befolknings- och verksamhetssystemen. Omkring var tjugonde invånare i Sverige bor i Göteborg, var tolfte i Stor-Göteborg. Mellan 1970, då befolkningen nådde över 450 000, och 1984 minskade Göteborgs befolkning med ca 25 000, men den har stigit sedan dess och beräknas vara uppe på 1970 års nivå vid sekelskiftet. Stor-Göteborg har däremot haft en kontinuerlig befolkningstillväxt och prognosen pekar på ca 760 000 invånare år 2000.

Förvärvsintensiteten i åldrarna 20—64 har stigit från 69 % 1970 till 79 % 1985. Hela ökningen svarar kvinnorna för, från 55 % till 77 %, medan männens förvärvsintensitet förblivit oförändrad (81 %). Samtidigt steg andelen förvärvsarbete som arbetar deltid från 10 % 1970 till 25 % 1980 (från 33 % till 42 % bland kvinnor; från 3 % till 10 % bland män). Dessa två tendenser, allt fler förvärvsarbete kvinnor och allt större inslag av deltidarbete är naturligtvis starkt sammanflätade med en annan viktig tendens: ökningen av den offentliga förvaltningens andel i arbetsmarknaden från 25 % 1970 till 37 % 1985. Denna ökning har huvudsakligen skett på bekostnad av tillverkning, byggnadsverksamhet och handel. Dessa utvecklingsdrag inom arbetsmarknaden återspeglas i påtagliga förändringar i hushållens vardagsmönster.

Pendlingen över kommungränsen ökade avsevärt under perioden 1970—85. Bruttopendlingen nästan fördubblades från drygt 50 000 till knappt 100 000, vilket tyder på ökade avstånd mellan bostad och arbete. 1970 svarade inpendlare för 18 % av Göteborgs förvärvsarbete dagbefolkning, 1985 för 28 %.

Under 90-talet förväntas en fortsatt förskjutning i arbetsmarknaden från tillverkning till tjänster, främst privata tjänster. Kommunens prognos gällande Stor-Göteborg framgår i tabell 3.1. Den totala efterfrågan på arbetskraft förväntas stiga med ca 6 % fram till 1995. Industrisysselsättning antas minska under perioden med 10 %, medan sysselsättning inom privata tjänster förmodas stiga med 25 %.

På utbudsidan förväntas en fortsatt befolkningstillväxt inom åldrarna 20—64 år. Prognosen tyder på en årlig ökning på ca 2 600 (eller ca 0,6 %) mellan 1987 och 1995, dvs samma storleksordning som tillväxten hittills under 80-talet. Under 90-talets senare hälft sjunker ökningstakten till ca 0,45 % (ca 2 000 i absoluta tal). Kvinnornas förvärvsintensitet förväntas öka ytterligare, och man räknar med en fortsatt nettoinflyttning.

Tabell 3.1: Sysselsättningsutvecklingen i Stor-Göteborg fram till år 1995.

	1987	1995
Jordbruk mm	5 000	4 000
Industri	74 500	67 000
Byggnadsverksamhet	23 000	25 000
Handel, restaurant/hotell	55 000	57 000
Samfärdsel, post/tele	32 500	34 000
Privata tjänster	60 000	75 000
Offentliga tjänster	105 000	113 000

Källa: Prognoser, Underlag för 1988 års planering, Göteborgs kommun.

Tabell 3.2: Ålderschocken i Sverige, Stor-Göteborg och Göteborg.

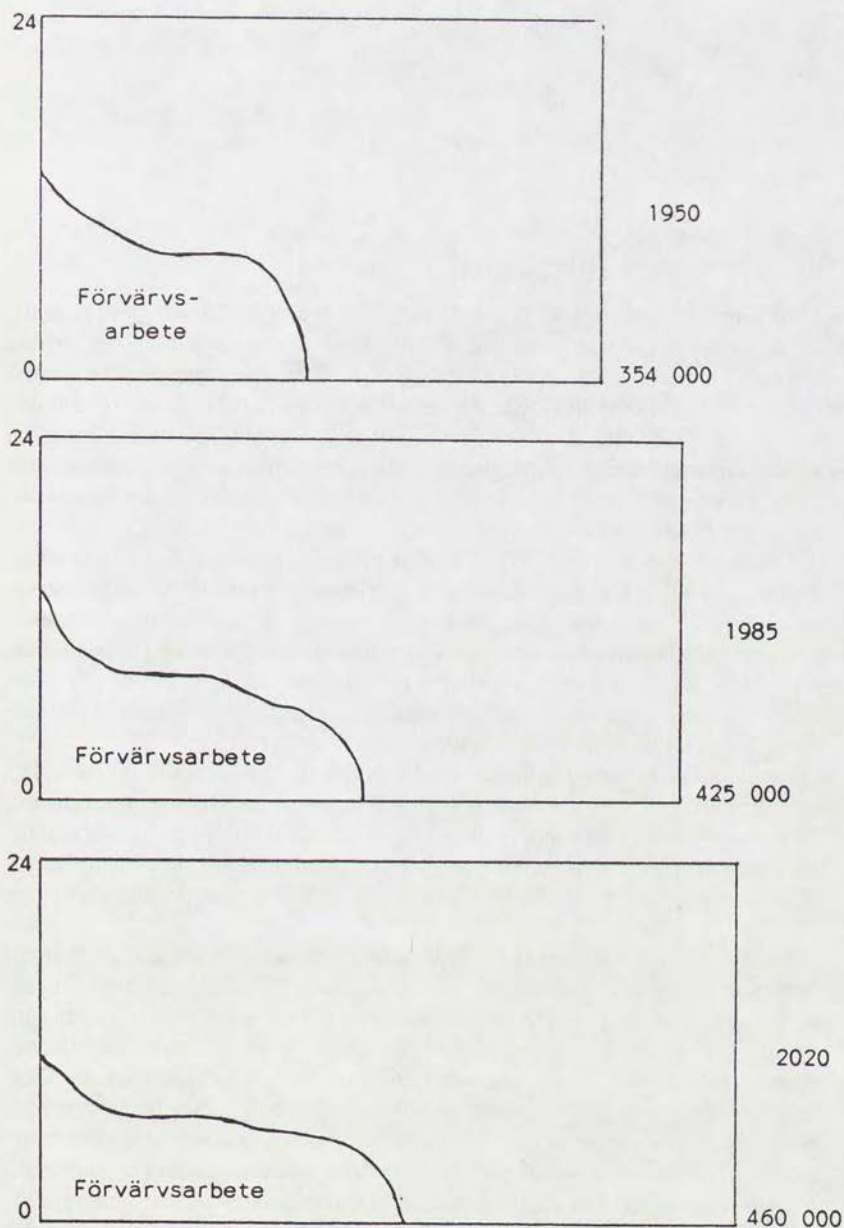
	Minskning i åldrar 20—24, 1987—2000	Ökning i åldrar 55—59, 1987—2000
Sverige	20%	36%
Stor-Göteborg	16%	32%
Göteborg	11%	12%

Källor: Ohlsson & Broomé 1988; Prognoser, Underlag för 1988 års planering, Göteborgs kommun.

Framtida problem på arbetsmarknaden i form av brist på ungdomsarbetskraft och överskott av arbetskraft i övre medelåldern har rönt mycket uppmärksamhet på senare tid (Ohlsson 1988; Ohlsson & Broomé 1988). Det tycks dock finnas markanta regionala skillnader beträffande "ålderschocken", vilket framgår i tabell 3.2. Problemen i Göteborg och i Stor-Göteborg behöver inte bli så svåra, även om konkurrensen om yngre arbetskraft säkerligen kommer att öka. Minskningen av gruppen 20—24 år i Stor-Göteborg mellan 1987 och 2000 beräknas bli ca 9 000. Som jämförelse kan nämnas att gruppen minskade med 9 000 på fem år mellan 1970 och 1975.

Utan anspråk på exakthet visar figur 3.1 ungefär hur verksamheten förvärvsarbete fördelades på befolkningen en vanlig arbetsdag 1950 och 1985, och hur den eventuellt kan komma att fördelas i en inte så avlägsen framtid.

Figur 3.1: Förvärvsarbetets ungefärliga fördelning på Göteborgs befolkning i dygnsperspektivet, 1950, 1985 och 2020.



4 Arbetsplatsperspektivet: effekter på arbetsplatsen

4.1 Urval och tillvägagångssätt

Med hjälp av Göteborgs stadskansli och SAF:s regionala kontor gjordes ett urval av sex arbetsplatser inom den offentliga sektorn och sju inom den privata sektorn. Urvalet är alltså att betrakta som strategiskt, inte representativt i statistisk bemärkelse. I urvalet ingår således olika typer av arbetsplatser med skilda arbetstider. De offentliga arbetsplatserna är en förvaltning, ett trafikföretag, en intensivvårdsavdelning, ett daghem, en hemvårdsenhet och ett sjukhem. De privata företagen är ett FoU-företag, en livsmedelsproducent, en processindustri, en plastvarutillverkningsindustri och tre verkstadsföretag.

Enkäter skickades i maj 1988 till kontaktpersoner på arbetsplatserna ansvariga för personalfrågor. Enkätfrågorna berör arbetsplatsens verksamhet, personalen, arbetstider och allmänt om konsekvenser av arbetstidsförkortningar.

Enkätundersökningen följdes upp av en intervjuundersökning i augusti. Frågorna ställdes till samma kontaktpersoner som besvarade enkätfrågorna, och handlade om effekter av de tre hypotetiska arbetstidsförkortningarna som arbetstidskommittén valt att arbeta med.

I samband med intervjutillfället samlades svar på "frågor rörande arbetsplatsens arbetstider", som skickades till kontaktpersonerna några veckor tidigare. Syftet med denna del av undersökningen var att få fram mer detaljerade uppgifter om arbetsplatsens nuvarande arbetstider, och bedömningar av kvalificerade, insatta personer om hur arbetstiderna kan se ut efter genomförande av de tre olika reformerna.

Enkät- och intervjudelarna av undersökningen har, givet begränsningen till tretton arbetsplatser, fungerat väl. Den sista delen, på många sätt den viktigaste, fungerade mindre bra. Detta undersökningsmoment var tydligen att begära för mycket av kontaktpersonerna. För två offentliga arbetsplatser finns det detaljerade förslag till arbetsscheman i enlighet med 35-timmars arbetsvecka, 30-timmars arbetsvecka och utbyggd föräldraförsäkring. Skriftliga svar med generella bedömningar av rekryteringsbehovet och nya arbetstider efter reformerna finns för sex arbetsplatser. Anledningen till att denna del av undersökningen lades upp på så sätt att svaren skulle hämtas i samband med intervjutillfället var just för att kunna fylla ut intervjufrågorna på de arbetsplatser där skriftliga svar på frågorna saknades. Detaljerade uppgifter gick inte att få inom ramen för intervjuerna, men väl generella bedömningar av hur arbetstider kunde tänkas påverkas av reformerna. På så sätt har vi kunnat få en viss bild av alla tretton arbetsplatser som ingår i studien, och en del genomtänkta funderingar kring möjliga effekter av arbetstidsförkortningar sedda från företagens perspektiv.

4.2 Resultatbeskrivning

Enkät- och intervjustavaren varierar mycket i detaljeringsgrad mellan arbetsplatserna. Svar på alla enkät- och intervjufrågor har dock erhållits från samtliga arbetsplatser. Svaren har sammanställts och presenteras nedan i komprimerad form.

Den offentliga sektorn

Förvaltning

Förvaltningen har 437 anställda och en omslutning på ca 130 Mkr. Bara 3 % av de anställda är SKAF-anslutna. De flesta är män (57 %) och över hälften av de anställda är över 45 år. Ca 30 % har akademisk examen och ca 25 % har examen från tekniskt gymnasium. Personalomsättningen är relativt låg — 5 % under 1987, varav hälften pensionsavgångar. Lägre personalkategorier är något överrepresenterade i omsättningen. Rekrytering av personal till tjänster som kräver högre utbildning är problematisk. Däremot är det lätt att rekrytera 'lägre' kameral personal.

Alla på kontoret arbetar enbart dagtid. 20 % är deltidсанställda, varav ca 80 % är kvinnor. Flexitid tillämpas. Normaltiden är 8.00—16.30, fast tid 9.00—15.00 och flexitid 7.00—9.00 resp 16.30—18.00. För några få som arbetar med ADB tillämpas förskjuten arbetstid. Övertidsarbete är mycket begränsat — mindre än 1 %. Sjukfrånvaron (inkl långtidssjuka) är ca 5,5 % eller 10,5 sjukdagar per anställd. Kvinnornas frånvaro är ca 7,5 % (13,5 dagar), männens ca 4,5 % (8,5 dagar). Frånvaro pga vård av barn är ca 2 % (varav huvuddelen avser kvinnor).

Generella arbetstidsförkortningar skulle förmodligen inte påverka efterfrågan på kontorets tjänster. De tre reformerna skulle inte ha någon större effekt på personalomsättning och frånvaro.

En arbetstidsminskning skulle säkert medföra ökad produktivitet, men det växlar mellan olika kategorier anställda. Uppskattningsvis kan ca 25 % av arbetstidsbortfallet kompenseras med ökad produktivitet — resten måste nyrekrytering svara för. En arbetstidsförkortning leder också till viss omfördelning av arbetsuppgifter. De alternativ som studien arbetar med skulle inte påverka den formella arbetsorganisationen. Så skulle t ex antalet chefer vara oförändrat, vilket i sin tur medför omfördelning av arbetsuppgifter. För personal som har mycket kontakt med 'kunderna' (fasta besöks- och telefontider), skulle produktivitetökningsen bli mindre och därmed nyanställningsbehovet större.

Vid 35-timmarsvecka bör den fasta arbetstiden inte minskas utan fortfarande vara 9.00—15.00. Något fler anställda, t ex expeditiionspersonal, får mer låst arbetstid om servicegraden skall bibehållas. För den mindre delen av verksamheten som är kapitalintensiv (ADB) skulle den förskjutna arbetstiden öka och fler skulle bli berörda. Det sammanlagda behovet av nyanställning bedöms bli ca 9,5 %.

Vid 30-timmarsvecka är det svårare att bedöma arbetstidens förläggning. Om flexibel arbetstid skall bibehållas måste ju den fasta arbetstiden minska. Men i så fall ökar den andel av de anställda som måste arbeta utanför den fasta tiden om inte servicenivån skall minska kraftigt. Behovet av interna kontakter är stort

inom verksamheten. Detta talar också för att den fasta arbetstiden bör minska så lite som möjligt. Kortare arbetstid medför därför mindre valfrihet än idag när det gäller arbetstidens förläggning om produktiviteten skall öka och servicenivån bibehållas. Det sammanlagda behovet av nyanställning bedöms bli ca 19 %.

9 % av de anställda berörs av en förändrad föräldraförsäkring. Förlängningen till 18 månader medför ett rekryteringsbehov på 3—4 årsarbeten för hela kontoret. Arbetstidsförkortningen motsvarar 2—3 årsarbeten eftersom de flesta berörda redan arbetar deltid. Sammanlagt skulle rekryteringsbehovet bli ca 1,5 %. Personalkostnadsökningarna blir drygt 2 %.

Personalchefen på förvaltningen tror att rekryteringsproblemen i samband med 35- och 30-timmarsalternativen skulle bli oöverstigliga. Rekryteringssituationen är svår redan idag.

Kollektivtrafik, Trafikdriftavdelning

Med 1 836 anställda och en budgetomslutning på ca 270 Mkr producerar avdelningen ca 32 miljoner vagnkilometer under 1988. Ca 94 % av de anställda är SKAF-anslutna. 36 % är kvinnor. Personalomsättningen 1987 bland SKAF-anslutna var ca 18 %. Arbetstiderna utgör den dominerande orsaken till att man slutar som förare i kollektivtrafiken. De skiftande arbetstiderna ger efterhand svårigheter att upprätthålla önskvärda relationer med familj och vänner, varför man — i allmänhet efter 2—3 år — överger yrket till förmån för arbeten under normal dagtid. (Se kapitel 5.) Rekryteringen är nästan helt inriktad på att anskaffa förare. Sedan 1985 har det årliga behovet varit ca 300 förare. Rekryteringsmålet har inte kunnat nå sedan 1986, vilket innebär att verksamheten tvingas fungera med ett konstant personalunderskott. Kraven på stora övertidsinsatser stiger, vilket leder till ökad frånvaro, och ännu större behov av övertidsinsatser, osv i en ond cirkel.

All trafikpersonal samt arbetsledare arbetar i skift. Det tidigaste förarskiftet påbörjas omkring kl 04.00, det senaste avslutas omkring 02.00. Arbetsledare arbetar i tre skift dygnet om. Endast 2 % av personalen arbetar enbart dagtid, och dessa är på tjänstamannasidan. Bland SKAF-anslutna arbetar 13 % deltid, bland tjänstemännen är motsvarande siffra 3 %. Mellan maj 1987 och maj 1988 svarade övertid för ca 4 % av den totala arbetstiden. Frånvaro på grund av sjukdom uppgick under samma period till 18 %. Verksamheten präglas av påtagliga säsongvariationer och är indelad i tre tidtabellsperioder: A) 21/8—9/6; B) 10/6—30/6 och 31/7—20/8; och C) 1/7—30/7. Dessa variationer påverkar personalbehovet vilket i sin tur utgör grunden för uppläggning av personalens semestrar.

Generella arbetstidsförkortningar kommer antagligen att innebära en ökning av efterfrågan totalt sett, med en viss utjämning tidsmässigt. Arbetstidsförkortningar kan mycket väl tänkas påverka personalomsättning och frånvaro i positiv riktning.

Grundprincipen en man — ett fordon ger inget utrymme för betydande rationaliseringar. Så gott som hela arbetstidsbortfallet i samband med arbetstidsförkortningar måste täckas genom nyanställning.

Vid såväl 35- som 30-timmarsvecka skulle arbetstidens förläggning förmodligen bli så att tiderna för arbetspassen förblir som de är idag, och att arbetstidsförkortningen tas ut i form av fler fridagar. Eventuellt skulle speciella tjänster skapas för tjänstgöring under lördagar och söndagar. Rekryteringsbehovet vid 35-timmarsalternativet stiger med 200 förare. För närvarande klarar man inte av det årliga behovet av 300 förare. Alternativet med utbyggd föräldraförsäkring innebär en ökning med ca 50 förare. Rekrytering sker mest inom gruppen 20—25 år, och denna grupp kommer att minska under 90-talet. Detta gör att arbetstidsförkortningar kommer att innebära väldigt stora rekryteringsproblem.

Intensivvårdsavdelning

Avdelningen har en relativt hög personaltäthet på grund av behovet av hög beredskap dygnet runt. Hela 116 av de 122 anställda är kvinnor. Ca 30 % är tjänstemän med högskoleutbildning medan 70 % är SKAF-anslutna med tvåårig utbildning på vårdskolan. Personalomsättningen är hög. Sjuksköterskor söker ofta arbete i Norge, FN, Saudi-Arabien eller privat sjukvård. SKAF-personalen är ofta ung och läser vidare. De flesta i båda kategorier är kvinnor i fertila åldrar. Föräldraledighet är mycket vanlig. Intensivvårdsutbildade sjuksköterskor är det brist på i hela Sverige och rekryteringssituationen är ytterligt besvärlig. Situationen vad gäller undersköterskor är inte fullt så besvärlig.

De flesta, ca 57 %, arbetar deltid. Endast 3 anställda arbetar enbart dagtid. Driftstiden är som sagt dygnet runt. Skiftstiderna är 6.45—15.30, 13.00—21.30 och 21.00—7.00. Nattpersonalen arbetar enbart natt, medan dagpersonalen roterar mellan tidiga och sena skift och lediga dagar i sexveckors scheman. Övertid förekommer ofta, dels på grund av vakanser och dels på grund av verksamhetens oförutsägbarhet.

Varken efterfrågan på avdelningens tjänster eller dess kontinuerliga drift skulle påverkas av arbetstidsreformer. Däremot skulle såväl personalomsättning som frånvaro påverkas i positiv riktning. Rörligheten till Norge, FN, m m skulle minska liksom frånvaron till följd av trötthet och överbelastning.

Avdelningens karaktär ställer krav på hög beredskap och därmed hög personaltäthet: rationalisering kan inte svara för någon större del av arbetstidsbortfallet. Beträffande nattskiftet måste bortfallet täckas helt med nyanställningar. Visst utrymme finns dock till minskad överlappning mellan dagskiftet. Och, eftersom de flesta arbetar deltid kommer behovet av nyanställning inte att stå i proportion till arbetstidsförkortningen.

Vid 35-timmarsvecka får personalen på nattskift bibehållen arbetstidsförläggning men fler fridagar som motsvarar förkortningen. Dagpersonalen kommer förmodligen att få förkortad arbetsdag genom minskad överlappning: 6.45—14.30 och 14.00—21.30. Behovet av nyanställning blir mindre på så sätt än med bibehållna skiftstider och fler fridagar.

Vid 30-timmarsvecka går det inte att ytterligare minska på överlappning mellan skiftet. Att införa fyra skift skulle innebära ökad överlappningstid och därmed en rationaliseringsförlust. Istället blir lösningen förmodligen en kombination av minskad överlappning och fler fridagar. Nattpersonalen får ännu fler fridagar, men bibehållen skiftstid, 21.00—7.00. Dagpersonalen får skiftstider 6.45—14.30 och 14.00—21.30 kombinerad med fler fridagar.

Utbyggd föräldraförsäkring skulle förmodligen inte innebära några större förändringar för avdelningen. En marginell ökning av tjänstledighet, men avdelningen har redan väldigt många vikarier på grund av långvariga tjänstledigheter. Personalen uppgår totalt till ca 200, på 122 tjänster. Och eftersom de allra flesta kvinnor med småbarn redan har nedsatt tjänstgöring så skulle reformen inte innebära något större behov av nyanställning.

I övrigt anser man att något måste göras att förbättra villkoren för arbetskraften. Trots enorma rekryteringsproblem får inte arbetssökande hjälp av kommunen med förtur till bostad eller dagis. Daghemmens öppettider stämmer illa med de sjukvårdsanställdas behov. Minskade arbetstider skulle hjälpa mycket förutsatt att rekrytering kan säkras. Selektiva arbetstidsförkortningar inom sjukvården skulle underlätta rekryteringen avsevärt, men det får inte påverka lönen — det är i första hand pengar som avgör rekrytering av arbetskraft. Sjukvårdsanställda får redan för lite: ob-tillägget är t ex lägre än för metallarbetare.

Daghem

Daghemmet har fyra förskollärare och fyra barnskötare på två avdelningar. Därutöver finns det en föreståndare, ett ekonomibiträde och en kokerska. Samtliga är kvinnor; nio är under 30 år. Personalomsättningen inom barnomsorgen ligger kring 7—8 %. Under senare delen av 80-talet har det blivit svårt att rekrytera utbildad personal till barnomsorgen. Intensiva rekryteringskampanjer har dock gjort att man kunnat hålla verksamheten i gång.

Ekonomibiträdet arbetar halvtid, två förskollärare och kokerskan har tjänstgöringsgrader på 0.75 resp. 0.79, och de övriga arbetar heltid. Fyra personal arbetar enligt treskiftsschema (tidig — mellan — sen — tidig — mellan — sen etc.). Fyra personal arbetar enligt en annan treskiftsmodell (vecka 1: tidig, sen, tidig, sen, tidig; vecka 2: sen, tidig, sen, tidig, sen; vecka tre: mellan varje dag). Övertid förekommer i ytterst liten omfattning. Frånvaro utgör inget större problem på daghem, förmodligen på grund av mindre arbetsgrupper med gemensamt ansvar. Är man borta är det ens vänner som får det jobbigt, så man stannar inte hemma i onödan. Beträffande säsongvariationer har många barn ledigt och personal semester under sommaren.

Efterfrågan på barnomsorgen kommer med all säkerhet att påverkas av arbetstidsförkortningar. Reformernas effekter på öppethållande och efterfrågans tidsmässiga fördelning är dock mycket svåra att förutsäga. Effekterna kommer att variera mycket från daghem till daghem beroende på familjernas önskemål och arbetstider. Hur en arbetstidsreform påverkar föräldrarnas arbetstider blir avgörande för hur efterfrågan på daghemmets tjänster påverkas. Vidare kommer personalomsättning och frånvaro sannolikt att minska något till följd av en arbetstidsförkortning.

Då en stor del av de anställda inom barnomsorgen redan arbetar deltid kommer inte behovet av rekrytering i samband med arbetstidsförkortningar att direkt motsvara förkortningen. Men det arbetstidsbortfall som reformerna ändå innebär måste täckas genom rekrytering, såvida man inte rationaliserar. I princip finns det möjligheter att rationalisera barnomsorgen genom minskad personaltäthet. I praktiken är det dock en kommunalpolitisk fråga, inte en personalteknisk fråga.

Utfallet av arbetstidsförkortningar för daghemmets verksamhet är i hög grad beroende på föräldrarnas arbetstider. Generellt kan dock sägas att om föräldrar som arbetar i sjukvård, affär, omsorgsverksamhet el dyl har sina barn på daghemmet måste dagens öppethållandetider bibehållas. För 35-timmarsvecka medför detta ett behov av personalökning med 0.5 barnskötare och 0.25 förskollärare. Föreståndartjänsten är svår att dela på. Här kan arbetstidsförkortningen klaras av genom en omDispositionering av arbetsuppgifter. Kokerskan och ekonomibiträdet får bibehållna arbetstider, men med en ökning i tjänstgöringsgrad till 90 resp 57%. Med samma resonemang kan man säga att 30-timmarsalternativet medför ett rekryteringsbehov på 1.0 barnskötare och 0.5 förskollärare. Ekonomibiträdet får en tjänstgöringsgrad på 67%, medan kokerskan går upp till 100%.

Eftersom barnomsorgens arbetskraft till största delen består av kvinnor i fer-til ålder skulle en utbyggd föräldraförsäkring ha nästan samma effekt på daghemmens arbetstider som 30-timmarsalternativet.

Det finns detaljerade förslag till scheman vid 35 och 30 timmars arbetsvecka för en av daghemmets två avdelningar.

Hemvårdsenhet

Enheten har 15 anställda, en hemtjänstassistent och 14 SKAF-anslutna vårdbiträden. Samtliga är kvinnor; drygt hälften är under 30 år. Vårdbiträdesyrket hade under 1987 en personalomsättning på 14,3%. I det aktuella arbetslaget har dock ingen slutat mellan januari och augusti 1988. Det är mycket svårt att rekrytera vårdbiträden till hemtjänsten, speciellt med adekvat utbildning.

Inom den aktuella arbetsgruppen tillämpas individuella arbetstider, vilket innebär att personalen fastställer sina scheman utifrån verksamhetens behov och egna önskningsr veckovis. Det enda kravet är att varje anställd skall fullgöra sin avtalade sysselsättningsgrad inom en 6-veckors period. Idag arbetar hemtjänstassistenten och ett vårdbiträde heltid, 11 vårdbiträden arbetar 35 timmar i veckan (varav 8 har tjänstgöringsgrad 35/38,25), ett arbetar 30 timmar och ett arbetar 25 timmar i veckan. Övertid förekommer endast i undantagsfall, någon enstaka helg. Sjukfrånvaron är besvärande hög.

Efterfrågan på hemvård skulle inte påverkas av arbetstidsförkortningar. Där- emot skulle personalomsättning antagligen minska, liksom frånvaro.

Liksom fallet med daghem är frågan om rationaliseringsmöjligheter till sy- vende och sist en politisk fråga. Arbetstidsbortfallet till följd av arbetstidsför- kortningar måste, om samma vårdstandard skall bibehållas, täckas genom ny- anställningar. Rekryteringssituationen kommer att bli mycket besvärlig i och med generella arbetstidsförkortningar, men tack vare så många deltidsanställda kommer problemen inte att bli oöverstiglga. Situationen skulle bli betydligt gynnsammare om arbetstidsreformer genomfördes selektivt inom vårdsek- torn.

En minskning av arbetsveckan till 35 timmar skulle för denna enhet innebära ett arbetstidsbortfall och därmed rekryteringsbehov på ca 22 timmar i veckan, eller 0,63 årsarbete (med 35-timmarsvecka som måttstock). Motsvarande siff- ror för 30-timmarsvecka skulle hamna kring 75 timmar i veckan, eller 2,5 års- arbeten. Arbetstidens förläggning kommer kanske, som idag, att bestämmas i hög grad av vårdbiträdena själva.

Utbyggd föräldraförsäkring skulle inte betyda så mycket på denna enhet på kort sikt. Endast ett vårdbiträde har barn i den ålder att en 6-timmars arbetsdag kan bli aktuell. Att ersätta dessa timmar blir inget problem eftersom annan deltidсанställd personal gärna ökar sin sysselsättningsgrad.

I övrigt bör noteras att här pågår en försöksverksamhet — ”Individuella arbetstider i hemtjänsten” — som eventuellt kommer att permanentas och få spridning till andra distrikt i Göteborg och i övriga landét. Bland syftena med projektet nämns att öka närvaro, minska personalomsättning och förbättra rekryteringsmöjligheter.

Sjukhem

Sjukhemmet, med sex vårdavdelningar, har 229 anställda. Tjänstemän utgör 19 % av staben; samtliga har formell utbildning. Bland de 81 % som är SKAF-anslutna saknar 63 % formell kompetens (mentalskötarexamen). 93 % av personalen är kvinnor. Personalomsättningen är hög. Vid en nyligen gjord enkätundersökning hade 70 % en anställningstid på mindre än 2 år. Det är mycket svårt att rekrytera sjuksköterskor/1:e skötare, trots bra arbetstidsschema med bl a tjänstgöring var 4:e helg. Även mentalskötare är svårrekryterade. Det är däremot relativt lätt att rekrytera skötare utan utbildning.

De flesta (56 %) arbetar deltid. Vid val av deltidstjänstgöring spelar arbetstygnden samt den sociala situationen störst roll. Avdelningsföreståndarna arbetar heltid, 6.45 — 15.45, mån — fre. Arbetspassen för sjuksköterskor/1:e skötare (3,0 per avdelning) är vanligen 6.45—16.00 och 12.15—21.30. Heltidstjänstgöring omfattar 19 pass under 4 veckor, varav 8 är kvällspass och 2 är på lör — sön. Vanliga tider för heltidsarbetande mentalskötare (13,0 per avdelning) är 7.00—16.50 och 11.10—21.10, med 17 pass under 4 veckor varav 5 kvällspass och 4 på lör — sön. Nattpersonalen ($3 \times 0,64$ sjuksköterskor och $27 \times 0,64$ mentalskötare för hela sjukhemmet) har pass mellan 21.00 — 7.00. Samtliga sjuksköterskor har mycket övertid. Korttidsfrånvaro är hög.

Efterfrågan på sjukhemmets tjänster kommer inte att påverkas av arbetstidsförkortningar. Däremot kommer såväl personalomsättning som korttidsfrånvaro att minska betydligt.

Rationaliseringsutrymme finns i möjligheten att minska överlappningstider mellan arbetspassen. Här, som i andra vårdområden, är det en politisk fråga, eftersom vårdstandarden påverkas. Med hänsyn till rekryteringsproblem är det dock troligt att en stor del av arbetstidsbortfallet till följd av arbetstidsförkortningar täcks genom minskad överlappningstid. Vid 35 timmar i veckan är det troligt att arbetspassen förkortas vid skarven mellan dag- och kvällspassen. Antalet pass förblir på så sätt oförändrat, och inga nyanställningar behöver göras.

Denna lösning klarar dock inte av arbetstidsbortfallet vid en 30-timmars arbetsvecka. Förmodligen blir lösningen en kombination av förkortade pass, färre pass, och nyanställningar (ca 3 per avdelning).

Alternativet med utbyggd föräldraförsäkring skulle förmodligen inte innebära behov av nyanställningar, då sextimmars arbetsdag för en begränsad del av personalen kan rymmas inom den nuvarande arbetsorganisationen.

Inom ramen för ett särskilt projekt håller man just nu på att införa nya arbetstider: kortare men fler arbetspass. Det var mycket svårt att förankra idén hos personalen på grund av ovilja att ändra nuvarande tider, trots årtal av klagomål om hur tungt arbetet är och hur jobbigt det är med långa pass.

Den privata sektorn

FoU-företag

Företaget svarar för forskning och utveckling inom en koncern. De produkter som utvecklas av företaget säljs huvudsakligen på export (ca 90%). Personalen består till 98% av tjänstemän, de flesta med hög utbildning. 60% är kvinnor. Ca en sjättedel har disputerat. Omsättningen förra året var 6.6%. Arbetsmarknaden är "hyfsad", även om forskare/specialister kan vara svåra att få tag i, liksom akademiker i övrigt med erfarenhet inom branschen.

Alla 596 anställda arbetar enbart dagtid. 18% arbetar deltid, och dessa är nästan uteslutande kvinnor. Normal arbetstid är 39 t/v: 8.00—16.50. Flexitid tillämpas med två timmar på morgonen (7.00—9.00), två timmar vid lunch, och tre timmar på eftermiddagen (15.00—18.00). En avdelning arbetar enligt ett forskjutet tidsschema vilket innebär tjänstgöring vissa helger. Övertidstimmar i relation till under året arbetad tid uppgår till ca 1.5% (kompledighet frångår). Frånvaron i % av arbetad tid 1987 var: sjukdom 3.5%, semester 9.6%, vård av barn 3.9%, tjänstledighet 2.4%.

Arbetsstidsförkortningar skulle förmodligen inte påverka efterfrågan på företags produkter. Personalomsättning och frånvaro skulle inte heller påverkas.

Det finns ett visst utrymme för rationalisering genom ökad insats under ordinarie arbetstid. Utrymmet är dock mycket litet på grund av kunskapsproduktions karaktär. Nyrekrytering är ingen bra lösning eftersom det inte går att dela kunskapsjobb på samma sätt som enklare uppgifter.

En arbetsstidsförkortning till 35 timmar per vecka skulle inte medföra några dramatiska konsekvenser. Arbetsbördan skulle vara densamma och förmodligen lösas med ökad insats under ordinarie arbetstid samt ökad övertid. Förläggningen av arbetsstidsförkortningen skulle bestämmas av individen — det finns en tendens till fridagar i stället för kortare dagar bland de som nu arbetar deltid.

Alternativet 30-timmarsvecka skulle däremot bli mycket kännbart för företaget. Företaget skulle behöva en 15% förstärkning av personal. Rekrytering av forskare och specialister är besvärlig redan idag. Företaget har mycken dyrbar utrustning vars utnyttjandegrad skulle sjunka med 25%, likaså utnyttjandet av lokaler. Uppförandet av ett nytt hus med laboratorium m m skulle bli nödvändigt. Arbetsstidsförkortningen skulle alltså innebära en rejäl ökning av såväl löne- som kapitalkostnader. En annan förläggning av arbetstiden är knappast aktuell här. Att forska i skift är inte fruktbart. Verksamheten drivs i projektform där individerna är beroende av varandra. Flexitidens omfattning skulle därför minska något, även om den finns kvar i någon form.

Föräldraförsäkringsalternativet är delvis lättare att planera för. Ledigheten på 18 månader är lättare att hantera än arbetsstidsbortfallet till följd av 6 timmar per dag. Däremot är det inte alltid lätt att få tag i tillräckligt kvalificerade personer för vikariat. Vi har dessutom en lag som ger företrädesrätt efter 12 månader,

vilket kan försvåra ställningstaganden där man inte är säker på att vikarien är rätt person på sikt. Att avbryta ett vikariat inom ett år för att söka någon ny till resterande 6—7 månader är i det närmaste en omöjlighet bl a därför att upplärningstiden är för lång.

I samtliga alternativ skulle övertiden öka.

Livsmedelsproducent

Företaget har en omsättning på ca 234 milj kr varav export svarar för mindre än 1%. Av de 192 anställda är ca 20% tjänstemän och 80% arbetare. 6% av arbetarna är yrkesarbetare; i övrigt handlar det om okvalificerat arbete. Personalomsättning uppgick 1987 till 15,7%, och har under 80-talet varierat mellan 10 och 20%. Några problem med rekrytering till de okvalificerade arbetena finns för närvarande inte då företags placering i regionen ger ett bra rekryteringsunderlag. Yrkesarbetare är dock svårare att rekrytera på grund av stor efterfrågan i regionen.

Så gott som alla anställda arbetar heltid (3,6% deltidarbetande). Arbetstiderna inom produktionen är fasta treskift enligt följande:

förmiddag, 06.24—15.00 mån-fre;
eftermiddag, 14.54—00.18 mån-tors, 14.54—19.48 fre;
natt, 21.54—06.30 mån-fre, 23.54—06.30 sön-mån.

För närvarande utnyttjas inte nattsift. Men, på grund av kampanjer och säsongvariationer måste viss anpassning ske varvid nattarbete måste tillgripas. Då företaget inte stänger för semester måste ca 40 skolungdomar ferieanställas för att täcka upp den ordinarie personalens semesterfrånvaro under ca 8—9 veckor. Övertid förekommer i betydande omfattning. Frånvaro är också omfattande. Under jan-maj 1988 uppgick sjukfrånvaron till ca 20% (5% max 5 dagar, 15% 6 dagar eller mer).

Efterfrågan på företags produkter har varit konstant i många år och kommer antagligen inte att påverkas av arbetstidsförkortningar. Dessutom tror ledningen att personalomsättning och frånvaro inte kommer att påverkas av minskad arbetstid. Arbetets innehåll är viktigare än tiden.

Det finns vissa rationaliseringsmöjligheter inom packning och pallning, men arbetstidsbortfallet får kompenseras huvudsakligen genom nyrekrytering. Produktionen är redan i hög grad mekaniserad.

En arbetstidsförkortning till 35- eller 30-timmarsvecka skulle förmodligen innebära ett behov av ny personal som motsvarar arbetstidsbortfallet. Hur arbetstiderna kommer att se ut är däremot mycket svårt att bedöma. Eventuellt behåller man nuvarande tider men inför rullande scheman med fridagar som motsvarar förkortningen. Andra alternativ är att utnyttja nattsiftet i högre utsträckning, eller anställa ny personal till långa lördags- och söndagsskift. Rekrytering kommer sannolikt inte att utgöra något större problem.

Effekterna av utbyggd föräldraförsäkring är ännu svårare att bedöma på grund av bristande kunskap om antalet anställda med barn. Det fåtal som nu arbetar deltid har nedsatt tjänstgöring p g a barn under åtta år. Det finns nog betydligt fler med barn i den åldern som inte begär nedsatt tjänstgöring. Reformen kommer att medföra problem, eftersom det är problematiskt när någon slutar

efter sex timmar i en produktionsprocess som ställer krav på att alla platser bemannas hela tiden. Hur stora problemen blir är däremot svårt att säga. Till bilden hör att 60—65 % av arbetskraften är invandrare från länder där det är vanligt med många barn i familjen.

Processindustri

Företaget har 850 anställda. Den årliga omsättningen är på ca 640 Mkr, och exportandelen är ca 50 %. 82 % av personalen är arbetare, 18 % tjänstemän. 16 % av arbetarna och 27 % av tjänstemännen är kvinnor. Personalomsättningen är ca 11 % totalt, 2 % bland tjänstemän. Arbetet är kvalificerat och kräver 2—3 års specialutbildning. Konkurrenterna om utbildade pappersarbetare och -tekniker är mycket hård. Ett av konkurrensmedlen är att erbjuda bättre arbetstider än konkurrenterna. Drygt hälften (54 %) arbetar enbart dagtid. 42 % arbetar kontinuerligt treskift och 4 % arbetar kontinuerligt tvåskift. Hela 98 % arbetar heltid. Övertid svarar för ca 4 % av årsarbetstiden. Korttidsfrånvaron är ca 12 %. Nuvarande arbetstider är följande:

dagtid, fabriken: 7.00—15.30;

dagtid, kontor: 7.45—16.30;

treskift: 6.00—14.00, 14.00—22.00, 22.00—6.00;

under 15 dagar har man tre tidiga, tre sena och
tre nattsift, och sex lediga dagar;

tvåskift: som treskift, men arbetar inte natt.

Efterfrågan på företagets produkter kan ev stiga i samband med arbetstidsförkortningar, men det beror på hur hushållen använder sin nya fritid. Personalomsättning kommer inte att påverkas, men frånvaron borde rimligen minska i omfattning.

Rationalisering har redan gått så långt att vidare utveckling endast kan vara marginell. Det finns geografiska hinder att plocka bort befattningar — maskinerna är jättestora. Hastigheten kan eventuellt ökas. Men produktionstekniken kräver kontinuerlig drift och det betyder att alla befattningar måste bemannas dygnet runt ändå: arbetstidsbortfallet i samband med arbetstidsförkortningar måste täckas med nyanställning.

Personalen i den kontinuerliga driften arbetar redan idag 36 timmar per vecka. Om ytterligare arbetstidsförkortningar genomförs kommer de dagliga arbetstiderna förmodligen att bibehållas och förkortningen att tas ut i form av fler lediga dagar. Vid en förkortning på tio timmar kommer antalet treskiftslag att utökas från fem till sju (befintlig personal fördelas mellan sju lag och nyanställda tas upp i varje lag), och antalet tvåskiftslag att utökas från tre till fyra. De som nu arbetar enbart dagtid i fabriken går över till tvåskift. Totalt skulle man behöva nyanställa ca 300 personer, vilket blir oerhört svårt.

Utbyggd föräldraförsäkring blir mycket problematisk. Produktionen bygger på lagarbete, och det blir svårt att ersätta de som slutar sitt skift efter sex timmar. De får byta till andra uppgifter.

Plastvarutillverkningsindustri

Företaget har 297 anställda och en omsättning på ca 550 Mkr. Exportandelen är ca 45 %. 45 % av personalen är tjänstemän, 55 % yrkes- och fabriksarbetare. Personalomsättningen bland de förra är ca 3 %, bland de senare ca 20 % per år. Rekryteringssituationen är oproblematiserad vad gäller tjänstemän. Man bedömer att även i framtiden kommer rekrytering av tjänstemän inte att utgöra något problem. Däremot är situationen beträffande yrkes- och fabriksarbetare betydligt sämre. Det är mycket svårt att klara rekryteringsbehovet idag, och situationen kommer sannolikt att förvärras på 90-talet.

Arbetstiderna varierar mycket mellan avdelningar och personalgrupper. Produktionen bedrivs måndag till fredag i två skift, 6.00—14.00 och 13.30—21.30 (18.30 på fredagar). Vissa delar av produktionspersonalen har dock dagtider, 7.00—15.30. Tjänstemännens arbetar dagtid och har flextid mellan 7.30—8.30 och 16.00—17.00. 13 % arbetar deltid. Övertidsbehov föreligger ständigt för att kompensera korttidsfrånvaron. Övertid svarar för ca 15 % av den totala arbetstiden. Korttidsfrånvaron bland tjänstemän är ca 2 %, men inom arbetarkåren är den ca 20 %.

Man ser en viss risk i att efterfrågan på företagets produkter kan minska i samband med generella arbetstidsförkortningar. Huruvida arbetstidsförkortningar kommer att påverka personalomsättning och frånvaro vill man inte spekulera i, utan konstaterar bara att dagens situation är problematisk på dessa punkter.

Det finns ett visst utrymme för rationaliseringar inom produktionen, men sannolikt kommer arbetstidsreformer att bemötas med minskad förädling. Vissa förädlingsmoment försvinner och man köper mer förädlade råvaror — arbete "förflyttas" på så sätt utomlands. En annan möjlighet ligger i att öka driftsäkerheten och därmed producera lika mycket på kortare tid.

Arbetstiderna inom produktionen kommer sannolikt att bibehållas i samband med införandet av 35 eller 30 timmars arbetsvecka. Förkortningen tas alltså ut i form av färre arbetspass.

Utbyggd föräldraförsäkring vållar inga större problem på tjänstemannasidan, men inom produktionen är det svårt att se hur det skall fungera när en del lämnar arbetslaget efter sex timmar.

I övrigt anser företagsledningen att även om arbetstider är viktiga, eventuellt viktigare än löner, är det ändå arbetsinnehållet som är viktigast. Det gäller att försöka göra arbetet meningsfullt. Det måste märkas att man gör ett bra jobb. Vidare anser man att arbetstidens förläggning är lika viktig som dess längd. Därför gäller det att utveckla ett rikligare utbud av arbetstider: "arbetstidsbuketter". Kreativiteten inom näringslivet kommer att klara av olika lösningar. Ett problem med 30-timmarsalternativet är att dubbelarbete kommer att bli ett vanligt fenomen.

Verkstadsindustri I

Företaget har ca 14 100 anställda och en omsättning på ca 27 miljarder kronor. 80 % av produktionsvärdet går till export. 31 % av de anställda är tjänstemän, 22 % är kvinnor. Drygt 5 % har civilingenjörsutbildning. Av arbetarna har ca 48 % gymnasieutbildning. För tjänstemän är motsvarande tal ca 59 %. Av tjäns-

temännen har ca 24 % akademisk utbildning. Personalomsättningen är ca 3 % bland tjänstemän, 14 % bland arbetare. Svårast att rekrytera är erfarna verkstadsarbetare.

Drygt hälften (54 %) arbetar enbart dagtid. Resten (46 %) har skiftgång. 92 % arbetar heltid, 8 % deltid. På en enhet t ex där det arbetar 1 571 personer har några få (1,4 %) följande arbetstider: 7.00—15.54, mån — fre. Resten arbetar tvåskift: 5.48—14.36 eller 14.36—23.42, mån — tors; och 5.48—16.12 varannan fredag. I genomsnitt arbetar man ca 30 timmar övertid per år. Arbetarnas sjukfrånvaro är ca 15 %, deras totalfrånvaro ca 25 %. Tjänstemännens sjukfrånvaro är ca 3 %, deras totalfrånvaro ca 8 %.

Efterfrågan på företagets produkter skulle påverkas negativt av arbetstidsförkortningar. Produktionskostnadsökningar tvingar upp priset, och 80 % av produktionen går till export, där det inte går att kombinera relativt kraftiga prisökningar med bibehållna marknadsandelar. Också inom landet kan man förvänta en minskning i efterfrågan. Personalomsättningen skulle inte påverkas eftersom inbördes konkurrensförhållanden inte förskjuts. Tidigare erfarenheter talar för att frånvaron skulle minska något.

En viss rationaliseringsvinst på tjänstemannaarbete skulle troligen inträffa genom att prestationsminskningen förmodligen blir mindre än arbetstidsminskningen. Om nattarbetsförbudet upphävdes skulle en större rationaliseringsvinst även kunna göras i produktionen.

Hur arbetstidens förläggning skulle påverkas av 35 eller 30 timmars arbetsvecka kan inte preciseras med säkerhet. Sannolikt kommer driftstiden att utökas och treskift och nattarbete att införas på en del enheter för att försöka kompensera förlusterna på produktionskostnadssidan (som arbetstidsförkortning innebär) med en ökning av produktionsvolymen. Exempel på arbetstider vid 35-timmarsvecka är 5.30—13.00, 13.00—20.30, 22.00—5.30; och vid 30-timmarsvecka, 5.00—11.30, 11.30—18.00, 18.00—00.30.

Utbyggd föräldraförsäkring skulle inte innebära lika stora omställningsproblem för företaget.

Verkstadsindustri II

Industrin har 1 097 anställda och ett årligt produktionsvärde på ca 600 Mkr. Tjänstemän utgör 16 % av personalen, arbetare 84 %. 15 % är kvinnor. Hälften är under 30 år. 2 % har akademisk examen, ca 30 % har högre gymnasial utbildning, och ca 30 % har lägre gymnasial utbildning. Personalomsättningen är bara 3 % bland tjänstemän, men 28 % bland verkstadspersonalen. Rekryteringssituationen är besvärlig då det råder stor brist på verkstadspersonal med erfarenhet och yrkesutbildning.

Arbetstiderna varierar mycket från avdelning till avdelning. Totalt sett arbetar ca hälften enbart dagtid. Endast 2 % är deltidsanställda. På t ex en avdelning arbetar ca en tredjedel 7.00—15.42, mån — fre; en tredjedel arbetar 6.00—14.42, mån — tors, 6.00—12.42 på fredag; och en tredjedel arbetar 14.36—23.24, mån — tors, 12.36—18.54 på fredag. Övertid uppgick 1987 till ca 3,7 %. Sjukfrånvaron uppgick till ca 13,3 % för verkstadsanställda och 4,8 % för tjänstemän.

Efterfrågan på företagets produkter skulle troligtvis minska till följd av ar-

betstidsförkortningar om dessa innebär reallönesänkningar. Personalomsättningen skulle inte påverkas eftersom de relativa konkurrensförhållandena förblir oförändrade. Frånvaron skulle inte heller påverkas — rådande lagstiftning beträffande karenstid är en betydligt viktigare bestämningsfaktor än arbetstider.

Effekter av arbetstidsförkortningar på produktivitetens utvecklingen är ytterst svårbedömbare. Klart är dock att de delar av verksamheten som inte är helt nödvändiga kommer att skäras ner (eller bort). Det gäller framförallt en del servicefunktioner. Huvuddelen av arbetstidsbortfallet måste täckas med nyanställningar.

Införandet av 35 timmars arbetsvecka kommer enligt ledningens uppskattningar att innebära en ca 15 % personalökning på den avdelning som används som exempel. Förkortningen tas ut genom att dra in fredagspass och arbetstidsbortfallet ersätts genom att nyanställa deltidare på fredag — lördag.

30-timmarsvecka kommer sannolikt att kräva en ca 23 % personalökning. Treskift kommer att införas i utökad omfattning. Det stora problemet blir rekrytering av arbetskraft.

Utbygd föräldraförsäkring skulle betyda en ca 4 % personalökning och ett större inslag av treskift utformad för deltidare.

I övrigt anser man att arbetstidsuttaget är redan för lågt i Sverige, att det inte finns utrymme för sänkt arbetstid, och att vi egentligen behöver arbeta mer.

Verkstadsindustri III

Företaget har 46 anställda och en omsättning på ca 20 Mkr, varav ca 15 % går till export. Personalen består av 9 tjänstemän (varav 2 kvinnor) och 36 arbetare (alla män). Personalomsättningen är stor bland yngre och bland de med tempoarbeten. I övrigt är den liten. Det är svårt att rekrytera erfaren arbetskraft.

Samtlig personal är heltidsanställd. 75 % arbetar enbart dagtid. 25 % arbetar i tvåskift: 6.00—14.00 mån — fre, och 14.00—23.00 mån — tors. Övertid förekommer i ytterst liten omfattning. Frånvaron är inte speciellt stor, men mindre än 10 % av personalen svarar för över 80 % av frånvaron.

Ledningens uppfattning är att efterfrågan på företagets produkter inte skulle påverkas av arbetstidsförkortningar. Personalomsättningen skulle inte heller påverkas. Däremot skulle frånvaron förmodligen minska något.

Tabell 4.1: Arbetsplatsegenskaper. Urvalet i den offentliga sektorn.

	Antal anställda	Andel tjänstemän	Andel kvinnor	Andel deltid	Arbets­tider	Personal- omsättning	Sjuk- frånvaro	Overtid
Forvaltning	437	97%	42%	20%	dagtid, flectid	5%	6%	1%
Kollektivtrafik	1.836	6%	36%	SKAF 13% t.j.m. 3%	kontinuerlig skift, turlista	18%	18%	4%
Intensivvård	122	30%	95%	57%	kontinuerlig 3-skift	hög	?	mycket
Daghem	11	45%	100%	36%	dagtid, tre- skiftsschema	7%	låg	lite
Hemvård	15	7%	100%	87%	individuella arbets­tider	14%	hög	lite
Sjukhem	229	19%	93%	56%	kontinuerlig 3-skift	35%	hög	mycket

Tabell 4.2: Arbetsplatsegenskaper. Urvalet i den privata sektorn.

	Antal anställda	Andel tjänstemän	Andel kvinnor	Andel deltid	Arbets­tider	Personal- omsättning	Sjuk- frånvaro	Overtid
FoU-företag	596	98%	60%	18%	dagtid, flectid	7%	4%	2%
Livsmedels- producent	192	20%	72%	4%	tvåskift	16%	20%	mycket
Processindustri	850	18%	18%	2%	kontinuerlig treskift	11%	12%	4%
Plastvaru- tillverkare	297	45%	25%	13%	tvåskift	t.j.m. 3% arb. 20%	t.j.m. 2% arb. 20%	15%
Verkstads- industri I	14.100	31%	22%	8%	54% dagtid, 46% tvåskift	t.j.m. 3% arb. 14%	t.j.m. 3% arb. 15%	2%
Verkstads- industri II	1.097	16%	15%	2%	ca 50% dagtid, 50% tvåskift	t.j.m. 3% arb. 28%	t.j.m. 5% arb. 13%	4%
Verkstads- industri III	46	20%	4%	0%	ca 75% dagtid, 25% tvåskift	hög bland tempoarbetare	låg	lite

Det finns inget utrymme för vidare rationaliseringar i produktionen. Arbets-tidsbortfallet i samband med arbetstidsreformerna måste ersättas helt och hållet genom rekrytering.

35-timmarsalternativet skulle förmodligen lösas genom bibehållna dagliga arbetstider, och uttag av arbetstidsminskningen genom lediga dagar. Övergång till treskift kan bli aktuell vid en 30 timmars arbetsvecka.

Företagsledningen tror inte på utbyggd föräldraförsäkring. Då är vårdnadsbidrag betydligt bättre — det är ju det folk vill ha. I övrigt anser man att arbets-tidsförkortningar är möjliga, men innebär nödvändigtvis standardsänkningar och är därför orealistiska. Vidare anser man att semestrar borde kunna få större tidsmässig spridning så att produktionen kunde hållas i gång under juli månad.

För att underlätta jämförelser mellan arbetsplatser presenteras avslutningsvis en del arbetsplatsegenskaper i tabellerna 4.1 och 4.2.

4.3 Effekter av arbetstidsförkortningar

Beskrivningarna av arbetstidsförkortningars förväntade effekter på arbetsplats-erna i föregående avsnitt bygger helt på bedömningar av personaladministratörer vid arbetsplatserna. Enkät- och intervjusvaren kan naturligtvis inte betraktas som sanna förutsägelser. Det finns anledning att fråga sig hur mycket bedömningarna grundar sig på ett arbetsgivarperspektiv, med en viss tendens till överskattning av problematiska effekter vid arbetstidsförkortningar. Samtidigt besitter de som svarat på enkät- och intervjufrågorna detaljkunskaper om arbetsplatsen och har också i varierande grad tagit hänsyn till olika bedömningsgrunder och vägt in dessa i sina svar. Detta gör att bedömningarna överlag är tämligen nyanserade. Men även bortsett från eventuella intressebindningar finns det få samhällsområden där effekter av införda ändringar kan förutsägas med speciellt stor säkerhet. Vi menar alltså att svaren inte ensidigt representerar arbetsgivarintressen, men vill också understryka behovet av att de inhämtade effektbilderna problematiseras genom jämförelser med forskningsresultat om effekter av arbetstidsförkortningar. Följande avsnitt utgör försök till en sådan problematisering, samtidigt som det gäller att tolka de mönster som kan skönjas i materialet.

Med ett empiriskt material som är begränsat till ett tiotal arbetsplatser måste man vara försiktig i tolkning av de mönster som träder fram. Någon statistisk bearbetning är det inte fråga om i denna studie. Men, på samma sätt som man kan lära sig mycket om växter genom att studera ett enda exemplar kan man finna samband i ett fåtal fallstudier, även om generaliseringar beträffande sambandens styrka inte låter sig göras. Vi redogör för effekterna av generella arbetstidsförkortningar (35 och 30 timmars arbetsvecka) i de närmaste fem avsnitten. Den selektiva förkortningen i samband med utbyggd föräldraförsäkring behandlas i ett särskilt avsnitt.

Sjukfrånvaro

De tretton intervjuvarerna beträffande arbetstidsförkortningars eventuella effekter på sjukfrånvaro fördelar sig enligt följande. På fyra arbetsplatser tror man inte att någon effekt skulle märkas, på åtta arbetsplatser förväntar man sig en minskning, på en arbetsplats en betydande minskning. På en arbetsplats ville man inte spekulera i frågan.

Ett mönster börjar skönjas då man betraktar vilka arbetsplatser som ser ett samband mellan veckoarbetstiden och sjukfrånvaro, och vilka arbetsplatser där ingen effekt på sjukfrånvaro väntas av en arbetstidsförkortning. Det är på förvaltningen, FoU-företaget, livsmedelsföretaget och verkstadsindustri II som ingen minskning av sjukfrånvaro förväntas ske till följd av arbetstidsförkortning. På sjukhemmet tror man på en betydande minskning. Jämför man dessa observationer med uppgifter i tabellerna 4.1 och 4.2 träder ett visst mönster fram som, utan att vara alldeles entydigt, ger anledning att ställa upp följande hypoteser:

- 1 Generellt sett innebär en arbetstidsförkortning en minskning av sjukfrånvaron.
- 2 Ju lägre nuvarande sjukfrånvaro, desto mindre effekt har en arbetstidsförkortning på sjukfrånvaron.
- 3 Ju mer flexibilitet i nuvarande arbetstider, desto mindre effekt har en arbetstidsförkortning på sjukfrånvaron.
- 4 Ju tyngre, fysiskt och/eller psykiskt, ett arbete, desto större effekt har en arbetstidsförkortning på sjukfrånvaron.

Hypoteserna är inte oberoende av varandra eftersom nuvarande sjukfrånvaro, flexibilitet i nuvarande arbetstider och arbetets fysiska och psykiska krav kan tänkas samvariera på bestämda sätt.

Beträffande den första hypotesen finns det en hel del studier som påvisar ett sådant samband. Ohlin (1924) refererar till ett antal studier utomlands som visar på nedgång i sjukfrånvaro vid arbetstidsförkortningar och uppgång i sjukfrånvaro vid arbetstidsförlängningar. Också Lindahl (1924) bygger sin argumentation för sambandets giltighet på tidigare studier. På sextiotalet kom rapporter från Danmark, Norge och Sverige (Åberg 1964). Den danska studien fann inget samband mellan arbetstidsförkortning och frånvaro, medan de norska och svenska studierna stödjer hypotesen. En följdhypotes som antyds i litteraturen är att ju kortare arbetstid i utgångsläget, desto mindre effekt har en arbetstidsförkortning på sjukfrånvaron. Med utgångspunkt i en elvatimmars arbetsdag kan en minskning av arbetsdagen med en timme innebära en avsevärd minskning av sjukfrånvaron, betydligt mer än samma minskning av arbetsdagen med utgångspunkt i en åttatimmars arbetsdag.

En störning i det till synes enkla sambandet i hypotes 1 är ett annat samband som ger motsatt resultat. Det kan nämligen finnas ett samband mellan arbetstidens förläggning och sjukfrånvaro. En del studier tyder på att skiftarbetande har större korttidssjukfrånvaro än dagtidsarbetande. Andra studier tyder på att det inte finns något sådant samband. (Se Magnusson och Nilsson 1979.) Men, om sambandet finns, och om en arbetstidsförkortning leder till införande av skift på en del arbetsplatser, då minskar arbetstidsförkortningens nettoeffekt på den aggregerade sjukfrånvaron. På enskilda arbetsplatser kan arbetstidsförkortningen innebära ökad sjukfrånvaro.

Hypoteserna 2—4 betyder, i den mån de äger giltighet, att effekterna av en arbetstidsförkortning på sjukfrånvaro kommer att variera mellan arbetsplatser, beroende på deras egenskaper. Effekterna kommer alltså att vara olika inom skilda sektorer och yrkeskategorier, beroende på styrkan i de samband hypoteserna ovan gör gällande.

Produktivitet

Frågan om arbetstidens inverkan på produktivitet (dvs produktion per arbetstimme) är av stor betydelse för bedömning av en arbetstidsförkortnings samhällsekonomiska effekter. Det är ytterst svårt att bedöma effekter av en arbetstidsförkortning på produktivitetens utveckling eftersom effektstyrkan påverkas av flera mellanliggande faktorer, bl a den teknologiska utvecklingen, konjunkturutvecklingen, skattesystemet och normalarbetstiden i utgångsläget. Intervjupersonernas initierade förväntningar måste därför tolkas med stor försiktighet.

På tio arbetsplatser såg man utrymme för produktivitetsökningar och förväntade sig en viss ökning till följd av arbetstidsförkortning. På två arbetsplatser (trafikföretaget och verkstadsindustri III) såg man inget utrymme framöver för produktivitetsökningar. En intervjuperson (på verkstadsindustri II) avstod från att svara därför att frågan är så svår att bedöma.

I stort sett stödjer intervjupersonernas bedömningar hypotesen att arbetstidsförkortning inverkar positivt på produktivitetens utveckling. Beträffande industrin har sambandet som bekant bekräftats av bland andra Ohlin (1924) och Åberg (1964, 1976). Dess betydelse på lång sikt har däremot ifrågasatts av Du Rietz (1980) och med utgångspunkt i dagens situation av bland andra Calmfors (1988) och Anxo (1988). (Motsättningarna beror till stor del på att man betonar olika fenomen. Åbergs och Calmfors analyser t ex bör ses mer som komplementära än oförenliga. Åberg fokuserar på produktivitet = "produktion per arbetstimme". Den viktigaste komponenten i sambandet mellan förkortad arbetstid och produktivitetsökning under åren 1966—73 visade sig vara kapitalets, dvs anpassningar genom införande av teknologiskt mer avancerat och arbetsbesparande kapital. Calmfors fokuserar mer på produktionsnivå. I den mån produktivitet berörs är det arbetets komponent (en komponent som enligt Åbergs beräkningar är mycket begränsad), med tonvikt på sambandet mellan arbetstidsförkortning och ökning i andelen 'improduktiv' arbetstid. Teknologins betydelse i sammanhanget berörs inte och produktionsminskningar betonas. Rent logiskt föreligger det dock ingen motsägelse i ökad produktivitet (produktion i förhållande till arbetstid) och minskad produktion (i absoluta termer).

Ser man till de individuella arbetsplatserna är det uppenbart att förutsättningarna för ett sådant sambands genomslagskraft är vitt skilda. Inom området informationsbehandling och kommunikation upplever man idag en mycket snabb teknologisk utveckling. Det tryck som arbetstidsförkortningar utgör till förmån för produktivitetshöjande åtgärder får större genomslagskraft på arbetsplatser där den nya informationsteknologin relativt lätt kan införas i produktivitetshöjande syfte. I undersökningen hör förvaltningen och i varierande grad de större industrierna till denna grupp.

Situationen för trafikföretaget är en annan. Behovet av en förare per fordon

gör att möjligheterna till produktivitetssökningar är begränsade till den administrativa delen av verksamheten eller alternativt får ske på bekostnad av servicenivå, genom utglesning av turtätheten och indragning av lågproduktiva linjer. Företaget producerar personkilometer, och produktivitet kan definieras som personkilometer per arbetstimme. Detta betyder att produktiviteten också är beroende av användarnas resvanor. Då arbetstidsförkortningar antas påverka efterfrågan positivt, med en viss utjämning tidsmässigt, är det mycket möjligt att produktiviteten ökar marginellt, också inom driftssektionen.

Effekterna inom vårdsektorn är kanske de svåraste att förutse, eftersom det handlar mindre om rent tekniskt genomförbara rationaliseringar och mera om politiskt bestämda kvalitetsnivåer. Hur de senare utvecklas beror på mycket annat än arbetstider. Vidare är själva produktivetsbegreppet vida mer komplicerat inom vårdsektorn. Produceras t ex mera barnavård med åtta barn per barnskötare och timme än med fyra barn per barnskötare och timme? Vad mäter man, övervakning, passning eller vård? Mätning av produktivitet förutsätter ett antagande om att det är samma produkt man mäter: endast mängden per arbetstimme varierar. Men om själva produkten inte är den samma vid olika nivåer av arbetsinsatser är det ytterst svårt att mäta produktivitet. Kvalitetens betydelse i frågan om produktivitet gör sig naturligtvis gällande också inom varuproduktionen, men inte lika tydligt. Det finns en mängd rationaliseringar som skulle kunna genomföras inom vårdsektorn redan idag, t ex minskad överlappningstid. I samband med en arbetstidsförkortning kommer sådana åtgärder förmodligen att tas på större allvar (se Spri rapport 220).

Gemensamt för alla arbetsplatser idag är att normalarbetstiden är kortare än den var då tidigare studier visade på samband mellan arbetstidsförkortning och produktivitetssutveckling. Som i fallet med sjukfrånvaro kan vi därför förvänta oss betydligt lägre effekter överlag. Teknologins och konjunktorens roll som förmedlingslänk mellan arbetstidsförkortning och produktivitetssutveckling ger också anledning till att ifrågasätta tidigare studiers giltighet för dagens situation. Dessa faktorer ger dock inte skäl att ifrågasätta sambandets riktning (kortare arbetstid — högre produktivitet), utan endast dess styrka.

Personalomsättning och rekrytering

Personalomsättning utgör ett ständigt problem på en del arbetsplatser. Rekrytering till tjänster med hög omsättning blir följaktligen också ett permanent problem. Frågan är om förkortad arbetstid inverkar på sådana problem.

Intervjupersonerna har resonerat på två sätt i frågan. På de fyra arbetsplatserna inom den offentliga vårdsektorn och på trafikföretaget förväntar man sig mindre personalomsättning i samband med arbetstidsförkortning på grund av att arbetet blir mindre slitsamt. Med kortare arbetstid 'står man ut längre' i ett fysiskt eller psykiskt tungt arbete. Att arbetstid förkortas också på andra arbetsplatser spelar en underordnad roll. Resonemanget bygger på antagandet att det nuvarande problemet med personalomsättning till stor del orsakas av arbetets egenskaper, inte av lönen. Svagheten i resonemanget ligger i huruvida det är lönen som ligger bakom personalomsättningens nivå. (Undantaget inom den offentliga sektorn är förvaltningen, där personalomsättningen redan är mycket låg.)

På sex av de sju arbetsplatserna inom den privata sektorn förväntade man ingen förändring i personalomsättning till följd av arbetstidsförkortning. (På en arbetsplats ville man inte spekulera i frågan.) Eftersom arbetstidsförkortningen gäller samtliga arbetsplatser så förblir arbetsplatsernas relativa konkurrensförhållanden oförändrade, resonerade man. En svaghet i resonemanget är antagandet att en arbetstidsförkortning betyder lika mycket oavsett arbetets karaktär, eller med andra ord, att veckans sista arbetstimme innebär en lika stor uppoffring (är lika slitsam) oavsett arbetets art. Om antagandet inte håller, då kan det ske förskjutningar i relativa konkurrensförhållanden även vid generella arbetstidsförkortningar som i absoluta termer innebär samma förkortning på samtliga arbetsplatser.

Materialet ger anledning att ställa upp hypoteser parallella till hypoteserna 1—4 i avsnittet om sjukfrånvaro, men där sjukfrånvaro ersätts med personalomsättning. Sambandet mellan arbetstidsförkortning och personalomsättning bör dock ses mot bakgrund av andra faktorer som inverkar på personalomsättning och som kan vara mycket viktiga, t ex löneskillnader och organiserade karriärhierarkier.

Synen på eventuella samband mellan arbetstidsförkortning och personalomsättning tycks ha påverkat hur man ser på rekryteringsproblem vid arbetstidsförkortning. På sjukhemmet t ex har man svåra rekryteringsproblem. Men eftersom man väntar sig en avsevärd minskning i personalomsättning till följd av arbetstidsförkortning ser man optimistiskt på rekryteringsbilden. Rekryteringsproblemens omfattning påverkas dessutom av produktivitetsutvecklingen. Behovet av nyanställningar vid arbetstidsförkortning (givet oförändrad efterfrågan och produktionsnivå) kan så att säga delvis täckas genom ökad produktivitet.

En aspekt som berörts av några intervjupersoner är att rekryteringsbehovet i samband med arbetstidsförkortning kan tillgodoses genom omfördelning av arbetsuppgifter. En sådan omorganisering, som utgör en form av dold internrekrytering genom 'nedfiltrering' av arbetsuppgifter, möjliggör externrekrytering 'underifrån' i stället för tvärs genom organisationsstrukturen. På förvaltningen t ex förväntar man sig ingen ändring i antalet chefsposter till följd av arbetstidsförkortning. Här ligger också möjligheter till produktivitetsökningar genom att den ineffektiva tiden inte filtreras nedåt i organisationen utan sugts upp av arbetstidsförkortningen. Klart är att utrymmet för sådana rationaliseringar varierar mycket mellan olika arbetsplatser, och att det torde finnas goda förutsättningar inom stora delar av tjänstesektorn.

En annan väsentlig aspekt av rekryteringsproblemet gäller andelen deltidsanställda på arbetsplatser. I undersökningen är det främst kvinnodominerade arbetsplatser inom den offentliga vården som har stora andelar deltidsanställda (se tabell 4.1). För många anställda kan den faktiska arbetstiden bli oförändrad efter en arbetstidsförkortning, genom att tjänstgöringsgraden höjs. Rekryteringsproblemens fördelning kommer därför att bli mycket skev, till nackdel för arbetsplatser med en låg andel deltidsanställda.

Efterfrågan på varor och tjänster

Arbetsstidsförkortningars inverkan på efterfrågan på varor och tjänster beror dels på att hushållens vardagliga tidsmönster kommer att ändras, med förändringar i konsumtionsmönster som följd, och dels på att ökade lönekostnader kommer att pressa upp priser. Förenklat kan man säga att det förra förhållandet kommer att inverka mest på arbetsplatser som producerar varor och tjänster vars konsumtion påverkas av förhållandet fritid/arbetstid, medan det senare förhållandet kommer att inverka mest på arbetsplatser med en betydande andel export.

Om efterfrågan på de varor eller tjänster som produceras vid en arbetsplats ökar i samband med arbetsstidsförkortning, kommer anpassningen att markant skilja sig från anpassning vid minskad efterfrågan. I det förra fallet t ex kommer det sannolikt att finnas större behov av rekrytering, större ekonomiskt utrymme för produktivitetshöjande investeringar, starkare tryck att vidga driftstiden och utöka antalet skift och/eller större utrymme för prishöjningar för att kompensera de ökade lönekostnaderna. I det senare fallet gäller motsatsen, med företagsnedläggelser och friställd arbetskraft som följd — något som underlättar för andra företag att klara av rekryteringsproblem i samband med arbetsstidsförkortning.

Det bör dock noteras att förutsägelser beträffande efterfrågan på enskilda företags produkter är oerhört vanskliga. I den strukturomvandling som följer i arbetsstidsförkortningens kölvatten kommer nämligen en del företag inte att klara av alla krävande omställningar. Därför kommer det att finnas, även inom branscher som totalt sett upplever sviktande efterfrågan, en del företag som får ökad efterfrågan, på bekostnad av andra företags nedläggningar.

Intervju- och enkätsvaren kan beträffande denna fråga delas upp i fyra kategorier: 1) ökad efterfrågan, 2) minskad efterfrågan, 3) ingen ändring, och 4) stora lokala variationer. Till den första gruppen hör processindustrin, som tillverkar bl a emballage, och trafikföretaget. På båda arbetsplatserna motiverades svaren med resonemang om hur ökad fritid kan ge upphov till ökad efterfrågan på företagets produkter. Sannolikt kommer ökad fritid att innebära att man "gör det själv" i högre utsträckning, t ex att man oftare lagar mat hemma. Eftersom detaljhandeln brukar ställa högre krav på portionsförpackningar än grossisthandeln (med t ex restauranger som kundunderlag) är det rimligt att förvänta sig en ökad efterfrågan på emballage i samband med en arbetsstidsförkortning. Mera fritid kommer sannolikt också att innebära allt fler resor under fritiden — resor som mer än uppväger eventuella minskningar i arbetsresor. (Eventuellt stiger även antalet arbetsresor, om den ökade efterfrågan på arbetskraft innebär ökad förvärvsintensitet.)

Till den andra gruppen hör plastvarutillverkaren och verkstadsindustrierna I och II, alla med hög exportandel. Helt bortsett från hur reallöner utvecklas inom Sverige kommer företag med höga exportandelar att drabbas av försämrade konkurrensvillkor relativt andra företag i utlandet i samband med arbetsstidsförkortning på grund av ökade lönekostnader. Man tvingas höja priser, och högre priser innebär minskad efterfrågan. Styrkan i denna effekt är avhängig i vilken mån stigande lönekostnader kan motverkas genom produktivitetshöjande investeringar.

På sju av de tretton arbetsplatserna trodde man att en arbetsstidsförkortning

inte skulle ha någon märkbar effekt på efterfrågan, givet antaganden om att förkortningen inte innebär reallöneminskningar. Dessa har överlag låga exportandelar och producerar varor och tjänster vars efterfrågan har föga samband med förhållandet fritid/arbetstid.

Daghemmet utgör ett undantag i undersökningen som motiverar den särskilda kategorin fyra. Lokalt kan arbetstidsförkortning innebära ökad eller minskad efterfrågan, beroende på hur föräldrarnas arbetstider ter sig efter förkortningen. Man bör skilja mellan tre aspekter i efterfrågebilden: 1) efterfrågan på daghemsplatser, 2) efterfrågan på vårdtid av de som har daghemsplats, och 3) efterfrågan på vårdtidens förläggning. Även om den första minskar, vilket skulle manifesteras genom kortare köer till daghemsplatser, och den andra minskar, så kan den tredje öka beroende på förändringar på lokala arbetsplatser beträffande arbetstidens förläggning. Övergång till tväskift t ex, om den når större omfattning lokalt, kan innebära press på daghemmen att avsevärt utöka öppethållandetiderna. Hur den aggregerade efterfrågan mätt i vårdtimmar kan påverkas av arbetstidsförkortningar är oerhört svårt att få en tydlig bild av, men förmodligen är den viktigaste faktorn i sammanhanget huruvida rekryteringsbehovet i samband med förkortningen kommer att innebära en ökning av förvärvsintensiteten bland kvinnor.

Arbetstider

Till skillnad från de förändringar som hittills berörts är förändringar i arbetstider i samband med arbetstidsförkortning någonting som den enskilda arbetsplatsen i hög grad kan planera för och besluta om. En arbetstidsförkortnings effekter på t ex sjukfrånvaro eller efterfrågan på varor och tjänster är förhållandevis 'kausala' i jämförelse med dess effekter på arbetstidens förläggning. De senare framstår mer som resultat av medvetna förhandlingar och rationella beslut. Det finns en mängd olika tillvägagångssätt att ändra de anställdas arbetsscheman i enlighet med en given arbetstidsförkortning. Man skulle kunna förledas tro att det är ännu svårare att förutsäga sådana förändringar, då det ser ut att handla mer om specifika beslut än om statistiska samband. Men materialet här tyder på att just därför att besluten kan antas vara rationella tycks man kunna uppnå större säkerhet i förutsägelser än när det gäller komplicerade samband med flera av varandra beroende variabler.

Frågan om hur en arbetstidsförkortning kommer att påverka arbetstider synes vara ett bra exempel på hur förutsättningar i en given historisk situation 'strukturerar' förändringars utfall och därmed situationen vid en senare tidpunkt. Det är nämligen så att även om det finns en mängd lösningar, så styrs rationella beslut om hur arbetstiden skall förläggas i samband med en arbetstidsförkortning av situationen vid utgångsläget. Hur kapitalintensiv är verksamheten? Hur förläggs arbetstiden nu? Hur vanligt är deltidsanställning? Har man flextid? Finns det överlappningstid mellan arbetspass? Intervjusvaren på denna fråga visar ett tydligare mönster än på någon annan fråga.

Sex lösningar till förändring i arbetstidens förläggning vid arbetstidsförkortning förekommer i undersökningsmaterialet:

- 1 minskad flexitidsram, bibehållen fast tid;
- 2 ökad tjänstgöringsgrad, oförändrad veckoarbetstid och oförändrad daglig arbetstid;
- 3 färre arbetspass, fler lediga dagar, oförändrad daglig arbetstid;
- 4 alternativ 3, med lediga fredagar och speciellt inrättade tjänster för vecko-slutsanställda;
- 5 minskad överlappning mellan arbetspass, förändrad daglig arbetstid; och
- 6 övergång till treskift för att öka drifttiden, förändrad daglig arbetstid.

Alternativ 1 nämndes av intervjupersonerna på förvaltningen och FoU-företaget. Dessa har flexitid i utgångsläget. Genom att den fasta tiden förblir oförändrad minskar andelen valfri tid inom ramen för flexitid.

På arbetsplatser med stor andel deltidanställda kommer arbetstiden för många anställda att förbli oförändrad. Istället skrivs deras tjänstgöringsgrad upp till 100%. Detta alternativ, som är förbehållet arbetsplatser med stort inslag av deltidarbete, utgör stommen i hemvårdsenhetens och daghemmets strategi för att bemöta arbetstidsförkortning.

Alternativ 3 innebär att arbetstidsförkortningen tas ut i form av lediga dagar. Arbetspassens förläggning i tiden ändras inte, utan varje anställd arbetar färre pass. Alternativet ses som det sannolika utfallet av en arbetstidsförkortning på följande arbetsplatser: processindustrin, plastvarutillverkaren, verkstadsindustri III (vid 35-timmars arbetsvecka) och sjukhemmet och intensivvårdsavdelningen (endast nattpersonal). Minskning av drifttiden på dessa arbetsplatser ses som uteslutet, och övergång till flera skift innebär effektivitetsför-luster. Situationen strukturerar lösningen.

En speciell variant på alternativ 3 är att de lediga dagarna förläggs till bestämda veckodagar, då arbetet görs av ett särskilt lag som arbetar endast på dessa dagar (t ex fredag-lördag eller lördag-söndag). Livsmedelsproducenten, verkstadsindustri II (vid 35-timmars arbetsvecka), och trafikföretaget anger detta alternativ (4) som företagets sannolika strategi. För företag som måste behålla samma omfattning på drifttiden i samband med arbetstidsförkortning ligger alternativet nära till hands.

På sjukhemmet och intensivvårdsavdelningen har man en ordentlig överlappning av arbetstid mellan dagpass och kvällspass. Den utnyttjas till en del ändamål som kräver högre personaltäthet, men är inte nödvändig för verksamhetens löpande uppgifter. Vid 35-timmars arbetsvecka är det därför troligt att de anställda får arbeta lika många pass som nu, men med en daglig förkortning vid slutet av dagpasset och början av kvällspasset (alternativ 5). Vid 30 timmars arbetsvecka räcker inte överlappningen till, utan den sannolika lösningen blir en kombination av alternativ 5 och 3.

Ett alternativ till lösning 4 för kapitalintensiva företag med tvåskift och behov av utökad drifttid vid arbetstidsförkortning är övergång till treskift (alternativ 6). Denna möjlighet ses som en trolig utveckling vid alla tre verkstadsindustrierna (endast i samband med 30 timmars arbetsvecka vid II och III).

Undersökningens begränsade omfattning gör att en del lösningar som kommer att göra sig gällande på andra typer av arbetsplatser inte har berörts. Över-

gång till tväskift har t ex inte förekommit i intervjuvären, men torde vara en sannolik strategi för relativt kapitalintensiva företag som upplever ökad efterfrågan i samband med arbetstidsförkortning.

Selektiv arbetstidsförkortning

Alternativet utbyggd föräldraförsäkring behandlas här separat eftersom det till skillnad från allmänna förkortningar av den normala veckoarbetstiden utgör en selektiv arbetstidsförkortning. Förslaget innebär 18 månaders föräldraförsäkring plus 6 timmars arbetsdag under tre år för vardera föräldern (sex år för ensamstående föräldrar).

Det finns i dag selektiva arbetstidsförkortningar inom vissa yrken som har drivits fram genom avtalsförhandlingar, t ex gällande underjordsarbeten. Inom vårdsektorn finns det krafter och ett stort intresse för selektiv arbetstidsförkortning. Vpk menar t ex att vägen till allmänna arbetstidsförkortningar bör gå via en selektiv förkortning inom vården. En motsatt uppfattning inom fackliga kretsar är att selektiva åtgärder på basis av yrkestillhörighet bör undvikas; endast sådana som gäller mer neutrala (demografiska) kategorier bör övervägas. Effekterna blir förstås mycket olika beroende på vilka kategorier en selektiv åtgärd riktar sig till. Alternativet som studeras i denna undersökning är av den 'yrkesneutrala' typen.

Generellt sett ger intervjupersonernas svar intryck av att denna arbetstidsförkortning innebär mindre anpassningsproblem än den allmänna 35-timmars arbetsveckan. Effekterna på sjukfrånvaro, produktivitet, personalomsättning och rekrytering, och efterfrågan på varor och tjänster torde ha samma tendenser som identifierades i de tidigare avsnitten, med den skillnaden att totaleffekten blir mindre. Men, eftersom den är selektiv kommer reformens effekter att slå olika beroende på den demografiska sammansättningen på skilda arbetsplatser, och beroende på hur arbetet är organiserat på arbetsplatserna.

På arbetsplatser där det är mycket vanligt att småbarnsföräldrar utnyttjar sin rätt till nedsatt tjänstgöringsgrad kommer denna reform inte att innebära mer än marginella anpassningsproblem. Med utgångspunkt i det rimliga antagandet att det är mest kvinnor som i dag utnyttjar denna rättighet kan man dra slutsatsen att det är främst kvinnodominerade arbetsplatser som får ringa verkningar av reformen. Ett undantag i undersökningen härvidlag är daghemmet. Andelen med nedsatt tjänstgöringsgrad är lägre än på de andra kvinnodominerade arbetsplatserna inom den offentliga sektorn. Intervjupersonen förklarade att många jobbar heltid trots möjlighet till nedsatt tjänstgöring, helt enkelt för att klara sig ekonomiskt. Eftersom de allra flesta som arbetar på daghem är kvinnor i fertil ålder kommer effekterna av denna arbetstidsförkortning att skilja sig endast marginellt från den generella förkortningen till 30 timmars arbetsvecka.

Utgångsläget är annorlunda på mansdominerade arbetsplatser, och på en del kvinnodominerade arbetsplatser inom den privata sektorn där få utnyttjar sin rätt till nedsatt arbetstid (t ex livsmedelsproducenten). Arbetstidsbortfallet till följd av reformen kommer att vara mycket mer omfattande på sådana arbetsplatser, eftersom frekvensen nedsatt tjänstgöring bland småbarnsföräldrar och deltidsarbete överhuvudtaget är mycket lägre i utgångsläget.

På vissa arbetsplatser innebär det stora problem att anpassa arbetsorganisa-

tionen till att en del av arbetskraften arbetar sex timmar om dagen medan resten arbetar åtta timmar. Tidsgeografiskt kräver produktionsprocessen samtidig närvaro vid samtliga moment för att materialflödena inte skall täppas till. Lösningar som diskuterades av intervjupersonerna på dessa arbetsplatser är bl a att de berörda personerna får gå över till andra mer flexibla arbetsuppgifter; att om principen sextimmars arbetsdag kan frångås skulle anpassningen kunna ske smidigare genom lediga dagar för särskilda arbetslag med nedsatt arbetstid; och att särskilda lag som går treskift är en annan möjlighet.

5 Hushållsperspektivet: effekter på vardagslivet

Arbetstidens omfattning och förläggning och då också en arbetstidsforskning beror på ett mycket påtagligt sätt vardagslivets organisation. Sett i ett tidsgeografiskt perspektiv cirklar vardagen runt arbetspassen och bostaden, två viktiga poler i ett rumsligt aktivitetsfält. Om vardagen betraktas utifrån de två dimensionerna tid och rum och vardagens alla aktiviteter, handlingar och samhandlingar sätts i förhållande till dem, kan väsentliga drag i vardagen fångas. Vardagen får då en struktur, som gör det lättare att utläsa effekterna av t ex en arbetstidsförkortning.

Vardagens organisation är omfattande och invecklad. Den bygger på många hänsynstaganden. Den är individuellt utformad och varje individ och hushåll har sitt mönster och sina vanor, vilket inte motsäger att många individer och hushåll har likartade vanor. Vardagen är styrd av vissa hållpunkter. Arbetstiden är en av de hållpunkter som har stort genomslag och i hög grad styr när och var andra aktiviteter kan förekomma. Arbetstiden tar först sin del av det tidrum som vardagen består av.

Vardagens monster är inte en gång för alla given. Inom hushållets ram pågår ständiga förhandlingar mellan hushållsmedlemmarna som lägger grunden för vardagsrutinerna. Det uppstår ideligen nya konflikter och olösta problem måste hanteras. Motsättningar måste överbryggas. Vardagen är ett förhandlingssystem med ständig problemlösning. (Björnberg & Bäck-Wiklund 1987).

För att nå en djupare förståelse för varför vardagen ser ut som den gör, och bakgrunden till vissa kritiska situationer som uppstår i den, och hur de eventuellt kan lösas samt varför vissa individer föredrar en viss typ av arbetstidsförkortning är den här studien uppbyggd efter en modell, där enstaka typfall är utgångspunkt för en analys. Dessa typfall består av hushåll med olika karaktäristika. Intresset fokuseras på barnfamiljerna.

Enskilda individer på de företag, som redovisats i föregående kapitel, har intervjuats tillsammans med sina familjer. Urvalskriteriet har främst varit att exemplifiera olika arbetstider, men också att tydligt lyfta fram skillnader mellan kvinnors och mäns villkor, eftersom frågan om arbetstidsförkortning har en kvinnopolitisk laddning. Intervjupersonen och hennes eller hans familj har dels fått föra tidsdagböcker dels intervjuats i en intervjuform, som kan benämnas tematiskt - strukturerade intervjuer. Det innebär att de i långa samtal har redogjort för inställningen till sitt arbete, hur de organiserar sin vardag, vilka problem som finns i den, hur de försöker lösa dem och vilken typ av arbetstidsförkortning de skulle föredra.

De typhushåll som redovisas har följande arbetstider: kontorstid med flex-tid, kontorstid med personlig flex-tid, turlistetid, fast dagtid samt skiftarbete.

(Hushållen har rubricerats efter intervjupersonernas arbetstider). För det första hushållet görs en utförlig beskrivning av hur vardagen gestaltar sig. De följande hushållen behandlas mer summariskt med betoning på vardagens organisation och hur man löser kritiska situationer i vardagen.¹

5.1 Hushåll 1. Heltidsarbetande tjänsteman (kontorstid) och hans familj

Mannen: Ekonom

Kvinnan: Postmästare

Barn: 13 år, 10 år

Familjen Svenssons hushåll består av fyra personer. Mannen i familjen Per, arbetar som utredare på ett av kommunens förvaltningskontor i Göteborg. Han arbetar heltid och har en relativt stor flexibilitet i sina arbetstider. Den fasta tiden för kontorets personal är kl 900—1100 och kl 1300—1500. Flexramen ligger mellan kl 700—900 på morgonen och kl 1500—1800 på eftermiddagen. Kvinnan i familjen, Gunilla, är postmästare och förestår ett postkontor. Hon har fasta arbetstider mellan kl 730 och 1600. Hon har ingen stämpelklocka men kan informellt göra vissa förskjutningar i arbetstiden. Gunilla arbetar också heltid. De har två barn Jenny och Johan som är tretton resp tio år. De går alltså i skolan och brukar ge sig av hemifrån ca kl 730 på morgonen och kommer hem ca kl 1530 på eftermiddagen.

Både Per och Gunilla har en gedigen utbildning bakom sig. Han har tekniskt gymnasium och universitetsutbildning. Hon har flickskola och internutbildning inom Postverket till postkassörska och därutöver administrativa påbyggnadskurser. De blev båda två aktivt uppmuntrade av sina föräldrar att skaffa sig en utbildning och ett yrke. Båda är mycket engagerade i sina arbeten och menar att de befattningar de nu innehar skulle de inte ha fått om de arbetat deltid, och de skulle heller inte klara av sina arbetsuppgifter med en deltidssats så som arbetet nu är organiserat.

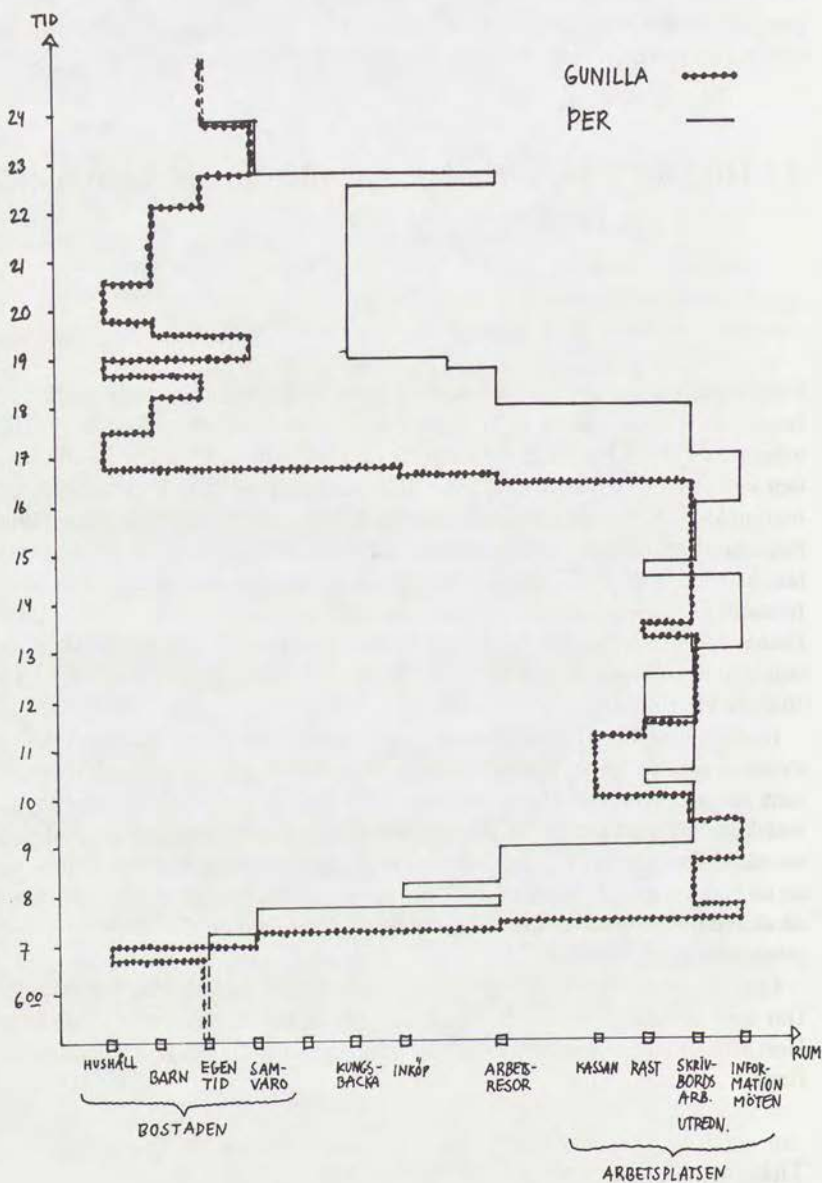
Familjen bor i ett villasamhälle ca en och en halv mil utanför Kungsbacka. Där äger de ett eget hus och har bott där i tio år. Han arbetar inne i Göteborg. Hon arbetar ca tio minuters cykelväg från bostaden där också barnens skolor finns.

Tidsanvändningen några vanliga dagar.

Så här såg ett par dagar i september ut för familjen Svensson. Redovisningen bygger på en tidsdagbok familjen fört. Förutom den verbala beskrivningen finns den första dagen illustrerad i ett tid-rumsdiagram (figur 5.1).

¹ Förutom dessa intervjuer stödjer sig diskussion i slutet av avsnittet på intervjuer i projektet. Tora Friberg "Den tudelade arbetsmarknaden och den fysiska omgivningen Ramar för kvinnors vardag". I detta pågående projekt har intervjuer genomförts med kvinnor om bl a inställningen till förvärvsarbete och hemarbete samt vardagens organisation.

Figur 5.1: Pers och Gunillas tidsanvändning en måndag i september



På **måndag**smorgonen stiger Gunilla upp kl 630 och en kvart senare lagar hon frukost och sätter sig och äter kl 700. De närmaste 30 minuterna tillbringar hon vid frukostbordet, varefter hon cyklar iväg till sitt arbete, en cykeltur på tio minuter, och börjar sitt arbete kl 730.

Per stiger upp något senare kl 650 och fr o m kl 715 och en halv timme framöver äter han frukost, läser tidningen och tar hand om katten som varit ute under natten och vill ha mat och kel på morgonen. Under tiden lyssnar han på radion. Så väcker han Jenny. Hon börjar inte skolan förrän kl 1000. Kl 745 tar han bilen och kör Johan till skolan och fortsätter sedan till Kungsbacka. Han kör in till en verkstad och betalar en räkning och fortsätter sedan till SJs parkering vid stationen. Där parkerar han bilen över dagen. Tågresan till Göteborg blir jobbig, eftersom det inte finns någon ledig sittplats.

Kl 900 är Per på sin arbetsplats. Under förmiddagen ägnar han sig åt utredningsarbete. Han bryter av med en kaffepaus på tio minuter. Kl 1130 äter han lunch ute på stan; en arbetslunch tillsammans med kollegor. Efter en timme är han tillbaka och förbereder ett sammanträde, tar emot ett telefonsamtal och går till sammanträdet, som äger rum i samma hus. Sammanträdet är för stabspersonalen och håller på till kl 1415. På väg därifrån träffar han arbetskamrater och hamnar i ett kort samtal om en kontorsfest och tar i en följd en kvarts kaffepaus. Den följande kvarten ägnar han åt ett telefonsamtal. Kl 1500 och en timme framöver diskuterar han bostadsbyggnadsprogrammet med en kollega och fortsätter direkt med ett 15-minuters samtal med en annan arbetskamrat om ett annat projekt. Därefter för han en diskussion med arbetskamrater om hur "kontorsmeddelandet" bör utformas. Följande halvtimme diskuterar han upphandling med en kollega. Kl 1700 till kl 1800 kan han i lugn och ro ägna sig åt utredningsarbete på sitt arbetsrum.

Per beger sig så till järnvägsstationen. Tåget är en kvart försenat. På tåget träffar han en bekant från badmintonklubben och blir påmind om att han skall delta i ett styrelsemöte i just badmintonklubben samma kväll. Vid ankomsten till Kungsbacka köper han därför en yoghurt i affären som han äter i klubblokalen. Han ringer hem och meddelar att han kommer hem senare och deltar så i styrelsemötet. Kl 2230 avslutas detta möte och han tar bilen och kör hem. Han är hemma runt kl 2245. Han samtalar med sin frun och äter lite under ca en timmes tid och avslutar så dagen med en kvarts kassörsarbete innan han går och lägger sig kl 2400.

Sedan de skiljdes åt på morgonen har Gunilla varit på sitt arbete på postkontoret. Hon börjar dagen med att gå runt bland personalen och tala med dem, för att kolla så allt är OK. Kl 745—840 ägnar hon sig åt skrivbordsarbete och talar i telefon två gånger. Därefter ger hon aktuell information till brevbärarna. Informationsträffen varar i 20 minuter. Den närmaste halvtimmen har hon kundbesök och därefter en halvtimmes skrivbordsarbete. Under tiden har hon två telefonsamtal. Så byter hon av i kassan mellan kl 1000—1115 och tar rast i 15 minuter. Tiden mellan kl 1130—1315 sitter hon vid sitt skrivbord och under tiden har hon åtta telefonsamtal. Hon tar så rast i 15 minuter och fortsätter med skrivbordsarbetet fram till kl 1600 och samtalar i telefon fyra gånger. Egentligen slutar hon kl 1600 men p g a förberedelser inför valet jobbar hon ytterligare 25 minuter.

På väg hem från arbetet handlar Gunilla och är hemma kl 1645. Tiden fram till kl 1730 använder hon till att diska, bädda, småplocka och tvätta. Så hjälper hon Jenny med läxorna under en halvtimme och lägger sig sedan en stund på soffan för att vila. Under tiden lyssnar hon på nyheterna i radion. Efter sin 25-minuters vilopaus gör hon i ordning mat och kl 1900 äter Gunilla tillsammans med barnen. Så hjälper hon Jenny med läxorna en stund, varefter hon placerar strykbrädan framför TVn och stryker samtidigt som hon lyssnar och tittar på en valdebatt. Kl 2035 är hon klar med strykningen och övergår till att under 25 minuter hjälpa Johan med hans läxor. Därefter förbereder hon under 20 minuter mat som Johan skall ha att äta när han kommer hem från skolan dagen därpå. Så tar hon ett bad tillsammans med sonen och lägger sig därefter jämte dottern och pratar under 25 minuter. Så skriver hon ett brev, läser tidningen och lyssnar samtidigt på valdebatt i radion. Kl 2245 kommer Per hem och han och Gunilla äter lite och samtalar, vilket redan framgått av texten ovan. Hon går till sängs kl 2345.

Barnens dagsprogram har framgått indirekt. De är bundna av skolan från strax före kl 800 resp 1000 till kl 1530. De tillbringar resten av dagen hemma, tar själv mellanmål, plockar i ordning efter sig, läser läxor, äter tillsammans med Gunilla och gör sig i ordning för kvällen.

Nästa dag, **tisdag**, är det Per som stiger upp först, kl 610. Han äter frukost, läser tidningen, pratar med sonen och lyssnar på radion. Kl 700 tar han en direktbuss till Göteborg, som avgår inte långt ifrån bostaden och använder restiden i bussen till att lyssna på nyheterna i radion. Denna dag börjar han sitt arbete kl 800. Dagen förflyter med utredningsarbete, budgetmöte, sammanträde om ett projekt och en timmes avslutande läsning innan han lämnar arbetsplatsen kl 1800. Så tar han tåget till Kungsbacka, gör inköp i butiken och sammanstrålar med resten av familjen kl 1850 i sporthallen. Medan barnen tränar badminton klär han och Gunilla om och springer en motionsrunda tillsammans.

Innan Gunilla och barnen kommer till sporthallen har Gunillas dag förflutit så att hon stiger upp kl 640, äter frukost och kör bil till sitt arbete och skjutsar samtidigt Jenny till skolan. Hon kommer till arbetsplatsen kl 755 och ägnar början av arbetsdagen åt administrativt arbete och åker vid lunchtid till Kungsbacka. Där äter hon lunch ute med två arbetskamrater och de åker sedan tillsammans bil till Mölndal för att delta i ett sammanträde om budgetberedning. Kl 1600 avslutas sammanträdet och Gunilla kör till Kungsbacka, där hon dels handlar mat och dels gör inköp på systembolaget. På väg hem gör hon ett kort besök på sin arbetsplats för att ta med sig en del papper, som hon skall arbeta med hemma.

Kl 1740 är hon hemma och under ca en timme bäddar hon, diskar och torkar av samt förbereder kvällsmaten. Så packar hon ihop motionskläderna och tar bilen och kör tillsammans med barnen till sporthallen där de träffar Per kl 1850. Motionsrundan inklusive omklädning med dusch är avklarad kl 2015 och sedan dröjer sig Gunilla och Per kvar ytterligare en halvtimme inbegripna i en diskussion med folk från badmintonklubben. Hela familjen är så klara med kvällens sportaktiviteter och de åker hem och kommer till bostaden strax innan kl 2100, då Gunilla gör i ordning den mat hon förberett tidigare på dagen. Familjen äter tillsammans och avslutar måltiden kl 2140 då Per sätter sig framför TVn och

lyssnar/tittar på en ekonomisk debatt. Barnen förbereder sig för att gå till sängs. Per ser på TV fram till kl 2230, därefter läser han skönlitteratur fram till kl 2300 då han går och lägger sig. Gunilla ägnar först en halvtimme åt att duka av i köket och åt att lägga in tvätt i tvättmaskinen. Därefter ser hon också på den ekonomiska debatten på TV. Mellan kl 2230 och kl 2320 arbetar hon med de budgetpapper hon har tagit med sig hem från jobbet, därefter hänger hon upp tvätt och kan så gå till sängs kl 2340.

Vardagens organisation

Den här noggranna redogörelsen av ett par av familjen Svenssons vardagar inbjuder till många analytiska infallsvinklar. Låt oss börja med några kommentarer om hur de konkret löser en del organisatoriska uppgifter, som också berör arbetsdelningen mellan familjemedlemmarna.

Både Gunilla och Per arbetar heltid. De är båda mycket engagerade i sina arbeten och den ordinarie arbetstiden räcker inte alltid till. Periodvis, framför allt i budgettider, tar Gunilla med sig arbetet hem där hon ostörd av ringande telefoner kan göra klart sina arbetsuppgifter. Övertiden tar hon ut i kompensationsledighet i samband med barnens skollov. Per har under de senaste två åren haft mycket övertidsarbete och han är också den som har långa arbetsresor, sammanlagt två timmar varje dag, vilket har till följd att han ofta kommer hem sent på kvällarna. Han åker buss eller bil/tåg till sitt arbete. På morgonen lyssnar han gärna på radion på väg till arbetet men upplever ändå att den resan är stressig i förhållande till hemresan, som ger tid för omställning och avslappning. Gunilla kan komma till sitt arbete på tio minuter och detta är en anledning till varför de tycker att det hittills har fungerat mycket bra med att bo i den villa de nu innehar. Gunilla och barnen har nära hem. Barnen kan dessutom söka upp Gunilla på hennes arbetsplats om de vill. När barnen var yngre tillbringade de dagarna på ett daghem på samma gata som de bor.

Gunilla och Per turas ofta om att gå tidigt respektive sent på morgonen. De vill helst att någon av dem skall kunna vara hemma tills det är dags för barnen att gå till skolan. Pers flextid och Gunillas lite mer informella möjligheter till förskjutning av arbetstiden gör detta möjligt. Gunilla tar sällan någon längre lunchrast utan nöjer sig med en kortare rast för att kunna gå hem kl 1600. Hon vill försöka komma hem så tidigt som möjligt för att barnen inte skall behöva vara ensamma så länge hemma. Barnen får själva ta mellanmål. Ibland har Gunilla förberett mat till dem. Eftersom Gunilla regelmässigt kommer hem betydligt tidigare än Per är det hon som utför det dagliga hushållsarbetet med matlagning, städning och tvätt. De försöker alltid samla familjen till en gemensam måltid vid 19-tiden på kvällen. Arbetsdelningen dem emellan har en viss traditionell karaktär menar de. Hon ansvarar för städning, tvätt och mat. Han bakar dock bröd och kan laga mat, men problemet är att han kommer hem så sent på kvällarna. Han diskar också den disk som inte kan placeras i diskmaskinen då Gunilla har ömtålig hud på händerna. Hon har kanske något högre ambitionsnivå vad gäller städning. Framför allt tycker hon om nyputsade fönster och putsar dem också ofta. Inköp av kläder till barnen är det som regel Gunilla som gör utom just skor som blivit Pers avdelning. Inköp av mer dagligvarukaraktär gör de gemensamt på fredagarna i en stormarknad. Då möter Gunilla Per vid tåget i

Kungsbacka och så gör de ett veckoinköp av det som behövs i hushållet. De bestämmer vad de ska handla medan de är i butiken. Ansvaret för ekonomi har de gemensamt. De för kassabok och stämmer av den varje månad.

Per svarar för reparationsarbetet i huset och det är alltid han eller eventuellt sonen som sköter trädgården där den viktigaste uppgiften är att klippa gräset. Per vill inte gärna ägna tid åt att reparera bilen och är tacksam för att de nu kan klara sig med *en* bil. Framför allt tycker han att det är en tidsmässig konflikt alltså hur mycket han kan hinna göra själv i huset eller med bilen. Gunilla tycker det är skönt att hon slipper lära sig denna typ av sysslor.

Barnen behöver inte hjälpa till särskilt mycket under terminerna. Skolarbetet är så betungande. Barnen är också aktiva badmintonspelare. Det som direkt krävs av dem är att de skall visa upp var sitt nystädat rum en gång i månaden. Föräldrarna upplever att barnen kräver relativt mycket tid av dem på kvällarna, att barnen behöver dem. T ex vill de gärna hjälpa sina barn med läxläsning. Ofta är det Per som gör det, men är han inte hemma så ställer Gunilla upp.

På sin fritid när både det avlönade arbetet, arbetsresorna och det nödvändiga arbetet med hemmet och barnen tagit sin tid tycker Per och Gunilla om att vara ute i naturen, att gå promenader och att göra utflykter. Nu när barnen är så stora kan de under helgen få några timmar alldeles för sig själva. De har köpt en motorcykel som de använder i de sammanhangen. Hela familjen är sportintresserad och barnen har uppmuntrats i sitt badmintonspel. De har inget stort umgänge och de säger att de medvetet skurit ner det, då de tycker sig ha alltför lite tid. De uppskattar att vara tillsammans enbart med familjen och känner inte för pliktumgänge där man är tvungen att bjuda i en viss ordning. De uppfattar sina arbetskamrater som vänner även om de inte umgås speciellt ofta utanför arbetstiden. Per spelar dock tennis på söndagarna med sina arbetskamrater. Gunilla har en grupp väninnor, f d arbetskamrater, som hon träffar en och annan gång. Per och Gunilla går sällan på bio men de gör regelbundna teaterbesök. Då brukar Per stanna kvar i Göteborg efter arbetsdagens slut och Gunilla åker dit lagom till teatern börjar. Vissa helger och längre sammanhängande ledigheter tillbringar de ofta på en ö i norra Bohuslän, där Pers föräldrar har ett hus och där hans släkt har sina rötter. För ett par år sedan köpte de ett eget hus, som de nu håller på att rusta upp. Det är Per som då står för det praktiska reparationsarbetet och Gunilla som står för inne-arbetet. Den traditionella arbetsfördelningen mellan dem förstärks.

Lösningar på kritiska situationer i vardagen

Att få tiden att räcka till är ett överordnat problem i denna familj med två heltidsarbetande vuxna och två barn. De anser själva att de arbetar mycket och att deras arbetsinsatser till viss del står emot deras intressen att vara tillsammans med barnen. För att få det vardagliga livet att fungera tillfredsställande ur olika synvinklar har de valt och prövat olika lösningar. De har prioriterat vad de vill använda sin tid till. Båda är mycket engagerade i sina arbeten och för att kunna fungera bra i de positioner de nu har krävs ett heltidsengagemang. De vill däremot inte att arbetet skall ta mer tid än det nu gör. De har alltså inte en karriäriktning som går före allt annat. Umgänge och en del sysselsättningar på fritiden har de fått avstå ifrån. Gunilla har i ett par korta perioder arbetat deltid.

Hennes arbetstidsförkortning blev förlagd så att hon arbetade tre veckor och var fri den fjärde veckan. Det var ingen bra lösning i förhållande till barnens daghemsvistelse. Under den lediga veckan hamnade barnen alltför mycket utanför barngruppen och dess rutiner.

Så långt det är möjligt för dem vill de vara hemma hos sina barn. För dem är Pers flextid en utomordentligt bra möjlighet att anpassa arbetstiden efter barnens skolgång. Barnens lovdagar har varit ett problem, men sedan barnen börjat skolan växlar Per och Gunilla om att ta ut sina semesterdagar och eventuell kompensationsledighet så att barnen alltid har någon förälder hemma under loven. De har dock en gemensam semestervecka på vintern och en eller två semesterveckor på sommaren.

När barnen var i förskoleåldern upplevde Per och Gunilla bundenheten med att hämta och lämna barnen på daghemmet mycket starkt. De löste det så att en av dem lämnade och den andre hämtade barnen. Till småbarnsproblematisken hör också sjukdomar hos barnen. De har emellertid aldrig behövt vara hemma särskilt ofta hos barnen och detta beror på att de har haft farmor som på kort varsel har kunnat komma och vara hos barnen. Hon har gjort dem ovärderliga tjänster. Nu är barnen mycket sällan sjuka och de utnyttjar ytterst få av de sextio dagar de har till förfogande för vård av sjukt barn. Men de upplever den möjligheten som en mycket stor trygghet om det skulle behövas.

Per har långa arbetsresor, men i gengäld har Gunilla mycket korta, vilket totalt sett är en bra lösning för familjen. Hennes arbetsplats och barnens skola ligger i närheten av varandra och också nära hemmet. När barnen var små vistades de på daghemmet som låg på samma gata som bostaden. Det var en bidragande orsak till varför de bestämde sig för att köpa sitt hus. Nu rör sig barnen inom ett större revir och de har fått kamrater och fritidsaktiviteter i Kungsbacka. Det innebär att föräldrarna får skjutsa sina barn. Det går bussar, men framför allt på kvällen behöver de bli hämtade. Därför har Gunilla och Per funderat på om de skulle köpa ett annat hus inne i Kungsbacka. I ett längre perspektiv, när barnen flyttat hemifrån, skulle de kunna tänka sig att ha en lägenhet i Göteborg och tillbringa merparten av sin lediga tid i det egna fritidshuset.

Tiden är knapp och det gäller för Per och Gunilla att utnyttja den effektivt. Förvärvsarbetet och barnen tar sin tid och arbetet i hemmet måste anpassas till detta. Den som är hemma får göra hushållsarbetet och det blir i relativt stor omfattning Gunilla. Städningen får anpassas efter vad man hinner med och sysslorna prioriteras. T ex sätter Gunilla stort värde på att ha nyputsade fönster och det får komma före annat. Hon har också för vana att göra flera saker samtidigt t ex stryka när hon ser på TV och lyssnar ofta på intressanta program på radions kanal 1 samtidigt som hon lagar mat och plockar undan.

Inställning till förkortad arbetstid

På en direkt fråga om de skulle vilja ha en förkortad arbetsdag och hur de i så fall skulle vilja att den förkortningen förläggs tidsmässigt svarar Per att han vill ha hela lediga dagar. För honom fungerar det inte att komma till arbetet och gå därifrån t ex vid tre-tiden om andra är kvar. Det är så många personer och så mycket uppgifter som drar i honom. Det enda är att inte finnas där alls. Den le-

diga dagen skulle Per vilja vara hemma i lugn och ro. Kanske läsa skönlitteratur. Kanske komma ut i naturen. Kanske få tid att handla kläder till sig själv som det är svårt att få tid till nu. Han tycker också det skulle vara skönt att kunna vara hemma och ta emot barnen, när de kommer hem från skolan.

Gunilla skulle också vilja få en eventuell arbetstidsförkortning placerad på hela dagar. Gärna samma dag som Per. Hon tycker det vore bäst om den dagen blev i anslutning till en helg alltså fredag eller måndag. Även Gunillas arbetsuppgifter är av den karaktär att det är svårt att förena med korta arbetsdagar. Gunilla skulle använda en del av en nyvunnen ledig tid till att städa. Hon tycker det är svårt att hinna med lite grundligare städning som deras situation är nu. Hon skulle också uppskatta att få mer tid till läsning och att kunna ta emot barnen när de kommer från skolan och ha mellanmål förberett till dem.

5.2 Hushåll 2. Heltidsarbetande sektionschef (kontorstid) och hennes familj

Kvinnan : Sektionschef

Mannen: Systemerare

Barn: 3 år

Familjen Månssons hushåll består av tre personer. Kvinnan i familjen, Siv, är docent i zoofysiologi och arbetar som sektionschef på ett läkemedelsföretag. Hon arbetar för närvarande heltid. Företaget hon arbetar i tillämpar flextid. Flexramen är från kl 7 00 till kl 1800 och den fasta tiden är kl 900 till kl 1115 och från kl 1300 till kl 1500. Lunchen är på 50 min och man måste minst ta ut 30 min lunch. Siv har en personlig lösning på sina arbetstider för att kunna hinna hämta sin dotter på daghemmet senast kl 1700 då det stänger. Eftersom hon brukar komma till sitt arbete ca kl 815 varje dag och måste gå kl 1630 får hon minustid varje månad, som hon kompenserar dels med att arbeta över en dag i veckan dels med att ta med sig arbete hem en dag i veckan. I Sivs arbete räknas inte övertid, utan hon har generellt en extra semestervecka som skall kompensera allt extraarbete.

Mannen i familjen, Erik, är systemerare och har vanlig kontorstid med motsvarande flexmöjligheter och har dessutom en mycket generös tidsbank. Varje månad kan han föra över antingen plus 80 timmar eller minus 80 timmar från föregående månad. De anställda får lov att ta ut en vecka som kompensationsledighet varje år. Eftersom Erik regelmässigt kommer tidigast kl 830 till sitt arbete på morgnarna och som en följd därav arbetar mindre än åtta timmar per dag, arbetar han in denna tid dels när han var tionde vecka har morgonjour och börjar kl 530 dels var sjunde vecka när han har beredskapstjänst under helgen. Periodvis har han arbetat mycket övertid.

Vardagens organisation

Siv och Erik har ett barn, drygt tre år gammalt, som tillbringar dagarna på ett föräldrakooperativt daghem som har öppet mellan kl 800 och kl 1700 varje dag. Daghemmet ligger på vägen till Eriks arbetsplats, och därför är det han som

lämnar dottern varje morgon. Sedan ett par år tillbaka bor de i en villa i ett relativt centralt beläget villaområde. Deras respektive arbetsplatser är i Mölndal och Lundbyområdet. Det innebär att de båda två har 7–8 km väg till sina arbetsplatser. De kollektiva tvärförbindelserna är dåliga i Göteborg i synnerhet som de är tvungna att anpassa sina resor till daghemmets lokalisering på Långedrag. För att klara av lämna — och hämta — proceduren har de var sin bil och kör alltid bil till och från arbetet.

Siv och Erik är välutbildade. Siv har en karriär inom universitet bakom sig, innan hon som docent övergick till det privata näringslivet och först blev gruppchef och sedan sektionschef inom en forskningsavdelning. Siv trivs bra med sitt arbete. Hon känner att hon bemöts med respekt. Mycket av hennes arbetstid upptas av att planera och leda forskningsprojekt, att handleda, att ge instruktioner till laboratorieassistenter och att delta i projektgrupper som hon själv inte leder. Genom att chefen för hela avdelningen är renodlad administratör och har resursansvaret kan hon koncentrera sin insats på den vetenskapliga ledningen. Dock kvarstår att hon får använda mycket tid till samordningsmöten. Hon har därför svårt att hinna med att läsa så mycket facklitteratur hon skulle önska. Eftersom det hela tiden tillkommer nya engagemang tvingas hon kontinuerligt prioritera mellan olika uppgifter. Hon gör en del resor i tjänsten, sammanlagt motsvarande sex veckor per år, därav ca fyra veckor utomlands. Hon upplever att hennes arbete är stimulerande och ger henne goda utvecklingsmöjligheter.

Erik är systemerare och har arbetat i flera år med stordatasystem inom ett privat storföretag. För att serva produktionsavdelningen måste han ingå i det jour-system på morgnarna och helgerna som omnämnts ovan. Även Eriks jobb är karriärbetonat i den meningen att det hänger på den enskilde personen att hålla sig framme och skapa sig ett utrymme. Att arbeta deltid minskar den möjligheten, även om Erik menar att det skulle kunna gå att arbeta deltid för jobbet skull. Utveckligen går snabbt inom detta område och man blir specialiserad inom ett delområde. Det är svårt att hinna hänga med. Helst bör man läsa facklitteratur på fritiden.

Siv och Erik hjälps åt med hemarbetet. Det innebär inte att de gör exakt lika. Sedan de flyttat in i sin villa för ett och ett halvt år sedan har arbetsdelningen dem emellan förstärkts. Villan behöver underhållas och Erik är händig och gör det mesta av den typen av arbetsuppgifter. De reparerar inte bilarna själva utan lämnar in dem till en verkstad. Erik har dessutom tjänstebil. Sortera tvätt, tvätta och mangla gör Siv. Strykningen delar de på. Städningen gör Siv det mesta av på lördagsförmiddagarna och under tiden gör Erik veckoinköpen. De har en relativt stor trädgård och trädgårdsarbetet tillhör Sivs favoritsysselsättningar på fritiden. De har både grönsaksland och fruktträd. De har också ett par sommartorp som de vistas i på delar av semestern och på helgerna. De tycker mycket om att vara ute i skog och mark och t ex plocka svamp. Siv säger att hon är uppväxt på landet och har med sig hemifrån att baka bröd, sylta, safta och frysa in bär. Hon tycker ibland att det är onödigt arbete men samtidigt att det är roligt och säger att allt går åt i hushållet.

Lösningar på kritiska situationer i vardagen.

Siv och Erik har haft problem med att få kraven från jobben att gå ihop sig med de krav som småbarnsperioden alstrar. De har, efter att dottern föddes, försökt flera varianter av deltidsarbete men har haft svårt att få det att fungera, då deras arbete har en sådan karaktär att det förväntas av dem att de skall arbeta heltid. Först arbetade både Siv och Erik 90 % och var lediga varannan fredag, eftersom dagmamman ville vara fri på fredagarna. När de fick daghemsplats fortsatte Siv med att arbeta 90 % och förkortade arbetsdagen tre dagar i veckan, men hon upplevde att hon då fick göra samma arbetsinsats som när hon arbetade heltid.

Eftersom Siv och Erik levt många års vuxenliv utan små barn (Erik har stora barn i ett tidigare äktenskap), var de tvungna att ställa om sig en hel del när de fick barn. De har t ex nu mycket svårt att hinna arbeta övertid. De har tvingats söka sig fram till ett system för att anpassa arbetstiderna mot daghemstiderna. När Siv gör sina tjänsteresor måste emellertid Erik ensam klara av denna procedur. De har inte någon som kan hjälpa dem med detta, ej heller någon som kan rycka in när dottern blir sjuk, så de brukar dela på att vara hemma när det behövs. Däremot har de möjlighet att få barnvakt ibland på kvällarna. Eriks stora barn kan ställa upp likaså Sivs syster, en f d granne och en väninna till Siv.

De har också ändrat sina vanor på fritiden. Innan de fick barn gick de ofta på teater, bio, visafnär samt läste skönlitteratur och facklitteratur. Sådant får stå tillbaka några år framöver. Sina vänner träffar de på helgerna och de känner inget behov av att utöka sin vänskrets. De träffar många människor genom sitt arbete. På helgerna passar de också på att ta igen den sömnbrist som lätt uppstår under veckorna. Vad Siv framför allt skulle vilja göra mer är att resa. Familjen var en vecka i Skottland i somras och de tyckte då att det gick utmärkt att resa med ett litet barn.

För att förena de motstridiga krav som uppstår i vardagen skulle de framför allt vilja ha städhjälp, vilket de nu söker efter. Siv menar att hon är rädd om sin fritid och vill egentligen inte avsätta flera timmar på lördagen för att städa. På vardagarna gör de bara det absolut nödvändigaste som plocka undan, tvätta etc. En period lyckades de få en gymnasist som kom och städade åt dem och det var en ovärderlig hjälp. Siv som själv ligger nära till för att få tjänstebil säger att hon skulle föredra städhjälp framför tjänstebil, något som hon också framfört på sin arbetsplats.

Inställning till förkortad arbetstid

Siv skulle vilja arbeta kortare tid än hon gör nu. Både för dotterns och sin egen skull tycker hon att det vore idealiskt att arbeta mellan kl 830 och kl 1500. Men hon är inte beredd att gå ner i arbetstid och få lägre lön och i realiteten ha kvar sin gamla arbetsbörda. En förkortning av arbetstiden skulle hon helst vilja placera ut varje dag. Hon menar att hennes barn egentligen behöver en kortare arbetsdag. Nu är dottern ofta trött när hon hämtas på daghemmet kl 1700, och det händer att hon somnar i bilen på hemvägen. Oavsett om en arbetstidsförkortning skulle innebära 30-timmarsvecka eller 35-timmarsvecka anser hon att den gör mest nytta varje dag. Hon menar att det märks en stor skillnad om man arbetar en timme mindre per dag. En förlängd föräldraledighet är hon mindre intresserad av. Att kunna vara hemma ett år menar hon är bra, men därefter är det

kortare arbetsdagar som behövs. För hennes egen del är det problematiskt att vara borta från arbetet under längre perioder, eftersom utvecklingen går snabbt inom hennes forskningsområde och hon blir efter mycket bara genom att vara borta några månader.

Siv tror att det borde kunna fungera bra att förkorta arbetsdagen generellt i hennes typ av arbete, men säger samtidigt att det förutsätter att majoriteten av de anställda på företaget är inställda på dessa förkortade arbetsdagar. Inga sammankomster får t ex bokas in efter kl 1500. Trots detta menar hon, att det ändå finns anledning att prioritera småbarnsföräldrarna när det gäller en arbetstidsförkortning och att båda föräldrarna bör förkorta sin arbetsdag. Får bara en av föräldrarna vara hemma är hon rädd för att kvinnorna drabbas negativt i sina möjligheter på arbetsmarknaden, eftersom det är troligt att det just blir mamorna som kommer att utnyttja denna rättighet, och då blir de inte lika efterfrågad arbetskraft. Hon befärar att ingenting kommer att hända om man inväntar en arbetstidsförkortning som skall omfatta alla.

Erik har samma motiv till varför han föredrar en förkortning av arbetsdagen varje dag. Han kan tänka sig att det skulle vara möjligt för föräldrarna att sicksacka sina tider om de fick kortare arbetsdagar för att ännu bättre kunna anpassa arbetet till barnens behov av kortare bortavaro. Men han menar att det är ytterst vanskligt med specialregler för småbarnsföräldrar. Han tror också att det är orimligt att tro att det går att genomföra sex-timmarsdagen på en gång. Det får ske stegvis. Jämfört med att införa en sjätte semestervecka föredrar han en förkortning varje dag.

5.3 Hushåll 3. Deltidsarbetande sjuksköterska (turlistetid) och hennes familj

Kvinnan : Sjuksköterska

Mannen : Forskningsassistent

Barn: 5 år och 3 år

Familjen Johanssons hushåll består av fyra personer. Kvinnan i familjen, Karin, är sjuksköterska på en intensivvårdsavdelning. Hon arbetar deltid, 75 %, efter ett turlistesystem. Hon har en 50 %-ig tjänst i botten, vilket innebär att hon varje vecka arbetar två dagar och en kväll. Förmiddagspassen slutar hon kl 1545 men hon går redan kl 1445. På det viset slipper hon hamna i långa bilköer. Istället arbetar hon en extra dag var sjätte vecka. Detta har avdelningssköterskan ordnat. Karin arbetar var tredje helg. Var sjätte vecka omfattar denna helgtjänstgöring fyra dagar med början fredag kl 1300—2130, fortsätter lördag kl 645—1515, söndag kl 1300—2130 samt slutar på måndag kl 645—1445. Det är ett drygt pass. Var sjätte helg är helgtjänstgöringen kortare och omfattar lördag kl 1300—2130 och söndag kl 645—1515. Därutöver arbetar Karin något mer varje vecka antingen en kväll, en förmiddag eller en natt för att komma upp i 75 %-tjänstgöring. Detta tillägg bestäms månad för månad. Hon har själv valt denna lösning för att få så mycket som möjligt av sin tjänstgöring placerad på dagtid. Sett ur familjens synvinkel skulle hon helst arbeta enbart dagtid på vardagar.

Karins man Peter är forskarstuderande och innehar en tjänst som forskningsassistent på universitetet. Hans arbetstid är flexibel, alltså utan bestämda arbetstider. Peters arbetsdagar är dock regelbundna. Han brukar lämna barnen på daghemmet kl 745 och komma till sitt arbete kl 800 och sluta kl 1700. Han arbetar i princip så mycket han har möjlighet till med hänsyn tagen till sin familj.

Vardagens organisation

Karin är specialistutbildad för intensivvård och hon vill arbeta direkt med patienter inte sitta bakom ett skrivbord. Hon tycker inte att det är intressant med administrativt arbete men, menar hon, det ger en möjlighet att arbeta dagtid, vilket framför allt småbarnsmammor vill. På sin avdelning ansvarar Karin för ca två patienter åt gången och de är ständigt övervakade. Hon arbetar alltid tillsammans med en undersköterska. Dessutom rådgör de kontinuerligt med läkare. Hon tycker att detta team-arbete är en mycket stor fördel, liksom att det alltid finns ytterligare ett par sjuksköterskor på avdelningen att diskutera med under varje arbetspass. Det kan emellertid kännas psykiskt påfrestande att arbeta med så sjuka patienter. I detta ligger också att tala med anhöriga som kan vara upprörda och chockade och att det finns etiska frågor som transplantationer, som den enskilda sjuksköterskan måste förhålla sig till. Karin tycker att hon har ett mycket intressant yrke och kan egentligen inte förstå att inte fler vill utbilda sig till sjuksköterska. På hennes sjukhus råder ständig personalbrist, och när hon är ledig får hon ofta telefonsamtal från sjukhuset med förfrågningar om hon inte skulle kunna tänka sig att arbeta extra. Arbetet skulle bli mer attraktivt med högre lön framför allt en rejäl höjning av ob-tillägget, tror Karin.

Peters arbete är av det slag att det kan bli helt absorberande. Innan han gifte sig kunde han jobba fram till klockan elva på kvällarna, men nu har han en mer regelbunden rytm med arbetsdagar på kontorstid. Periodvis måste han emellertid för att hinna bli klar med något, t ex ett dyrbart experiment arbeta mycket intensivt och då måste han arbeta både på kvällar och helger. Det kan kollidera med Karins arbetstider och då behöver de hjälp utifrån för att ta hand om barnen. Å andra sidan kan Peter också ta sig ledigt för att uträtta ärenden mitt på dagen.

Karin och Peter säger att de delar på arbetsuppgifterna hemma. En viss arbetsdelning har de emellertid. Karin städar badrummet, dammar, ordnar med barnens kläder, stryker och fixar småsaker när hon är ledig på vardagarna. Hon går t ex till barnvårdscentralen, köper presenter och går till biblioteket. Peter är den som oftast handlar, dammsuger och reparerar bilarna samt sköter ekonomin. Men de kan om det behövs gå in på varandras områden. Tvätta och laga mat gör de båda två, dock är det Peter som bakar bröd och Karin som bakar kakor.

Lösningar på kritiska situationer i vardagen

Ett av de största problemen för familjen är Karins arbetstider. De går inte ihop sig med familjens krav. Själv trivs hon mycket bra med att arbeta på nätter, tidiga morgnar eller kvällar. Hon tycker att då är det lugnt, inte så mycket folk och de flesta rutinuppgifterna är överstökade. Hon njuter av att stiga upp tidigt, före

de andra i familjen, ta god tid på sig och t ex köra iväg till arbetet en söndagsmorgon när det är mycket lite trafik. Hon har arbetat på natten en period liksom många andra småbarnsmammor inom sjukvården. Hennes arbete omfattade tolv nätter i månaden, och då sov hon på dagen, när hon kom hem och barnen var på daghemmet. Hennes man tyckte det var arbetssamt att vara hemma själv med barnen dessa kvällar och nätter. Karin fick en annan rytm än familjen. Därför anstränger hon sig nu för att få så mycket arbete som möjligt på dagtid t ex skall hon börja undervisa på dagtid några gånger per termin. Hon vill emellertid inte övergå till ett sjuksköterskejobb på en vårdcentral eller ett administrativt arbete inom vården. Dem finner hon tråkiga. Hon skulle kunna tänka sig att arbeta 50%, om det inte hade varit så att det krävs att hon arbetar 75% för att hon skall få behålla barnens daghemsplatser och för att deras ekonomi kanske inte skulle tåla att hon arbetar kortare tid. De har köpt ett radhus för drygt ett år sedan.

Ett svårhanterligt problem är lokaliseringen av bostad — arbetsplats — daghem — parkeringsplats. Karin och Peter bor alltså i ett radhus och deras tidsbesparing för en resa när de kör bil jämfört med kollektivtrafik är ca en timme vardera. De har också två bilar. Karin måste parkera bilen på ca 15 minuters gångavstånd från sjukhuset, eftersom hon inte får parkeringstillstånd på sjukhusområdet. Varken hon eller många andra kvinnor vill parkera sina bilar i parkeringshuset p g a rädslan för överfall. Den här otryggheten känner hon också när hon skall gå i kulverten på kvällen. Detsamma gäller när hon skall ta sig från arbetet till parkeringsplatsen på kvällen, vilket hon löst med att åka buss trots att det tar längre tid än att gå.

Karin och Peter tycker att de har för lite tid tillsammans hela familjen. Ett problem är t ex att yngsta dottern är mycket bunden vid Karin, vilket Karin själv tror hänger ihop med att hon blev sjuk när dottern föddes och inte kunde ta hand om henne då. Nu måste hon kompensera detta och ägna dottern särskilt mycket uppmärksamhet när de är tillsammans. Barnen och Peter behöver och vill alltså att hon skall vara hemma hos dem fler kvällar än hon faktiskt är. Som det ser ut nu arbetar Karin en kväll i veckan, går på gymnastik en kväll och en kväll, när hon arbetat sent, är hon så trött att den lilla tid som blir över bara flyter iväg för henne. Därför planerar hon t ex att flytta gymnastiken till söndagarna.

Arbetslivets villkor och småbarnsperiodens krav på familjen har tvingat Karin och Peter till olika typer av anpassning. Bl a har de ändrat umgängesvanor så att de går ihop sig med deras liv i övrigt. Helst vill de inte gå bort utan att ta barnen med sig. De har god grannkontakt och umgås en del med några grannar och med andra vänner hemma hos varandra. Däremot går de inte ut på restaurang, bio eller teater tillsammans. Karin går ut med sina väninnor några gånger per år. Peter träffar sina vänner vid andra tillfällen. En typ av umgänge är också hans arbetsluncher med kollegor.

Att Karins föräldrar bor i stan underlättar för dem. Karins mamma ställer alltid upp och tar hand om barnen när de är sjuka. När Karin börjar arbetet på eftermiddagen, lämnar hon barnen på daghemmet på förmiddagen och åker sedan till sin mamma och dricker kaffe med färska rundstycken och lägger sig sedan att vila innan hon kör till jobbet. Hon har sedan ett par år tillbaka hjärtbesvär, vilket innebär att hon inte får stressa. Hon har därför lagt om sin

livsstil till ett lugnare tempo. Det innebär bl a att vila mycket och att försöka ha god kondition. Hennes lediga vardag blir mycket viktig i det här sammanhanget.

Inställning till förkortad arbetstid

Karin har redan förkortat sin arbetstid frivilligt och har aldrig tänkt sig att hon skulle arbeta heltid. Ur hennes egen synvinkel skulle hennes ideala arbetsschema se ut så, att hon arbetade en vecka på förmiddagarna och en vecka på kvällarna, men hon skulle garanterat vilja vara fri en kväll i veckan för att t ex kunna följa kurser. Dessutom har hon aldrig kunnat acceptera att schemana inte är upplagda så att personalen garanteras en nattvila på åtta timmar. Hon pekar på sitt helgschema där hon slutar kl 2130 och börjar nästa dag kl 645, vilket gör det omöjligt att hinna få en tillräckligt lång nattsömn.

Sett ur sin situation som småbarnsmamma anser Karin att en förkortning av arbetstiden bör konstrueras så att den dagliga arbetstiden förkortas till sex timmar. Peter är av samma principiella uppfattning. Det är att föredra framför t ex förkortad fredagseftermiddag. Han menar att en förkortad arbetsdag skulle förhöja livskvalitén, särskilt om familjen kunde ha samma arbetstider, vilket skulle ge familjemedlemmarna möjlighet till en gemensam fritid. De skulle kunna äta frukost och middag tillsammans ja, kanske också samåka till och från arbetet och slippa ha två bilar.

5.4 Hushåll 4. Heltidsarbetande laboratorieassistent (dagtid) och hennes familj

Kvinnan: Laboratorieassistent

Barn:13 år

Familjen Ekström består av två personer, Anita och hennes son Johan. Anita är sedan några år tillbaka skild. Hon är laboratorieassistent och arbetar på centrallaboratoriet på ett sjukhus. Arbetet på sjukhuset är schemalagt och själv har Anita fast dagtid, vilket innebär att hon måste vara på sjukhuset kl 645, eftersom de första patienterna kommer kl 700. Hon kan alltid avsluta arbetsdagen punktligt kl 1600. Hon har 45 minuters lunch och i arbetslaget växlar de om att ta lunch, så att det alltid finns någon som kan ta emot de patienter som kommer för provtagning.

Vardagens organisation

Anita stiger upp kl 530 på morgonen. Innan hon går hemifrån kl 630 väcker hon sonen Johan och gör i ordning gröt till honom. Hon brukar ringa honom från jobbet ca kl 730 för att höra efter att allt är som det skall vara. Anita cyklar för det mesta till sin arbetsplats, vilket tar ca 15 minuter. Ibland på vintern går hon och då räknar hon med att det tar ca en halvtimme. Hon har aldrig provat att åka buss, eftersom hon då först måste åka en buss in till centrum och sedan byta där och ta en annan buss till sjukhuset. Är vädret mycket dåligt kör hon bil till jobbet.

Avdelningen, där Anita arbetar, är indelad i olika sektioner. För varje sektion finns en sektionsledare och Anita är en av dem. För närvarande består Anitas arbetsuppgifter av ventagning. Hon kan inte planera arbetet själv. Det styrs helt av patienttillströmningen. Erfarenhetsmässigt vet personalen ungefär hur många som kommer. Måndagar och tisdagar kommer det flest patienter. Onsdagar och torsdagar kommer det färre och lägst antal på fredagar. Personalantalet är också avpassat efter denna patienttillströmning. Det måste alltid finns personal till hands för att ta emot patienter, vilket innebär att personalen får avlösa varandra vid kafferaster och middagsraster. Det innebär också att personalen aldrig kan samlas och diskutera gemensamma angelägenheter på arbetstid, vilket är ett problem för dem. Personalen upplever sig mycket beroende av varandra inom en sektion och känner sig också styrda utifrån genom att de inte själva kan reglera arbetsmängden. Varje år grupperas personalen om mellan de olika sektionerna, vilket motverkar att arbetsuppgifterna kan kännas enahanda.

Anita har nu arbetat många år som laboratorieassistent. Hon började som laboratoriebiträde men gick sedan en speciell utbildning till laboratorieassistent. Hon har också utbildat sig till vårdlärare och fick under dessa tre terminer utbildningsbidrag. Ännu har hon inte fått någon lärartjänst inom detta område. Hon blev erbjuden sektionsledartjänsten när sonen var fyra år, och tjänsten innebar att hon var tvungen att arbeta heltid. Innan dess arbetade hon halvtid. Hennes halvtidstjänst var upplagd så att hon arbetade heltid varannan vecka. Det fungerade inte bra varken för henne eller för hennes son. På jobbet tyckte Anita att hon inte upprätthöll sin rutin tillräckligt bra. Hon tyckte det var svårt att hänga med och få det att fungera riktigt flytande. Hon tyckte också att det blev enformigt hemma att vara fri en hel vecka. På daghemmet, som sonen vistades i, fungerade det heller inte bra. Han hamnade lite utanför och fick omsättningsproblem mellan veckorna. Det blev bättre när han var där kontinuerligt.

När hon började arbeta heltid fick hon lägga om rutinerna hemma. Städningen fick t ex skötas på lördagarna. Då var hon fortfarande gift och hon och hennes man hjälptes åt med sysslorna. Ändock var det så att de hade en tydlig arbetsdelning sinsemellan. Detta berodde på att de köpt ett äldre hus och hennes man, som var snickare, rustade upp huset och hon skötte under tiden marktjänsten. Anita är emellertid medveten om att det var hon som bestämde hur det skulle se ut, och han som genomförde idéerna. När de skilde sig fick hon behålla huset och hon vill bo kvar där även fortsättningsvis.

Huset ligger relativt centralt beläget och hon har nära till affären. Därför går hon också och handlar när det behövs och har inget system med veckoinköp eller stormarknader. I princip gör Anita allt hemma nu. Sonen är upptagen av sin skola och sitt intresse av simning. Dock får han själv laga sitt mellanmål, när han kommer hem på eftermiddagen. Han brukar också hjälpa till med att klippa gräsmattan under sommarsäsongen. Hon har god kontakt med grannarna, hon har föräldrarna i närheten och hon har flera vänner och även sin f d man som kan hjälpa henne när det kör ihop sig.

Lösningar på kritiska situationer i vardagen

Just hennes välutvecklade sociala nätverk är en god hjälp för henne i de kritiska situationer som uppstår i hennes vardag. Hon tycker det är svårt att fixa saker som behöver åtgärdas i huset. Hennes pappa och hennes f d man är dem hon vänder sig till i sådana situationer. Hennes föräldrar och grannarna hjälper henne att titta till huset när hon åker bort t ex vattna blommorna och tömma brevlådan. Hon är emellertid också medveten om att hon som enda barn kommer att få ställa upp för sina föräldrar när de blir så gamla att de får krämpor och problem.

När hon skilde sig ändrades hennes umgängesvanor. I det parvisa umgänget har hon inte längre någon plats. De enda av sina gamla vänner hon träffar är ett kräftskeivgäng. Hon har emellertid skaffat sig nya vänner, framför allt träffar hon tre andra ensamstående kvinnor som också arbetar på sjukhuset. De gör t ex cykelturer tillsammans, går ut och dansar, går hem och äter hos varandra, hjälper varandra med praktiska sysslor som att kratta löv och sy gardiner. De träffas mest i helgerna, men Anita berättar att hon talar mycket i telefon med sina väninnor.

Sonen Johan har i flera år ägnat sig åt att simma. Nu tävlingssimmar han och det innebär träning sex dagar i veckan. När han var yngre fick Anita och hennes man vara med under tiden framför allt vid tävlingar, men nu klarar han det själv. Däremot är det fortfarande mycket körande för att lämna och hämta honom vid simhallen. En annan pojke som bor i närheten simmar också och föräldrarna brukar hjälpas åt med skjutsandet. När det gäller sonen är hon alltid bekymrad, när han blir sjuk. Han är för stor för att hon skall få vara hemma för sjukt barn, men hon tycker inte att han alltid kan lämnas ensam. Hon kan ibland be sonens farmor, som är pensionerad, komma och vara hos honom.

Trots att hon har god hjälp utifrån kan hon känna sig pressad av allt som skall organiseras hemma. Hon känner sig ensam om ansvaret. Därför tycker hon också att det borde vara lättare att få ledigt från jobbet, när man behöver uträtta ärenden för att ordna upp sitt privatliv.

Inställning till förkortad arbetstid

Om Anita fick välja skulle hon arbeta 75 procent och helst skulle hon vilja ha den tiden fördelad på fyra dagar. Hon vill alltså ha en vardag ledig och den vill hon använda för att kunna fixa en mängd saker. Hon skulle vilja kunna gå och handla kläder i lugn och ro. Den lediga vardagen skulle lämpa sig bra till att måla garaget, fönstren eller göra i ordning i källaren. Hon tror att hon skulle vara ute och motionera mer om hennes arbetstid förkortades. Det skulle bli lite lättare om hon ville åka bort en helg, eftersom all städning skulle kunna skötas den här lediga dagen. Det skulle bli mer tid över till att umgås med vänner och att göra sådant hon är intresserad av t ex att cykla. Hon betonar att detta är vad hon nu tror att hon skulle använda tiden till. Under en månads tid tjänstgjorde hon som lärare och då var hon ledig på måndagar, vilket hon tyckte var ett utmärkt system. Hon har alltså prövat på att arbeta i ett system med en arbetsfri vardag och hennes erfarenheter av det är goda.

5.5 Hushåll 5. Heltidsarbetande industriarbetare (förmiddagsskift) och hans familj

Mannen: Industriarbetare

Kvinnan: Industriarbetare

Familjen Pérez hushåll består av två personer, Carlos och hans hustru Maria. Båda är industriarbetare och arbetar på samma företag. Företaget tillämpar treskift och just nu arbetar både Carlos och Maria förmiddagsskift dvs det första skiftet på dagen som börjar kl 630 och slutar kl 1500. Eftermiddagsskiftet börjar kl 1456 och slutar kl 2415, vilket innefattar en timmes inarbetning varje dag, så att arbetsdagen kan sluta kl 2000 på fredagarna. Nattskiftet påbörjas kl 2200 och avslutas kl 600. Carlos arbetar på råvarulagret och där arbetar alla enbart förmiddagsskift. Maria arbetar på förpackningsavdelningen och där förekommer alla tre skiften. I hennes anställningskontrakt står att hon skall arbeta på eftermiddagen, men hon föredrar att arbeta på förmiddagen och har sedan en tid tillbaka fått möjlighet att göra det. Arbetstiden är mycket strikt och börjar och slutar exakt på de angivna tiderna, vilka registreras av stämpelklockan. Rasterna är lika exakt inrutade i dagsprogrammet. Från kl 815 till kl 830 är det frukostrast och mellan kl 1045 och kl 1115 är det lunchrast. Ytterligare en rast är inlagd mellan kl 1315 och kl 1330.

Familjen är bosatt i ett flerbostadshus i ett av de stora bostadsområdena i nordöstra Göteborg. Arbetsplatsen är lokaliserad ca två kilometer därifrån och Carlos brukar promenera dit på drygt tio minuter. Då går han emellertid fort. Maria föredrar att åka spårvagn en hållplats för att komma till arbetsplatsen.

Vardagens organisation

Carlos arbetsuppgifter på råvarulagret innebär att han tar emot alla råvaror som är beställda till företaget. Han lossar varorna med diesel- eller eltruck från de lastbilar som utfört transporter. Han placerar varorna i lagret. I denna uppgift ingår också att kontrollera att leveransen stämmer och att notera detta på orderpapper. I de fall varorna inte godkänns returnerar han dem och rapporterar felaktigheterna. Han måste därför ha kontakter med både inköpschefen och andra på kontoret. Carlos har också ansvar för att spilloljan transporteras bort och ringer och avtalar med oljeleverantören när detta skall ske. Detsamma gäller borttransportering av returpapper och sopor. Han tar också emot paket och större postförsändelser och sorterar och distribuerar dem mellan företagets olika avdelningar. Carlos arbetsuppgifter är mycket självständiga och han handlar dem ensam. Om det uppstår situationer med intensiv arbetsbelastning är det möjligt för honom att få hjälp, dock är det avhängigt om det finns några personer att tillgå, vilket kan vara svårt särskilt i slutet av veckan.

Carlos har arbetat i företaget i många år och trivs bra framför allt beroende på den självständighet han uppnått. Han har inga planer på att byta jobb, då han tror att han skulle förlora penningmässigt på det. Trots att han arbetar ensam har han alltid mycket folk omkring sig, och det upplever han som något positivt och anser sig ha många bra arbetskamrater.

Maria har sitt arbete förlagt till förpackningsavdelningen, där hon tillsammans med andra kvinnor förpackar den tillverkade produkten. Det är så gott

som enbart invandrarkvinnor som sysslar med förpackningsarbete. De senaste åren har det kommit många kvinnor från Asien. Arbetet i sig är enformigt, men kvinnorna sitter mitt emot varandra och kan prata medan de arbetar. De män som finns på avdelningen sköter transporter och reparationer av maskinerna. Denna avdelning är förhållandevis tyst men på de avdelningar som är bullriga har de anställda hörselskydd i form av hörlurar, så att de kan lyssna på radio medan de arbetar. Även om Maria uppfattar sitt arbete som enahanda och föga utvecklande har hon inga planer på att byta jobb. Hon trivs, vilket till stor del beror på goda kontakter med arbetskamraterna. Hon träffar dem också en del på fritiden.

Arbetsdagen slutar för makarna Pérez kl 1500 och på hemvägen brukar Carlos gå förbi posten och hämta de brev och försändelser som kommit till den invandrarförening han är sekreterare i. Sekreteraruppgiften innebär mycket arbete och tar upp till 90 procent av Carlos fritid. Carlos är också idrottsintresserad och har tex sprungit Maratonlopp flera gånger. Han tränar regelbundet löpning i skogen och utnyttjar också företagets sporthall. Maria som inte varit så lång tid i Sverige har svenskundervisning en kväll i veckan och däremellan har hon läxor att läsa. De har ingen principiell fast uppdelning av sysslorna i hemmet. Den som kommer hem först lagar maten. Eftersom Carlos varit betydligt längre i Sverige och känner till Göteborg och affärerna bättre än Maria är det oftast han som handlar. När de i framtiden får barn skulle de egentligen önska att en av föräldrarna, troligtvis Maria, skulle kunna vara hemma med barnen. Dock bedömer de inte detta vara ett realistiskt alternativ, eftersom de menar att det inte går att försörja en familj på *en* inkomst.

Lösningar på kritiska situationer i vardagen

Carlos och Maria befinner sig i en övergångsfas i sina liv. Carlos har bott i Sverige i många år. Maria flyttade till Sverige i samband med att de gifte sig för drygt ett år sedan. För henne är det en stor omställning att komma till ett nytt land med en annan kultur och ett annat språk. För honom är det en omställning att etablera sig i en ny roll med ansvar för en familj, vilket ställer andra krav på honom än ungarlsperioden. Hittills har hans engagemang i föreningslivet uppfyllt det mesta av hans fritid, men det börjar han nu uppleva som en alltför tung uppgift. Carlos känner att han måste få mer tid tillsammans med Maria. Att under flera år inneha ett förtroendeuppdrag i en förening innebär också att bygga upp en viss maktposition som är på både gott och ont. Man blir uppskattad men också ifrågasatt och blir indragen i motsättningar som är slitsamma. Därför tycker Carlos att det är dags för honom att trappa ner sina insatser.

Föreningens verksamhet är mycket betydelsefull för Carlos, Maria och deras landsmän. I den gemensamma lokalen som kommunen ställt till förfogande kan de träffas på helgerna. Då lagar de mat tillsammans, äter, umgås, spelar bordtennis och inte minst talar sitt eget språk. Samhörigheten är viktig och föreningen fyller en ovärderlig social funktion. Den är en trygghet. Om någon skulle behöva hjälp kan man ringa till ordföranden och förklara sin belägenhet och denne ser till så att föreningen och dess medlemmar kommer till undsättning. Om man t ex behöver hjälp att flytta kan tio till tjugio personer ställa upp därför att det ingår i deras skyldigheter som föreningsmedlemmar.

Carlos har också tre syskon som bor så att de kan träffas på helgerna. Två av syskonen bor i andra orter i Sverige och en bor i Norge. Grannarna har familjen också haft fin kontakt med (de har nyligen flyttat till en ny lägenhet). De har ofta pratat med varandra när de mötts i trappan. Tillsammans bildar syskon, landsmän, arbetskamrater och grannar ett socialt nätverk som är rikt men som ändå inte fyller Maria och Carlos behov av samvaro med andra människor. De upplever en instängdhet i sättet att leva i Sverige som de har svårt att acceptera. De saknar spontaniteten i umgängesvanorna. Folk låser dörrarna om sig och blir sittande i sina lägenheter. Det går inte för sig att hälsa på varandra helt apropå utan att först avtala tid. Vill man träffa någon utanför hemmet kostar det alltid pengar tex på puben eller på någon restaurang. Överhuvudtaget menar de att det svenska samhället är penningfixerat. Folk kämpar för att få bil, båt, sommarstuga etc och blir slitna av det. Själva vill de leva enkelt och de har heller ingen bil. De skulle kunna tänka sig att köpa ett hus som ett sätt att spara pengar, men villapriserna i Göteborg är alltför höga. Sparandet är ett led i den återvändningsstrategi de har. Förr eller senare skall de åka tillbaka till sitt födelseland. I Sverige tror de aldrig att de kommer att bli helt accepterade. De kommer aldrig att känna sig riktigt hemma. Vänder konjunkturen och det uppstår stor arbetslöshet är de övertygade om att det är invandrarna som inte blir önskvärda. De kan heller inte föreställa sig att bli gamla i Sverige. Hur skall de kunna känna sig säkra på att bli omhändertagna?

Inställning till förkortad arbetstid

De upplever en reform om förkortning av arbetstiden som något mycket efterlängtat. Att arbeta i åtta timmar om dagen, två personer i en familj anser de vara en mycket lång arbetstid. Särskilt pressande blir det om man och hustru arbetar olika skift. Det blir för lite tid över till annat och livet blir stressigt. Två timmar fritid ytterligare per dag skulle förhöja livskvalitén. Då menar de att folk skulle orka med det samhällsarbete som det är önskvärt att de också engagerar sig i. Carlos betraktar sitt sekreterarskap i invandrarföreningen som samhällsarbete. Bäst vore om den förkortade arbetstiden förlades på eftermiddagen varje dag, vilket i deras fall skulle innebära att arbetsdagen skulle sluta kl 1300. Det skulle passa bra med tanke på affärernas öppethållande och familjens behov av samvaro. De hoppas att de ansvariga i samhället vill genomföra denna reform och skulle vilja rikta en uppmaning till dem att inte bara tänka på "produktionen" utan också på att "det egna folket" måste orka.

5.6 Summering

De här redovisade intervjuerna inbjuder till en del reflektioner som på det begränsade materialet inte får uppfattas som några "sanningar". Det mest påtagliga är att dessa familjer genomgående upplever att tiden inte räcker till. Framför allt är det två faktorer som har betydelse i detta sammanhang. För det första är det individernas förhållningssätt till sitt förvärvsarbete. För det andra är det föräldraskap till småbarn.

Den som är mycket engagerad i sitt förvärvsarbete har just förvärvsarbetet som ett av de viktigaste målen i livet. Det är genom arbetsplatsen han eller hon får bekräftelse på sin duglighet. Det ger en personlig tillfredsställelse om man lyckas lösa sina uppgifter väl, och det driver en person vidare in i nya uppgifter och ansvarstaganden. Den typen av arbetsuppgifter har inte någon tydlig början eller slut utan utvecklas och bjuder hela tiden på nya utmaningar. De fordrar ett heltidsengagemang av en person, kanske mer än så. Privatlivet utanför förvärvsarbetet inrättas i mycket hög grad för att backa upp de krävande arbetsuppgifterna. För att fungera perfekt bör den ena av makarna helt ta ansvar för hem och barn och göra det på ett sådant sätt att det gynnar den andres karriärinriktade arbete. Traditionellt sett brukar den uppbackande rollen vara kvinnlig. Hela familjens vardag präglas av om en eller båda makarna har detta förhållningssätt till förvärvsarbetet. Detta är en typisk "karriärbunden livsform". Denna kännetecknas av att förvärvsarbetet utgör målet i livet och fritiden medlet. (Höjrup 1983, Rahbek Christensen 1987, Björnberg & Bäck-Wiklund 1987)

Andra arbetsuppgifter har en annan karaktär. De kan kräva kunskap och skicklighet av utövaren, men de kan samtidigt avgränsas och delas upp och kräver inte den arbetandes totala engagemang. Det går att sätta en gräns där arbetet börjar och slutar. Arbetsuppgifterna i sig tar man inte med sig hem efter dagens slut. Den övertid som uppstår beror på brist på personal, inte på en enskild individs engagemang eller krav på att utvecklas och hela tiden göra bättre ifrån sig. Den här typen av arbetsuppgifter ställer inte samma krav på privatlivets uppbackning. Snarare uppstår det omvända förhållandet nämligen att förvärvsarbetet blir medlet och fritiden blir målet. Det är fritiden som bjuder på de berikande inslagen i livet. Det är för att få pengar för att förverkliga sig i den som man förvärvsarbetar. Detta sätter sina spår i och präglar vardagen. Detta är en typisk "lönearbetarlivsform". (Höjrup 1983, Rahbek Christensen 1987, Björnberg & Bäck — Wiklund 1987)

I de redovisade hushållen kan mer eller mindre renodlade drag från båda livsformerna iakttas. De gäller för både männen och kvinnorna. Framför allt uppstår problem av tidskaraktär i de familjer, där både mannen och kvinnan är bärare av den karriärbundna livsformen. Båda behöver och vill ha mycket tid till sitt förvärvsarbete och detta står i motsatsställning till de krav som har sitt upphov i barn, familj och hem. Under småbarnsperioden ställs detta på sin spets. I familjer, där kvinnan har en lönearbetarlivsform eller drag av den, ligger det närmast till hands att hon arbetar deltid. Det gör också ett mycket stort antal småbarnsmammor. För dem som har ett krävande yrke fungerar denna lösning emellertid inte riktigt tillfredsställande. De prövar kanske på deltidsarbete periodvis men går så tillbaka till heltidsarbete. De försöker finna andra lösningar och dessa måste nödvändigtvis innebära tidsbesparingar i privatlivet/fritiden. I intervjuerna finns exempel på sådana lösningar t ex att prioritera och skilja ut de uppgifter i hemmet man anser vara viktiga, eller att förändra och inskränka sitt umgängesliv och sina fritidsaktiviteter. Eventuellt kan man köpa sig fri t ex genom att anlita städhjälp, att alltid äta huvudmåltiden på någon matservering eller restaurang eller att skaffa ytterligare en bil för att få transporter att fungera smidigt. Lyckligt lottade har farmor eller mormor som ställer upp när det kör ihop sig t ex för att passa sjuka barn, så att föräldrarna inte behöver vara borta från sitt arbete. Överhuvudtaget kan mor- och farföräldrar fungera som

ovärderliga stöttepelare i arbetstygda barnfamiljer.

Den här karriärinriktade gruppen män och kvinnor vill på ett sätt inte ha kortare arbetstid överhuvudtaget framför allt inte för egen del. Utifrån framförallt de små barnens behov finner de den däremot befogad för att få kortare dagar på daghemmet eller hos dagmamman. Därför är en förkortning av arbetstiden varje dag en lösning under småbarnsperioden. De kan hysa betänkligheter inför att arbetstidsförkortningen bara skulle vara för småbarnsföräldrar, eftersom det kan missgynna denna kategori på arbetsmarknaden. Kvinnorna är också mer observanta på att det i så fall borde ske en kvotering mellan föräldrarna, för att inte kvinnor skall komma till korta. När barnen blir äldre blir alternativet hela, lediga dagar mer attraktivt. Deras val av detta alternativ grundar sig på att de finner det mycket besvärligt och otillfredsställande att gå ifrån sin arbetsplats för tidigt varje dag. Alltid rycker någon i dem. Alltid finns det något ofullbordat. Däremot förefaller det vara lättare att överhuvudtaget inte infinna sig på arbetsplatsen. Det är alltså utifrån förvärvsarbetets synvinkel de diskuterar arbetstidsförkortningen. Arbetstidsförkortningen är ett sätt att temporärt hantera det motsättningsfyllda i att både vilja ha ett spännande och krävande arbete och att vilja ha barn och familj utan att kunna lasta över ansvaret för barnen och hemmets skötsel på någon annan.

Detta kan kontrasteras mot dem som diskuterar arbetstidsförkortningen utifrån privatlivets synvinkel. Det är familjer och individer som har en lönearbetarlivsform och alltså har fritiden som det som ger livet sin mening. Då är det också självklart att mer fri tid är något positivt. Frågan är om man har råd med det, eftersom det hittills inneburit lägre lön. Förvärvsarbetet som tecken på delaktighet i samhället är emellertid betydelsefullt även för den personliga tillfredsställelsen, för att försörja "sig själv" och för att få gemenskap med arbetskamrater. Men framför allt för kvinnorna får förvärvsarbetet inte ta allt utrymme tidsmässigt eller mentalt och spolia den självbeträffande omsorgen om familj och hem kan ge. Hur den fria tiden används växlar. Det finns familjer som lägger mycket tid och energi på egenarbete av olika slag. Han kanske reparerar huset och bilen själv, vilket kan ta mycket tid i anspråk. Hon kanske lägger stor vikt vid att göra billiga inköp av mat och kläder och tar på sig mark-tjänsten, när han är upptagen av reparationsarbeten. I andra familjer är det sport eller föreningsintressen som dominerar.

Många kvinnor i denna kategori har oregelbunden arbetstid i någon variant och detta upplever de sällan för egen del som något negativt. Däremot kan deras arbetstider skapa problem i relation till de övriga familjemedlemmarna. Den lediga tiden infaller ofta på vardagarna och den tiden använder de till att fixa en mängd saker som hör till hemarbetet. Dessa lediga vardagar är något de sätter stort värde på och bäst kan de användas om resten av familjen inte är hemma. Det är bakgrunden till varför många kvinnor gärna ser en arbetstidsförkortning förlagd till hela vardagar vilket alltså inte behöver vara en fredag, något som i andra sammanhang kan skymta fram som det mest önskvärda.

Småbarnsföräldrarna upplever sin situation speciellt utsatt och det har ofta samband med barnomsorgen. För det första kan det vara problem med att få en plats i kommunal eller privat barnomsorg. Det kan finnas sådana inskränkningar i barnomsorgen att den inte går ihop med föräldrarnas arbetstider. En dagamma kan vilja ha fria fredagar. Vissa daghem stänger kl 1600 eller kl

1700, vilket ger upphov till sinnrika system bland föräldrarna för att klara av lämna-hämta-proceduren. Föräldrar med oregelbundna arbetstider kan uppleva att de ställs utanför den kommunala barnomsorgen. Överhuvudtaget upplevs tidsbundenheten vid lämning och hämtning av barnen som ett tungt inslag i vardagens organisation. I det sammanhanget uppfattas möjligheterna till flexitid som något mycket positivt som kan få anpassningen mellan föräldrarnas arbetstider och barnomsorgens öppethållande att fungera smidigare. Bland småbarnsföräldrarna utnyttjas flexitiden just för detta ändamål. Samtidigt är det så att den barnomsorg som fungerar bäst utifrån barnens perspektiv verkar vara den där barnen får en regelbundenhet i sina vardagliga vanor. Deltid förlagd så att man arbetar heltid en vecka och är fri den andra veckan synes inte vara det bästa alternativet för barnen. Barnens behov av regelbundenhet och förmåga att orka med en hel dag i ett barnomsorgssystem gör att småbarnsföräldrarna är mer benägna att vilja ha förkortad daglig arbetstid. Däremot känner de sig friare i valet av förkortning när barnen blir större. Den fria hela dagen blir då attraktiv av ovan nämnda skäl.

Den ensamstående föräldern har en särskilt utsatt position. För henne (det är oftast en hon) är det både upplevelsen av ansvaret och alla praktiska ting hon skall utföra som kan kännas tunga. Behovet av att arbetslivet utvecklar en större flexibilitet gentemot de anställda blir ännu mer markerat för denna grupp. Exempel på detta från ovanstående intervjuer är önskemålet att lätt få ledigt för att ordna upp en del privata angelägenheter eller att få lov att vara hemma om ens trettonåring är mycket sjuk. Tillgång till telefon på arbetsplatsen för att kunna ringa barnen på morgonen eller eftermiddagen och så att barnen kan göra sammanledes är fortfarande inte en självklarhet. Bland de ensamstående blir det också ännu mer uppenbart hur avgörande det kan vara med goda sociala nätverk inte minst närheten till egna föräldrar.

Till sist, i samtalen med enskilda individer och hushåll har det visat sig att en förkortning av arbetsdagen röner större intresse än en förlängd semester eller en förlängd föräldraledighet. De uppfattar emellertid inte detta som storheter man kan välja emellan. Detsamma gäller också obenägenheten att välja mellan 30 eller 35 timmars vecka. Man uttalar sig för principen om att förkorta arbetstiden varje dag mot en principiell förkortning att förläggas på något annat sätt. Det visade sig också i samtalen att den enskilde har svårt att föreställa sig att alla andra också kommer att få förkortad arbetstid. Svaren är oftast utformade utifrån att det bara är de själva som kommer att få förkortad arbetsdag. Den slutsats som kan föras fram för vidare prövning utifrån de här typfallen är att familjerna önskar en generellt förkortad arbetsvecka inte en förkortning fördelad på en längre period. Hushållen och de enskilda individerna har sedan var och en sina lösningar på hur det skall ske. En del föredrar en förkortning av varje arbetsdag med en eller två timmar. Andra vill ha ett par lediga för- eller eftermiddagar. Ytterligare andra önskar en hel ledig vardag. En del passar det bäst att få den i anslutning till helgen. Mot bakgrund av vardagens tidspussel finns det från de enskilda hushållens och individernas synvinkel rationella skäl till dessa olika val.

Litteratur

- Anxo, D. (1988) 'Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning', *Ekonomisk Debatt* 16:358—367.
- Björnberg, U. & Bäck-Wiklund, M. (1987) *Vardagslivets organisering i familj och närsamhälle*, Daidalos.
- Calmfors, L. (1988) 'Ska vi ha kortare arbetstid?', *Ekonomisk Debatt*, 16:525—535.
- Du Rietz, G. (1980) 'Påverkas produktiviteten av en arbetstidsförkortning?' *Ekonomisk Debatt*, 8:55—57.
- Ellegård, K. (1983) *Människa — Produktion: Tidsbilder av ett produktionssystem, Meddelanden från Göteborgs Universitets Geografiska Institutioner, Serie B, Nr 72*, Göteborg.
- Ellegård, K. (1987) 'Vardagsdygnets arbetstid — och livets', i *Om arbetstider: En essäsamling*, Stockholm, Arbetsmiljöfonden. Ellegård, K. och Lenntorp, B. (1980) 'Teknisk förändring och produktionsstruktur: En ansats till analys med exempel från mejerihanteringen', *Svensk Geografisk Årsbok*, 56:75—88.
- Hägerstrand, T. (1970) 'Tidsanvändning och omgivningsstruktur', Bilaga 4 i *Urbaniseringen i Sverige, Statens Offentliga Utredningar 1970:14*, Stockholm.
- Hägerstrand, T. (1972a) 'Tätortsgrupper som regionsamhällen — tillgången till förvärvsarbete och tjänster utanför de större städerna' i *Regioner att leva i*, Stockholm, Allmänna förlaget.
- Hägerstrand, T. (1972b) 'Om en konsistent individorienterad samhällsbeskrivning för framtidsbruk', *Ds Ju 1972:25*, Stockholm, Justitiedepartementet.
- Hägerstrand, T. (1974) 'Tidsgeografisk beskrivning — syfte och postulat', *Svensk Geografisk Årsbok*, 50:86—94.
- Hägerstrand, T. (1985) 'Time geography: focus on the corporeality of man, society, and environment, in *The Science and Praxis of Complexity*, The United Nations University, 193—216.
- Hägerstrand, T. (1986) 'Den geografiska traditionens kärnområde', *Svensk Geografisk Årsbok*, 62:38—43.
- Häged, U. (1986) *Obekväm arbetstid — obekväm fritid?*, Fil. lic. avhandling, Institutionen för kulturgeografi och ekonomisk geografi, Lunds universitet.
- Hojrup, T. (1983) *Det glemte folk*, Institut for europæisk folkelivsforskning, Statens Byggeforskningsinstitut.
- Lenntorp, B. (1976) *Paths in Space-time Environments: A Time-geographic Study of Movement Possibilities of Individuals*, Lund Studies in Geography, Ser. B, 44. Lenntorp, B. (1977) 'A time-geographic approach to individuals' daily movements', Institutionen för kulturgeografi och ekonomisk geografi vid Lunds universitet, *Rapporter och notiser*, 33.
- Lindahl, E. (1924) 'Arbetsdagens förkortning: några nationalekonomiska synpunkter', Malmö.

- Magnusson, M. och Nilsson, C. (1979) Att arbeta på obekväm arbetstid, Stockholm, Prisma.
- Mårtensson, S. (1974) 'Primärgrupp, sekundärgrupp och förbrukningen av person-tid', Svensk Geografisk Årsbok, 50:126—135.
- Ohlin, B. (1924) 'Åttatimmarsdagens ekonomiska verkningar', Ekonomisk Tidskrift, 26:193—218.
- Ohlsson, R. (1988) 'Demografiska aspekter på 1990-talets arbetsmarknad', i 90-talets Arbetsmarknad, Stockholm, Publica.
- Ohlsson, R. och Broomé, P. (1988) Ålderschocken, Stockholm, SNS.
- Rahbek Christensen, L. (1987) Hver vore veje, Etnologisk Forum.
- Spri rapport 220 (1987) 'Men först 7-timmarsdag! Förkortad arbetstid på vård-avdelningar — problem och möjligheter', Stockholm, Sjukvårdens och socialvårdens planerings- och rationaliseringsinstitut.
- Åberg, Y. (1964) 'Arbetstidsförkortningens verkningar', Statens Offentliga Utredningar 1964:9, Stockholm, Socialdepartementet.
- Åberg, Y. (1976) 'Effekten av arbetstidsförkortningen från 45 till 40 timmar per vecka på produktiviteten i industrin', Bilaga 1 i Arbetstidsförkortning — när? hur?, Statens Offentliga Utredningar 1976:34, Stockholm, Arbetsmarknadsdepartementet.

Bilaga 11

Robertsfors kommun och arbetstids- förkortningar

av Nils Eriksson och Roger Mörtvik

Förord

Vilka konsekvenser får arbetstidsförkortningar för en glesbygdskommun? Den frågan ställde arbetstidskommittén till några sociologer vid Umeå Universitet.

Förutom en genomgång av vilka effekter olika arbetstidsreformer skulle ha för Robertsfors kommun innehåller rapporten också en genomgång av sociologers teoretiska ansatser med relevans för arbetstider.

Rapporten har legat till grund för arbetstidskommitténs slutsatser men för innehållet ansvarar författarna Nils Eriksson och Roger Mörtvik. Som handledare har Bengt Furåker fungerat.

Arbetsmiljöfonden har medverkat till finansieringen av projektet.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Innehåll

1	<i>Inledning</i>	151
1.1	Studiens bakgrund och syfte	151
1.2	Rapportens uppläggning	153
2	<i>Om arbete, tid och tidsgeografi</i>	155
2.1	Arbetets organisation, arbetstid och dess påverkan på tiden utanför arbetet	155
2.2	Arbete och arbetstid i tidsgeografisk belysning	158
3	<i>Om Robertsfors kommun</i>	161
4	<i>Arbetstider i Robertsfors kommun 1988</i>	165
4.1	Arbetstider bland förvärvsarbetande i Robertsfors kommun ...	165
4.2	Jord- och skogsbruk	170
4.3	Tillverkningsindustrin	172
4.4	Handeln	174
4.5	Kommunen	175
4.6	Landstinget	177
4.7	Sammanfattande kommentar	179
5	<i>Tänkbara konsekvenser av en arbetstidsförkortning</i>	181
5.1	Förändrade drifts- och arbetstidsformer	181
5.2	Personalbehov och -rekrytering	184
5.3	Ny teknik, rationaliseringar och förändrade kvalifikationskrav	185
5.4	Vissa arbetsplatsspecifika problem och möjligheter	186
6	<i>Attityder till arbetstider</i>	191
6.1	Urvalsgruppen	191
6.2	Attityder till arbetstider	191
7	<i>Slutligen: ett scenario för Robertsfors kommun</i>	198
7.1	Tänkbara konsekvenser på organisationsnivå	198
7.2	Tänkbara konsekvenser på hushållsnivå	202
7.3	Tänkbara konsekvenser på samhällsnivå	203

Innehåll

1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13	1.14	1.15	1.16	1.17	1.18	1.19	1.20	1.21	1.22	1.23	1.24	1.25	1.26	1.27	1.28	1.29	1.30	1.31	1.32	1.33	1.34	1.35	1.36	1.37	1.38	1.39	1.40	1.41	1.42	1.43	1.44	1.45	1.46	1.47	1.48	1.49	1.50	1.51	1.52	1.53	1.54	1.55	1.56	1.57	1.58	1.59	1.60	1.61	1.62	1.63	1.64	1.65	1.66	1.67	1.68	1.69	1.70	1.71	1.72	1.73	1.74	1.75	1.76	1.77	1.78	1.79	1.80	1.81	1.82	1.83	1.84	1.85	1.86	1.87	1.88	1.89	1.90	1.91	1.92	1.93	1.94	1.95	1.96	1.97	1.98	1.99	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

1 Inledning

1.1 Studiens bakgrund och syfte

Denna studie utgör en av tre ortstudier som genomförs för den statliga arbetstidskommitten¹. Av kommitténs direktiv framgår att man skall studera tänkbara konsekvenser av olika varianter av arbetstidsförkortningar. Föreliggande studie inbegriper en kartläggning av den aktuella situationen vad gäller arbetstider i en kommun. Med detta som grund gör vi ett scenario över vad som kan tänkas inträffa vid olika former av arbetstidsförkortningar. De alternativ som studeras är för det första en generell förkortning av arbetstiden till 30 timmars normalarbetsvecka, för det andra en generell förkortning till 35 timmars normalarbetsvecka samt för det tredje en selektiv förkortning i form av en utbyggd föräldraförsäkring i form av 18 månaders ledighet i samband med barns födelse och sex timmars arbetsdag under tre år för varje barn och vardera föräldern i en tvåförsörjarfamilj, eller under sex år för ensamförsörjare.

Människans arbete är en av de viktigaste konstruktionerna i det sociala och samhälleliga livet, genom att individernas situation i arbetslivet är grundläggande för deras övriga levnadsförhållanden. Arbetets karaktär och dess organisation skapar en social skiktning, vilket medför både olikheter och ojämlikheter i hela det samhälleliga livet.

Arbete har utförts i olika former under historiens gång, men i och med det framväxande industrisamhället uppstår det i en ny form, det organiserade lönearbetet. Av de som i dag förvärvsarbetar är de allra flesta lönearbetare² (Karls-son 1983). Man kan alltså med fog beteckna vårt samhälle som ett "lönearbets-samhälle".

Denna bild av lönearbetets och den sociala skiktningens roll i vårt samhälle är inte odiskutabel. Offe (1985) tillhör dem som driver tesen att arbetets betydelse för människa och samhälle har minskat. Mycket kortfattat skulle man kunna beskriva hans syn som att allt fler arbeten utarmats och att allt fler människor upplever arbetslöshet, vilket resulterar i att allt fler tar avstånd från "arbetssamhället" för att i stället söka mening i tillvaron utanför lönearbetet.

Naturligtvis finns också motsatta ståndpunkten, att arbetets betydelse har ökat. Christensen (1983) menar att lönearbetets roll i samhället har förstärkts oavsett vad som hänt med arbetets innehåll och våra attityder. Lönearbetet utgör den dominerande produktionsformen, det fungerar som fördelningsnyckel av samhällets gemensamma resurser, som form för social ordning och som överordnad ideologi. Ahrne (1987) betonar arbetets institutionella betydelse. Även om arbetets betydelse för materiell överlevnad har minskat, så har dess betydelse för sociala relationer ökat. Det viktiga med ett arbete är att "ha" ett arbete att gå till, att vara anställd någonstans för att därigenom vara någon i relation till andra. Därtill kan ett arbete ge möjligheter till utveckling och självför-

verkligande, förutsatt att det upplevs som stimulerande av individen. Oavsett vilken syn man tar ställning för, kan man konstatera att frågor om arbete, t ex arbetstid, är av central betydelse för både individ och samhälle.

Vad man gör i sitt arbete kan variera kraftigt vilket givetvis påverkar synen på arbete. Den som har ett intressant arbete uppfattar det troligtvis som betydelsefullt och har kanske ingenting emot långa arbetsdagar. Den som står vid ett löpande band har kanske däremot svårt att se någon mening i sin sysselsättning, vilket kan leda till en instrumentell attityd samt en önskan om att begränsa sin arbetstid så långt detta är möjligt.

Man kan tala om "goda" respektive "onda" arbeten. Det förstnämnda kan inrymma en känsla av att vara efterfrågad, att ha stimulerande arbetsuppgifter och möjligheter till utveckling och kamratskap, dvs att tillfredsställa många av människans grundläggande behov. Arbeten av den "onda" karaktären saknar däremot flera av dessa positiva egenskaper, vilket följaktligen ofta resulterar i vantrivsel och psykisk ohälsa. I dessa fall blir arbetet en börda som tar kraft och tid från möjligheterna att tillfredsställa de basala mänskliga behoven (Åberg 1984). "Onda" arbeten vill människan vanligtvis helst slippa ifrån, även om den "lutherska arbetsmoralen" gör att många ser arbetet som en plikt. Det enda positiva med arbeten av denna typ är att människan får pengar vilket kan ge henne möjligheter till förverkligande på fritiden (Ahrne 1987).

Frånvaro av arbete kan vara en anledning till ofrihet, maktlöshet, och orättvisa levnadsvillkor. Detta är en av orsakerna till kvinnornas kamp för att få större utrymme på arbetsmarknaden (Åberg 1984). Det är även genom lönearbetet som man kvalificerar sig till socialförsäkringssystemet, paradoxalt nog med tanke på att man är hänvisad till socialförsäkringssystemet när man inte kan försörja sig genom lönearbete (Christensen 1983).

Arbetslivets normer har länge varit könsbundna. Kvinnorna har aldrig fått den starka förankring i arbetslivet som har varit given för männen. För kvinnor var länge hemmafru det enda alternativet. Detta kan exemplifieras av att man under 30-talets stora arbetslöshet, i fackföreningar och i riksdagen, diskuterade förbud för gifta kvinnor att konkurrera med männen på arbetsmarknaden (Björkman och Sandberg 1988). Dessa idéer försvann dock för att under efterkrigstidens långvariga högkonjunktur med en ständigt växande offentlig sektor, ersättas av ett stort behov av kvinnor på arbetsmarknaden. Först under 70-talet befann sig emellertid en majoritet av kvinnorna i en situation där egen ställning i arbetslivet var vanligare än ställningen som maka, syster eller dotter³ (Therborn 1981). Några uttalade krav på att kvinnans plats är i hemmet har inte formulerats på senare tid, vilket åtminstone delvis beror på att detta skulle vara en ekonomisk omöjlighet för många hushåll. Däremot har hemarbetets ställning kommit att försvaras, t ex av Hemarbetandes riksorganisation (HARO).

Förvärvsfrekvensen bland kvinnorna i Sverige är i dag den högsta i Västeuropa, och det är framförallt mödrar som svarar för den ökade förvärvsintensiteten. I dag är det mycket få kvinnor som lämnar arbetsmarknaden eller som gör längre avbrott när de får barn (Nilsson och Paulsson 1983).

Den höga förvärvsfrekvensen bland kvinnorna döljer det faktum att det i arbetslivet råder stora ojämlikheter mellan könen. Kvinnorna finns företrädesvis inom den offentliga sektorn i arbeten med låg lön. Koncentrationen av kvinnor till dessa "kvinnoyrken" har dessutom skärpts under det senaste decenniet. En

viktig förklaring till detta är att det främst är dessa yrken som erbjuder arbets-tidsvillkor som möjliggör dubbelarbete. Eftersom kvinnorna sköter 70–80 procent av det obetalda hemarbetet, är detta en förklaring till att så många kvinnor och så få män arbetar deltid (Björkman och Sandberg 1988). Det är vanligt att kvinnor betraktar arbetets innehåll som mindre viktigt än att arbetet kan kombineras med hemarbete. Många kvinnor känner sig klivna mellan en traditionell syn på könsroller och föreställningar om större jämlikhet mellan man och kvinna vad gäller både yrkesarbete och hemarbete. Detta innebär också att man är medveten om att man borde agera på ett visst sätt, men att traditioner och normer hindrar en (Davies och Essevald 1988).

Man måste i studier av arbetslivet ta hänsyn till ett påtagligt könsmaktsystem vilket påverkar människors villkor och möjligheter. Könsmaktsystemets styrka varierar mellan olika typer av arbete, samt beroende på i vilken fas i livscykeln individen befinner sig. Småbarnsmödrar och kvinnor med låg eller ingen yrkesutbildning underordnar sig könsmaktsystemets normer i större utsträckning än kvinnor med yrkesutbildning eller kvinnor utan familjeansvar (Lindgren 1985).

Ojämlikheten mellan könen innebär också att det är betydligt svårare för kvinnor att göra karriär i arbetslivet. Man kan anta att arbetsgivare ibland undviker att anställa eller att satsa på kvinnor, eftersom det finns en risk att de kommer att prioritera barn, familjeliv och hemarbete på bekostnad av yrkesarbetet.

1.2 Rapportens uppläggning

Med utgångspunkt i vad som skisserats ovan har vi kastat oss in i ett försök att studera tänkbara konsekvenser av olika arbetstidsförkortningar. Den övergripande frågan blir; Vad kan tänkas hända om man inför en förändring i en social situation, i detta fall en förändring av arbetstiden? De tre föreslagna alternativen kommer att utgöra en bas för en diskussion om tänkbara konsekvenser, snarare än som tre renodlade alternativ.

Arbetet har lagts upp på följande sätt; i kapitel två redogör vi för teoretiska grunder av relevans för studien. Vi diskuterar bl a de intressekonflikter som är ofrånkomliga vid en förändring av arbetstiderna, samt hur detta inverkar på möjligheterna att forma arbetslivet så att det inte bara tillåter utan även befrämjar utveckling och förnyelse samt en god arbetsmiljö.

I kapitel tre redogör vi kortfattat för Robertsfors kommun, dess historik och samhällsstruktur, för att ge läsaren en uppfattning om kommunen.

I kapitel fyra ger vi en bild av hur arbetstiderna ser ut för de stora löntagargrupperna i kommunen. Totalt 13 privata företag samt kommunens och landstingets verksamheter valdes ut och kom därigenom att utgöra stommen i studien. Vi samlade in uppgifter om samtliga anställda vad gäller kön, ålder, civilstånd, befattning m m samt uppgifter om ordinarie och faktiska arbetstider⁴.

Skälet till att studien inte inbegriper företagare är att dessa inte omfattas av arbetstidslagar och -avtal i samma utsträckning som anställda. Med tanke på det stora antalet jordbrukare i kommunen, vilka förvisso är egna företagare, genomförde vi dock ett antal intervjuer med jordbrukarfamiljer i syfte att spegla deras arbetstider samt deras attityder till dessa. Härigenom fick vi också en

kontrast till diskussionen om löntagarnas arbetstider. Dessa intervjuer redovisas också i kapitel fyra.

Med det underlag som kapitel fyra gav, genomförde vi intervjuer med företrädare för arbetsgivare och anställda på respektive arbetsplats. Syftet med detta var att få en bild av vilka konsekvenser olika former av arbetstidsförkortningar skulle kunna få. I kapitel fem för vi en diskussion kring tänkbara konsekvenser.

För att få en uppfattning om tidsanvändning och attityder till arbetstider och arbetstidsförkortningar, genomförde vi en enkätundersökning bland de anställda på två av arbetsplatserna. Därtill genomförde vi kompletterande intervjuer med de småbarnsföräldrar som fanns med bland dessa. Resultatet av detta redovisas i kapitel sex.

I det avslutande kapitlet försöker vi att knyta ihop påsen med den röda tråd som löper från kapitel ett till sex. Vi för här en diskussion kring tänkbara konsekvenser som arbetstidsförkortningar kan tänkas medföra.

1. De övriga två ortsstudierna genomförs av Ekonomiska institutionen vid Linköpings universitet, som studerar Motala kommun och Institutionen för kulturgeografi och ekonomisk geografi vid Lunds universitet, som studerar Göteborgs kommun.

2. Med lönearbetare avses den person som arbetar mot lön. Detta begrepp motsvaras i arbetsmarknadsstatistiska källor, t ex folk- och bostadsräkningarna, FoB, av anställda.

3. Andel av kvinnorna i åldern 15—64 år som arbetar minst halvtid.

4. Med ordinarie arbetstid avses den tid som undersökningspersonernas anställning omfattar. Den faktiska arbetstiden är den ordinarie minus alla former av frånvaro plus övertid.

2 Om arbete, tid och tidsgeografi

2.1 Arbetets organisation, arbetstid och dess påverkan på tiden utanför arbetet

Det finns idag i huvudsak två faktorer som pekar mot nya arbetstidsmönster. För det första en tendens till förlängda drifts- och öppethållandetider och för det andra förändrade yrkesroller orsakade av den tekniska utvecklingen vilket i sin tur påverkar arbetsinnehållet och arbetstiderna. Enligt Liljeström (1985) kan de utvidgade driftstiderna betecknas som en kolonisering av natten. Mänskiskan börjar att förändras från att ha varit en dagvarelse till en som är verksam dygnet runt. Stora dyra investeringar inom industrin kräver ett effektivare utnyttjande av maskinparken vilket resulterar i önskemål från arbetsgivarna att utöka driftstiderna. Vissa verksamheter inom tjänstesektorn, framförallt vård- och omsorgsarbete, kräver också kvälls-, helg- och nattjänstgöring. Arvedsson (1984) påpekar att vissa arbeten kan utföras när som helst medan andra arbeten faktiskt måste utföras under de tider då andra är lediga. Detta beror till stor del på att tjänsteproduktionen växer fort. De som producerar tjänsterna och de som konsumerar dem kan ofta inte arbeta samtidigt.

Arvedsson konstaterar vidare att arbetsgivarens behov av arbetskraft kan variera alltefter verksamhetens rytm. Arbetsgivaren vill ha arbetstagarna tillgängliga när behovet av arbetskraft är som störst, något som inte alls behöver stämma överens med arbetstagarnas önskemål. Vi finner alltså en intressesamsättning där olika önskemål om arbetstidens förläggning kolliderar med varandra. Denna utveckling innebär också att vi går mot en mångfald av arbetstider. Dessa nya arbetstidsmönster karaktäriseras av en ökad oregelbundenhet vilket brukar sammanfattas under det mer positivt klingande namnet "flexibilitet" (Magnusson 1987).

Om man skall tillmötesgå både den enskilde individens krav och önskemål och produktionens, så måste det till en handlingsberedskap och en medveten policy hos berörda företag och förvaltningar. Det måste finnas en framförhållning i form av en arbetstidsorganisatorisk flexibilitet, en utvecklad arbetsorganisation med ett stort inslag av självbestämmande och ansvar för arbetets genomförande och planering (Magnusson 1987).

Meidner (1987) menar att flexibilitetsbegreppet många gånger hanteras onyanserat. Han påpekar att det inte bara finns en utan flera sorters flexibilitet. En typ av flexibilitet gäller arbetstidens förläggning. Även om industrisamhällets stela arbetstidsregler tycks vara i upplösning, så betyder inte det att det stora flertalet lönearbetare frigörs från vad han kallar "lönearbetets tyranni" (a a, s. 49). Arbetstidens förläggning blir en arena för olika intressen. Å ena sidan har vi arbetsgivarna och kunderna/konsumenterna som gärna ser att drifttiden förlängs och att tillgängligheten ökar. Å andra sidan har vi lönearbetarna som

vanligtvis inte vill arbeta alltför obekvämt och oregelbundet. I denna intresse-motsättning är det stor risk att svaga löntagarkollektiv kommer i kläm. Det är arbetsgivarna som är offensiva och pådrivande i denna fråga. De fackliga organisationernas roll, att "skydda" sina medlemmar och att bevaka deras intres-sen, blir problematisk i detta sammanhang. Strategierna är kollektiva samtidigt som medlemmarnas behov och önskemål varierar beroende på personliga pre-ferenser, typ av arbete och var man befinner sig i livscykeln (Hammarström 1987). Hammarström beskriver flexitidsproblemets kärna som att: "Arbetsgi-varens krav på flexibilitet riktar sig mot alla anställda, vare sig de tål det eller ej. Fackföreningens skyddssystem riktar sig mot alla, vare sig de behöver det eller ej." (a a, s. 41).

En annan typ av flexibilitet handlar om flexibla arbetsinsatser under livscy-keln. Även här har industrisamhället varit normerande. Den första delen av vårt liv ägnas åt utbildning, den andra och längsta åt förvärvsarbete och den tredje delen innebär pensionering. Meidner (1987) menar att en "mjukare" övergång mellan dessa olika faser i livscykeln måste till. Utbildning och arbete måste var-vas i betydligt större utsträckning än i dag. Därtill måste vi få en mer rörlig pen-sionsålder. De som inte orkar eller vill arbeta tills de nått pensionsåldern måste ges chansen att sluta tidigare, samtidigt som möjligheter att arbeta längre måste finnas för den som så vill.

Man kan rikta kritik mot att endast en mycket liten del av vår produktivi-tetsökning tagits ut i form av kortare arbetstider, trots att alla undersökningar tyder på att de flesta föredrar kortare arbetstid framför högre lön¹. Även här konkurrerar olika intressen. Den grundläggande motsättningen gäller om en arbetstidsförkortning skall vara generell eller om den skall vara selektiv.

Åsikter om huruvida arbetstidsförkortningar leder till ett ökat personalbehov eller ej går isär. Erfarenheterna från genomdrivna arbetstidsförkortningar utomlands visar att en stor del av förlusten i arbetstimmar kan kompenseras med rationaliseringar (NOU 1987). Samtidigt visar andra studier att ungefär hälften av den nedkortade tiden ger utslag i form av ökat personalbehov. De rationaliseringsvinster som uppnåtts kan bero på att man tidigarelagt investe-ringar som ändå skulle genomföras och att effekten av dessa klingar av efter några år då man återgår till normal investeringstakt (Ingelstam 1986).

I de fall där arbetstidsförkortningar inte klart leder till fler jobb påpekar Ing-elstam att detta kan vara till fördel för fackföreningsrörelsen då en av förutsätt-ningarna för en stark fackföreningsrörelse är en knapp tillgång på arbetskraft. I ett samhällssystem där tillgång och efterfrågan faller avgörandet ger då en kor-tare arbetstid facket ett starkare förhandlingsläge då personalen blir en allt mer efterfrågad och dyrbar resurs. Den svenska fackföreningsrörelsens, med inter-nationella mått mätt, kallsinnighet mot arbetstidsförkortningar kan främst för-klaras av att man menat att en arbetstidsförkortning inte leder till fler jobb (Björkman och Sandberg 1988).

Att lönearbete sker under organiserade former är för de flesta en självklar-het. Men vad innebär arbetets organisering? Stenbeck (1983) poängterar att ar-betets organisation karaktäriseras av att individer i organisationen kontrollerar andra samtidigt som de själva blir kontrollerade av andra. Centrala frågor rör dominans, kontroll och underordning. Arbetsgivaren strävar efter att vinna kontroll över arbetstagarnas tid och rum, vilket resulterar i att arbetsdelning

blivit den princip som arbetets organisation byggts upp kring².

I bondesamhället, när människan arbetade för det direkta hushållsbehovet, följde hon dygnets och årstidernas växlingar. Detta innebar att arbetstid var något som inte mättes i timmar och minuter. Man hade en "cyklisk" tidsuppfattning (Frykman 1979). Tiden var kort eller lång beroende på arbetets art och intensitet. Industrialiseringen medförde en övergång till en "linjär" tidsuppfattning som etablerades i och med stordriftens och massproduktionens krav på ökad effektivitet, koordination och kontroll av den arbetade tiden och det mänskliga arbetet. Arbetsgivaren ställde krav på att betald arbetstid också skulle vara "...fläckfri och felfri tid, en tid av god kvalitet, under vilken människokroppen oupphörligen är i arbete..." (a a, s. 30). Industrialiseringen medförde därigenom en övergång från ett uppgiftsorienterat arbete till ett mer tidsorienterat arbete.

Under det linjära lönearbetets era har alltså klockan blivit det huvudsakliga kriteriet för dirigerings och värdering av arbete. Det första kollektivavtal som slöts i Sverige 1905 handlade just om arbetstidens längd (Stenbeck 1983). Den främsta gemensamma nämnaren mellan olika arbeten är också just arbetstid. De allra flesta lönearbetande säljer sin tid till en arbetsköpare, och inte resultatet av sitt arbete, vilket betyder att lön vanligtvis utbetalas i förhållande till arbetstid och närvaro i stället för till resultat.

De arbetstidsregleringar som genomförts sedan dess har man från arbetsgivarhåll kompenserat genom att öka arbetsintensiteten, vilket har krävt en ökning av kontrollen. Den första metod man använde sig av var ackordslönesystem. Tanken var att ackordet skulle utgöra en morot som skulle få arbetaren att av egen fri vilja arbeta snabbt och effektivt. Emellertid fick man stora kontrollproblem när man skulle sätta ackorden vilket manade fram nya strategier. Tidsstudier och stämpelur blev den nya melodin. Härigenom avsåg man att studera arbetsprocessen i dess minsta beståndsdelar för att därefter detaljreglera hur arbetet skulle utföras, inte bara vad avser tid utan även var och hur arbetet skulle bedrivas (Björkman och Sandberg 1988). Dessa idéer brukar kallas för "taylorism" efter dess upphovsman Frederick W. Taylor. Taylorismens principer om arbetsdelning dominerade arbetsmarknaden fram till på 60-talet³. Under 70-talet tvingade utvecklingen inom industrin fram nya strategier. Arbetsgivarna ville skapa "nya fabriker" i form av produktverkstäder där en avslutad delprodukt framställs under eget (resultat-)ansvar (Ehn och Sandberg 1979). Socioteknik, gruppstillverkning, uppgiftsdelegering och organisationsutveckling blev nya recept på en effektiv organisation. En central tanke är att den dagliga organiseringen av arbetet överläts till själva arbetsgruppen. Härigenom tillmötesgår man också i viss mån fackliga krav på decentralisering. Under 80-talet har detta omsatts i praktiken i större skala (Björkman och Sandberg 1988).

Frågor om arbetstid har alltså en central roll för organiseringen av arbetet. Arbetstiden är nära kopplad till möjligheterna att få en organisation att generera vinst. En möjlighet att öka vinsten är följaktligen att förlänga arbetsdagen med oförändrad lön. Detta är något som idag är orealistiskt. Vi har en stark fackföreningsrörelse som motsätter sig sådana tankegångar och så vet vi att arbetsförmågan mattas ju längre arbetsdagen är. Ett annat sätt är att öka arbetsintensiteten, öka tempot eller minska på antalet pauser. Ett tredje sätt är att ratio-

nalisera genom en ökad mekanisering och automation. Den tekniska utvecklingen kan härigenom öka på den enskilde lönearbetarens produktivitet (Ehn och Sandberg 1979).

Med fritid avses vanligtvis den obundna tid vi har när vi själva kan välja vilka aktiviteter vi vill utföra, utan hinder i form av förvärvsarbete och hushållsarbete. Fritiden har också en kvalitativ sida som rör vilka möjligheter vi har att fylla den med vettigt innehåll som ger oss tillfredsställelse (Vogel 1987b). Arbete och andra plikter hänger samman med fritiden på så sätt att de sammantaget bestämmer vårt allmänna välbefinnande, dvs hur vi trivs med vår tillvaro.

Att arbetstiden har minskat, sett ur ett längre perspektiv, samtidigt som vår materiella standard har ökat, har inneburit att de yttre ramarna för vår fritidsanvändning har förbättrats över tid. Trots detta kvarstår stora skillnader mellan olika befolkningsgrupper. En del av dessa kan man beteckna som olikheter, som kan förklaras av att människor har olika intressen. Emellertid finns det även skillnader som visar på en omfattande ojämlikhet mellan olika samhällsskikt. Dessa kan till viss del förklaras av skillnader i ekonomiska resurser, men det är uppenbart att även arbetets innehåll avspeglar sig i fritidsanvändningen (Tählin 1985). Exempelvis så nyttjar människor i högre socioekonomiska grupper kommunala idrotts-, fritids-, och kulturaktiviteter i större utsträckning än människor i lägre socioekonomiska grupper (Lundén-Jacoby och Näsman 1989). Dåliga villkor i arbetslivet påverkar fritidsanvändningen på så sätt att individen passiviseras (Gardell 1980). De som har obekväma och oregelbundna arbetstider, t ex skiftarbetare, riskerar att ställas utanför gemensamma aktiviteter både i och utanför arbetet. Skiftarbete ökar både individens hälsomässiga och dennes sociala besvär (Magnusson och Nilsson 1979).

Arbetstidens omfattning och förläggning strukturerar familjelivet hårt och många barnfamiljer tvingas till ett enormt pusslande för att få vardagen att fungera tillfredställande. Vanligtvis är situationen bättre för tjänstemän än för arbetare i och med att de ofta har flexibla arbetstider (Lundén-Jacoby och Näsman 1989). Skiftarbetare är en kategori som många gånger får problem med kontakten med barnen. Oregelbunden arbetstid leder till oregelbunden fritid vilket avspeglar sig bl a i barnens minskade möjligheter till vuxenkontakter. Familjer med oregelbunden och obekväm arbetstid upplever också större problem med barnomsorg.

2.2 Arbete och arbetstid i tidsgeografisk belysning

Den tidsgeografiska ansatsen som Ellegård (1986) förespråkar bygger på en beskrivning av såväl enskilda människors som hela befolkningars tidsanvändning och rumsliga förflyttningar. Tidsgeografin kan sammanfattas i fyra punkter:

- 1) Människans tid kan inte sparas eller överlåtas till någon annan människa.
- 2) Många aktiviteter kan däremot delegeras, vilket gör människan utbytbar.
- 3) Vissa aktiviteter går inte att delegera, exempelvis sömn.
- 4) Varje människa är odelbar och kan därför endast vara på ett ställe åt gången.

Med tidsgeografins hjälp kan man sålunda visa på individens relationer till exempelvis maskiner, andra människor, material eller till den omgivande miljön. Enligt Ellegård skulle detta innebära att tidsgeografen därigenom är lämpad för studier av förhållandet mellan arbete och människa.

Liknande ansatser har också utförts av Giddens (1984), som dock är kritisk till vissa delar i ansatsen, t ex att tidsgeografen utgår från en naiv och bristfällig bild av människan som handlande varelse. Det finns en tendens att se individerna som skapade oberoende av vardagslivets sociala ramar. En följd av detta blir att man inte ser det som skapar möjligheter respektive hinder. Tidsgeografins svagheter beror mycket på att den inte inkluderar någon utvecklad teori om makt. Studier av människans begränsningar och möjligheter att agera förutsätter att man tar hänsyn till frågor om makt, exempelvis intressekonflikter och andra motsättningar.

Att studera rörelser och möjligheter i tiden och i rummet aktualiserar den konflikt som finns, inte bara mellan olika intressen utan också mellan olika syn på tiden och möjligheten att utnyttja densamma. Ordstav som "tid är pengar" exemplifierar enligt Hernes (1987) detta. I arbetslivet godtar alla parter att tid och pengar likställs och är med varandra direkt utbytbara. Tid ses som en knapp resurs och rationaliserandet av denna resurs blir grundläggande för vår kultur. Möjligheter att själv kunna påverka arbetstiden varierar starkt mellan könen, olika yrkesgrupper och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden samt mellan olika faser i livet.

Även Hernes (i likhet med Frykman) diskuterar begreppen cyklisk respektive linjär tid. I den cykliska tiden är planerbarheten låg. Tiden styrs av periodiska sociala processer såväl som av naturen, omgivning och kulturella rytmer. Den linjära tiden är framtidsinriktad, målinriktad och lättare att kartlägga och rutinisera. Den linjära, kronometriska tiden från det offentliga arbetslivet tenderar att sprida sig till vardagen, trots att vissa processer såsom barnafödande, sjukdom, vård och åldrande inte kan styras av linjär klocktid. Här uppstår en konflikt som enligt Hernes är en av orsakerna till att kvinnorna väljer deltidarbete för att klara av synkroniseringen av de olika tidsstrukturerna.

Hernes hävdar att det råder stora skillnader mellan männens och kvinnornas syn på hur välfärdsökningar bör tas ut. Män är tätare kopplade till penninglöneekonomin medan kvinnor oftare är sysselsatta med verksamheter som inte lika lätt går att mäta i ekonomiska termer, vilket gör att kvinnor ofta uppskattar kortare arbetstid istället för högre lön och männen tvärtom.

Män jobbar ofta heltid samtidigt som männens arbetstider i väldigt stor utsträckning styr kvinnans val av arbetstider. Män är karriärinriktade medan kvinnorna anpassar sitt arbete till familjens och hushållets behov och inrättar sin tidsstruktur därefter. Män tenderar att inrätta en skarp gräns mellan arbete och fritid samtidigt som kvinnorna tar åt sig större delen av hushållsarbete och "beredskap" i hemmet även under fritiden (Liljeström 1985). Åberg (1984) betonar att en arbetstidsförkortning också upplevs som mest intressant för de grupper som har mycket att ombesörja vid sidan av lönearbetet, t ex kvinnor och småbarnsföräldrar.

Kunskap om arbetstidsutbudets struktur, hur människan skall kunna påverka omfattning och förläggning av sin egen arbetstid är dåligt utredd. När frågan handlar om att kombinera produktionstekniska behov med mänskliga behov av

arbetstidsomfattning och förläggning blir det av stor vikt att ha kunskap om organisations- och maktstrukturer (Arvedsson 1987).

För att förstå vilka fenomen som kan tänkas uppträda vid olika former av arbetstidsförkortningar krävs det att man har en bild av de strukturer och intresse-motsättningar som formar individens, familjens, organisationers och hela samhällens agerande. Vi har försökt ge en bild av hur viktigt det är att studera problemet utifrån detta perspektiv. Förhoppningsvis har vi lyckats visa att området inte på något sätt ger några lätta, för alla inblandade parter, lika acceptabla lösningar.

1. Detta gäller de senaste decenniernas tillväxt. Sett i ett historiskt perspektiv så har arbetarrörelsen drivit en hård kamp för en kortare arbetstid, vilket innebär att den samlade årsarbetstiden har halverats sedan sekelskiftet. Man bör dock notera att arbetsgivarna har kunnat kompensera arbetstidsförkortningar genom en intensifiering av arbetet, något som ofta skett med arbetstagarorganisationernas goda minne (Björkman och Sandberg 1988:209).

2. Med arbetsdelning avses här en systematisk uppsplätning av arbeten i begränsade operationer, något som är utmärkande för det kapitalistiska samhället. Detta är alltså något annat än den samhälleliga arbetsdelningen, dvs att människor utför olika arbeten och har olika yrkeskunskaper, något som existerar i alla kända samhällen (Braverman 1977:70).

3. Den arbetsdelning som taylorismen förespråkade medförde enligt bl a Braverman (1977:70 ff) en utarmning av många arbeten. Den bakomliggande orsaken till denna utveckling var arbetsgivarnas och företagsledningarnas strävan efter att kontrollera arbetarna och arbetsprocessen, i syfte att säkra vinsten.

3 Om Robertsfors kommun

Robertsfors kommun bildades 1974 genom en sammanslagning av Bygdeå och Nysätra kommuner. Kommunen, framförallt dess norra del, utgör en av Västerbottens viktigaste och mest traditionsrika jordbruksbygder. Det gamla bruksjordbruket var under en tid ett av Norrlands största. En industriell utveckling fick tidigt fäste i området kring nuvarande centralorten genom en utvecklad järnhantering. Denna utvecklades under slutet av 1800-talet varefter en period dominerad av trävaru- och pappersmassetillverkning följde. Sulfitfabriken var i drift fram till 1940-talet. Redan ett decennium tidigare hade robertsforssågen lagts ned, en utveckling som visade sig samtidigt på de flesta bruksorter i Norrland.

Vid sidan om bruket kom ett flertal småföretag, företrädesvis inom samfärdsel och verkstadsindustri, att växa fram under 1930—1940-talen. Den offentliga sektorn bestod fram till 1930-talet främst av ett begränsat skolväsende, sjukvård i liten skala samt viss post- och telegrafverksamhet. Först på 1950—1960-talen kom en kraftig expansion av den offentliga verksamheten att ske, främst genom en utbyggnad av sjukvård och skolor.

I tätorterna Robertsfors, Bygdeå och Änåset har den privata sidan, förutom den industriella verksamhet som främst präglar Robertsfors, utgjorts av framförallt handel och annan service. Utanför tätorterna har den privata verksamheten främst bestått av jord- och skogsbruk. Denna bild gäller än i dag, även om omfattningen av jord- och skogsbruk successivt har minskat.

Nedläggningen av sågen och sulfitfabriken kom att ställa krav på ny sysselsättning. När ASEA etablerade sig i Robertsfors 1948, med tillverkning av isoleringsmaterial, senare glasfiber och verktyg, skapades de möjligheter till sysselsättning som bygden så väl behövde.

Lönearbetet på bruksorter som Robertsfors var av tradition starkt manliga företeelser. Kvinnorna var under 1900-talets början främst sysselsatta inom jordbruk och med husligt arbete. Antalet kvinnor inom kontors- och industri-sektorn ökade dock, framförallt under efterkrigstiden i samband med att efterfrågan på arbetskraft inom dessa sektorer ökade. Den största efterfrågan kom emellertid den kraftigt expanderande offentliga sektorn att ha. De kvinnor som i störst utsträckning kom att förvärvsarbeta var de gifta kvinnorna utan småbarn, eftersom möjligheten att ta ett förvärvsarbete främst begränsades av tillgången till barnomsorg (Andersson 1983)

Fortfarande utgör stora delar av Robertsfors kommun glesbygd¹. Sysselsättningen är koncentrerad till jord- och skogsbruk, tillverkningsindustri samt offentlig tjänst, näringar där efterfrågan på arbetskraft mattats eller minskat under senare tid. Emellertid befinner vi oss i dag i en situation där behovet av arbetskraft är mycket stort. Detta gäller även Robertsfors kommun, där man inom

de flesta näringar upplever personalbrist.

Centralorten Robertsfors är präglad av en brukstradition med en dominerande industriutveckling av bruket, sågen, sulfittfabriken och den mekaniska verkstaden². Liknande utveckling har på många orter i landet lett till stora strukturella problem, något som däremot inte gäller Robertsfors. En smidig övergång från bruksnäringar till en högteknologisk industriproduktion i några centrala företag, är en av förklaringarna. Inte heller tycks jordbrukets strukturomvandling ha medfört några större omställningsproblem.

Tabell 3.1 De förvärvsarbetandes fördelning på olika näringsgrenar i Robertsfors kommun. Procent.

Näringsgren	1975	1980	1985
Jord- och skogsbruk	24,8	22,6	20,8
Tillverkningsindustri	29,9	32,6	26,5
Byggnadsindustri	8,1	4,9	3,5
Varuhandel	7,7	6,7	5,5
Samfärdse, post, tele	4,7	3,9	3,4
Privata tjänster	5,9	6,7	6,7
Offentliga tjänster	19,0	22,7	29,8
Övrigt			4,0
Totalt	100,0	100,0	100,0

Källa: FoB 75, 80, 85

Många företag i Robertsfors är små, vilket i sig inte är något problem. Andelen sysselsatta i småföretag växer i hela landet och småskalig företagsamhet är och förblir viktig för kommuner av Robertsfors typ.

Jord- och skogsbruk är fortfarande betydande näringar inom kommunen. Även om sysselsättningen minskat så finns än i dag en mycket stor andel av de förvärvsarbetande inom denna näring, vilket visar att jord- och skogsbruk fortfarande har en mycket stor betydelse i kommunen. Den centrala roll som jordbruket länge haft har dock minskat, exempelvis har samtliga mejerier i kommunen lagts ner³. Inom skogsbruket sker ständiga mekaniseringar vilket successivt har minskat sysselsättningen. Dessutom innebär den begränsade förädlingen av skogsråvaran inom kommunen att man kan förutspå en fortsatt minskning av sysselsättningen inom branschen.

Tillverkningsindustrin har en mycket stark ställning. Ett flertal företag befinner sig i en högteknologisk sfär med stora utvecklingsmöjligheter. Många av kommunens viktigare företag är dock kontrollerade från andra orter, vilket kan vara en osäkerhetsfaktor vid t ex branschkriser eftersom man kan anta att det kan innebära ett svagare ansvar för den bygd där företaget är lokaliserat.

Den privata tjänstesektorn är expanderande i landet som helhet, men utvecklingen är koncentrerad till städer. Robertsfors kommun har en liten andel sysselsatta inom denna näringsgren. Denna begränsning beror på en låg efterfrå-

gan i kommunen, samt närheten till Umeå och Skellefteå.

Den offentliga sektorn är en betydande arbetsgivare i kommunen. Lokalisering av verksamheter av någon större omfattning sker dock ej till kommuner av Robertsfors typ.

Befolkningen har under den senaste 20-årsperioden ökat något. Länsstyrelsens prognos (tabell 3.2) tyder på en långsam befolkningsminskning trots att tillväxten för närvarande ter sig mycket god. Det finns många unga människor, framförallt i gruppen under sju år i kommunen. Prognosen visar också på en stabil utveckling av ungdomskullarna och en minskning av andelen åldringar över 65 år, något som inte är speciellt vanligt i kommuner av Robertsfors karaktär.

Tabell 3.2 Befolkning i Robertsfors kommun 1980—2000. Prognos fr o m 1990.

	1980	1985	1987	1990	1995	2000
-06	677	779	772	775	761	727
07—15	931	923	938	980	1016	998
16—19	403	377	393	424	384	408
20—29	2011	2079	2123	2179	2161	2133
30—44	983	884	831	812	791	744
45—64	1347	1444	1525	1484	1413	1323
45—64	1868	1727	1678	1722	1814	1891
65—74	916	920	906	898	808	737
75-	612	659	673	629	622	615
Totalt	7737	7713	7716	7724	7609	7443

Källa: FoB 80, 85 samt Länsstyrelsen

Fler människor pendlar ut till arbetstillfällena i andra kommuner, framförallt till Umeå och Skellefteå kommuner, än de som utifrån pendlar in till arbetstillfällena i Robertsfors kommun (Tabell 3.3). De som pendlar inom kommunen har korta restider eftersom man snabbt kan transportera sig till och från arbetet, delvis beroende på att de allra flesta färdas privat eftersom kollektiva transportmedel praktiskt taget saknas. Även de som pendlar över kommungränserna har relativt korta restider eftersom även dessa kan transportera sig snabbt trots att avstånden kan vara långa, räknat i kilometer och mil.

Tabell 3.3 Pendling till och från Robertsfors kommun.

Kommun	1975		1980		1985	
	in	ut	in	ut	in	ut
Umeå	102	318	106	471	118	483
Skellefteå	50	136	27	110	67	181
Övriga	32	90	28	78	10	54
Totalt	184	544	161	659	213	768

Med tanke på att Robertsfors är en mindre kommun i övre Norrland, är det anmärkningsvärt att arbetslösheten är en av de lägsta i Sverige (Tabell 3.4). Många företag upplever att de har svårigheter att rekrytera personal i den utsträckning de skulle vilja. Den lokala arbetsmarknaden är otillräcklig för att täcka det arbetskraftsbehov som finns.

Tabell 3.4 Öppet arbetslösa i Robertsfors kommun. Relaterat till länet (AC), referensområden⁴ och riket. Procent

	Kommunen	Länet	Ref.omr.	Riket
1983	4.0	4.1	4.6	3.4
1984	3.6	3.7	3.9	3.0
1985	3.2	3.3	3.5	2.6
1986	2.5	3.1	3.5	2.5
1987	1.4	3.0	3.1	2.2

Källa: Länsarbetsnämnden

Utbildningsutbudet i kommunen är klart begränsat, i likhet med andra kommuner i samma storlek. Viss gymnasial utbildning finns att tillgå i centralorten. På grund av den tillväxt som för närvarande sker i kommunen finns det önskemål från både kommunledning och näringsliv om en utlokalisering av eftergymnasiala alternativ anpassade till kommunens arbetsmarknad och näringsliv.

I kommuner av denna karaktär är vanligtvis utbudet av de kultur- och fritidsaktiviteter som finns i städer begränsade, så även i Robertsfors. Fritiden inrymmer i stället många andra aktiviteter, t ex jakten som är av central betydelse för många, framförallt bland männen.

1. Enligt Wiberg, U, och Persson, L-O, (1988), kan en kommun av Robertsfors typ definieras som "urbaniserad glesbygd". Denna definition avser mindre centralorter eller andra tätorter (< 5000 inv) med bilpendlingsomland (< 30km) och som ligger relativt långt (> 50 km) från större orter. Ett förhållande som möjliggör daglig basservice, en fungerande om än begränsad lönearbetsmarknad, samtidigt som försättningarna är svaga för kvalificerad service till företag och hushåll.

2. Brukssamhällen brukar också kännetecknas av den speciella socio-ekonomiska struktur där förmåner och naturalön karakteriserar relationen mellan den anställde, bruksledningen och arbetarfamiljen (Andersson 1983:5).

3. När Änäs mejeri, som var det sista i drift, lades ner 1979 försvann inte bara många arbetstillfällen utan även en av jordbrukets viktigaste livsnervar eliminerades.

4 Med referensområde avses kommuner i liknande situation och i liknande områden enligt länsarbetsnämndens definitioner.

4 Arbetstider i Robertsfors kommun 1988

Vi kommer i detta kapitel att redogöra för de arbetstider som vid undersökningstillfället var aktuella. I anslutning till detta kommer vi kortfattat att presentera berörda arbetsplatser. Vi kommer först att ge en totalbild av rådande situation för hela kommunen. Därefter redogör vi mer ingående för situationen i de olika näringsgrenarna. Där så är möjligt kommer vi att göra jämförelser med andra källor.

4.1 Arbetstider bland förvärvsarbetande i Robertsfors kommun

Studien omfattar totalt 1 413 personer, vilket motsvarar 45 procent av samtliga förvärvsarbetande i kommunen enligt FoB 85. Av dessa är 43 procent män och 57 procent kvinnor. Samtliga näringsgrenar finns representerade i studien förutom privat byggnadsverksamhet, samfärdsl, post- och telekommunikationer och bank- och försäkringsverksamhet, fastighetsförvaltning och uppdragsverksamhet. Förutom landstingets samtliga 203 anställda och kommunens samtliga 534 anställda, så omfattade studien även privata arbetsgivare inom skog, handel och industri med tillsammans 676 anställda.

Om man delar in undersökningsgruppen i socioekonomiska grupper, finner man att de fördelar sig enligt tabell 4.1. Arbetarna (63 %) är överrepresenterade i vårt urval jämfört med riket som helhet, där knappt hälften av de förvärvsarbetande är arbetare. Andelen tjänstemän stämmer däremot väl överens med riks-siffrorna. Endast en procent av vårt urval är egna företagare, jämfört med 11 procent i hela riket (Vogel 1987). De egna företagarnas arbetstider kommer ändå att diskuteras, om än avgränsat till gruppen jordbrukare (Avsnitt 4.2).

Andelen arbetare är större bland kvinnorna än bland männen. I kategorin ej facklärd arbetare finner vi mer än hälften av kvinnorna, vilket är betydligt mer än i riket som helhet (jmf Vogel 1987). För männen överensstämmer våra siffror bättre med rikssiffrorna. 91 procent var tillsvidareanställda. Andelen var något högre för männen än för kvinnorna. 67 procent hade sin arbetsplats i centralorten, vilket speglar det faktum att det flesta arbetstillfällena finns där.

Tabell 4.1 Arbetskraftens fördelning i socioekonomiska grupper (SEI) och kön¹. Uttryckt i procent.

Socioekonomisk grupp	Män	Kvinnor	Totalt
Ej facklärdd arbetare	35	53	45
Facklärdd arbetare	25	14	18
Lägre tjänstemän	15	13	14
Tjänstemän på mellannivå	15	16	16
Högre tjänstemän	8	5	6
Företagare	1	0	0
Totalt	99	101	99
(n)	(609)	(804)	(1413)

Undersökningsgruppens arbetstider

Hela 95 procent av männen hade en ordinarie arbetstid som motsvarade heltid, dvs minst 35 timmar per vecka. Motsvarande siffra bland kvinnorna var endast 42 procent. De flesta deltidsarbetande arbetade långa deltid. Siffrorna för männen stämmer väl överens med siffror för hela riket. Deltidsarbete är dock mer vanligt bland kvinnorna i vårt urval än i hela riket (jmf Pettersson 1989).

Tabell 4.2 Individernas ordinarie och faktiska veckoarbetstid. Fördelat på arbets-tidskategorier och kön. Uttryckt i procent. Den första siffran i respektive kolumn står för ordinarie arbetstid. Den andra för den faktiska.

Timmar per vecka	Män		Kvinnor		Totalt	
0	0	9	0	18	0	14
1—19	1	3	8	11	5	7
20—24	2	4	19	18	12	12
25—29	1	2	18	14	10	9
30—34	1	6	13	11	8	9
35—39	13	14	8	7	10	10
40-	82	62	34	22	54	34
Totalt	100	100	100	101	99	100
(n)	(609)		(804)		(1413)	

Den faktiska arbetstiden bland förvärvsarbetande i landet har tidigare minskat under en lång rad av år, främst p g a lagstadgad och avtalsreglerad arbetstidsförkortning, men även genom förbättrade möjligheter till studieledighet, föräldraledighet och semester. Emellertid har den faktiska arbetstiden ökat under 80-talet. Orsaken till detta torde vara att hushållen försöker att kompensera sina sjunkande reallöner, t ex genom att kvinnorna går upp i arbetstid. Vissa grupper, t ex småbarnsföräldrar, arbetar dock deltid i allt större utsträckning (Vogel m fl 1987). Om man jämför småbarnsföräldrar med övriga förvärvsarbetande i vårt material, finner man att den enda skillnaden är att småbarns-

mammornas faktiska arbetstid understiger övriga kvinnors arbetstid med ca tre timmar per vecka.

Studerar man hur den ordinarie respektive den faktiska arbetstiden ser ut i olika socioekonomiska grupper, finner man att skillnaderna bland männen är relativt små, medan arbetstiden bland kvinnorna blir längre med ökad utbildnings- och kvalifikationsnivå.

Tabell 4.3 Arbetskraftens ordinarie och faktiska arbetstid i medeltal. Fördelat på kön och socioekonomiska grupper. Den första siffran i respektive kolumn står för den ordinarie arbetstiden. Den andra står för den faktiska.

Socioekonomisk grupp	Män		Kvinnor		Totalt	
Ej facklärd arbetare	38,8	34,6	29,4	22,8	32,5	26,7
Facklärd arbetare	39,5	33,8	31,1	23,3	35,9	29,3
Lägre tjänstemän	39,2	35,1	30,1	25,9	34,4	30,3
Tjänstemän på mellannivå	39,3	36,5	34,1	26,2	36,3	30,6
Högre tjänstemän	37,7	33,6	37,5	30,8	37,6	32,4
Företagare	45,0	43,0			45,0	43,0
Totalt	39,1	34,8	30,8	24,2	34,4	28,7

Våra siffror understiger genomgående rikssiffrorna för faktisk arbetstid, med mellan fem och åtta timmar (jmf Vogel m fl 1987, Pettersson 1989)². Skillnaderna torde kunna förklaras av att man i andra studier grundar sig på uppgifter direkt från intervjuade personer. Våra siffror baseras däremot på uppgifter från arbetsgivaren, vilket skulle kunna betyda att människor har en tendens att överskatta sin arbetade tid eller så registreras inte all tid som arbetas. En annan faktor som kan spela in är säsongen då mätningarna utfördes, vilket skulle kunna inverka på semester- och kompensationsledighet.

Den ordinarie arbetstiden i olika åldersgrupper varierar enbart genom att de allra yngsta, 16—19 år, har en betydligt kortare arbetstid än övriga. Detta är en mycket liten grupp (12 personer eller knappt en procent) och flera av dem har en anställning som de sköter vid sidan om sin ordinarie sysselsättning, vanligtvis studier. Det finns även en tendens till att arbetstiden minskar bland dem över 55 år, vilket tyder på att en del väljer att "trappa ned" i slutet av sitt yrkesliv, men även att det finns de som tvingas p g a utslitning o dyl.

Den faktiska arbetstiden är kortare än den ordinarie i samtliga åldersgrupper, förutom i den yngsta gruppen (16—19 år) där den i medeltal var fem timmar längre. Den minsta skillnaden, tre timmar, finner vi i åldersgruppen 50—54 år, och den största, sju-åtta timmar, finner vi i åldersintervallet 25—39 år.

Vilka orsaker finns då till skillnaderna mellan den ordinarie och den faktiska arbetstiden? Som vi ser av tabell 4.4, finns det främst tre orsaker. För det första har vi en kategori med kortare faktisk arbetstid p g a "barnledighet"³, i åldersgruppen 25—39 år. De flesta med kortare arbetstid är kvinnor, vilket motsvarar den bild som gäller för hela landet⁴. Kortare faktisk än ordinarie arbetstid p g a barn var mest vanligt bland tjänstemän på mellan- och högre ni-

vå. Småbarnsmammorna i vårt material är "barnlediga" i betydligt större utsträckning än småbarnspapporna, 26 procent mot sex procent.

För det andra har vi en grupp sjukskrivna. Även här dominerar kvinnorna⁵. Andelen sjukskrivna i vårt material ökar med ålder. Största andelen sjukskrivna finner vi i åldersgruppen 55—59 år, där 18 procent var sjukskrivna i någon omfattning under mätperioden. Arbetarna var sjukskrivna i betydligt större utsträckning än tjänstemännen, ca 12 procent mot tjänstemännens 7 procent. Småbarnsföräldrarna visade sig vara sjukskrivna i mindre omfattning än övriga. Av småbarnspapporna var fem procent sjukskrivna mot tio procent bland övriga män. Sex procent av småbarnsmammorna var sjukskrivna, vilket kan jämföras med 14 procent bland övriga kvinnor.

En tredje stor grupp hade en längre faktisk än ordinarie arbetstid, dvs de arbetade övertid eller mertid. Enligt Pettersson (1989), som baserar sina siffror på AKU dec 87 och jan 88, arbetade 15 procent av männen och 10 procent av kvinnorna övertid. Övertidsuttaget i vårt urval stämmer överens med detta, förutom att kvinnorna inte arbetade övertid i samma utsträckning som riksnittet⁶. Övertidsarbetet i vårt urval är mest omfattande bland lägre tjänstemän där 38 procent arbetade övertid. Småbarnsföräldrar visade sig vara en grupp som arbetade mer övertid än övriga. Av småbarnspapporna arbetade 25 procent övertid, jämfört med tio procent av övriga män. 12 procent av småbarnsmammorna arbetade övertid medan fem procent av övriga kvinnor arbetade övertid.

Tabell 4.4 Orsak till skillnad mellan ordinarie och faktisk arbetstid, fördelat på kön. Uttryckt i procent.

Orsak	Män	Kvinnor	Totalt
Studier	1	1	1
Barnledighet	3	10	7
Semester	0	2	2
Sjukdom	8	11	10
Annan tjänst		2	2
Övertid	15	7	10
Annat	10	7	8
Totalt	37	40	40
(n)	(609)	(804)	(1413)

81 personer (6%) arbetade schema eller skift, vilket resulterar i att de har en arbetstid som varierar från vecka till vecka.

Arbetstidens förläggning

Dagtidarbete kallas normalt sådant som påbörjas tidigast 06.45 på morgonen och som avslutas senast 17.45 på kvällen. I tabell 4.5 inbegriper dagtid även de som har vad som klassificeras som regelbunden förskjutet arbetstid, dvs

dagtidsarbetare vars arbetsdag börjar före 06.45 på morgonen eller som slutar sin arbetsdag efter 17.45 på kvällen. I vårt material består denna grupp av ett fåtal sysselsatta inom industrin, samt en grupp handelsanställda som slutar sin arbetsdag mellan 18.00 och 19.00 på kvällen.

Oregelbunden arbetstid har de som inte arbetar samma tid varje arbetsdag. Oregelbunden arbetstid innebär ofta obekväma arbetstid, dvs arbetstid utanför dagtidsarbete. Vi har delat in den oregelbundna och obekväma arbetstiden i; enbart nattarbete, tvåskift, intermittent treskift och schemalagd arbetstid.

Det stora flertalet bland de utvalda arbetade dagtid, både bland männen och bland kvinnorna. Skiftgång var mer vanligt bland männen medan schema var mer vanligt bland kvinnorna. Orsaken till denna skillnad är könssegregeringen på arbetsmarknaden, vilket medför att tillverkningsindustrin, där skiftgång förekommer, är en näringsgren som domineras av manlig arbetskraft, medan kvinnorna dominerar inom offentlig tjänsteproduktion, t ex vården, där schema är mycket vanligt.

45 procent började sitt arbete mellan 06.30 och 07.29 på morgonen. Endast en procent började normalt arbetet tidigare på morgonen. Ca 25 procent börjar sitt arbete mellan 07.30 och 08.29. 2 procent börjar sin arbetsdag efter 08.29. För övriga (ca 27 %) varierar arbetsdagens start på oregelbunden arbetstid. Några säkra jämförelser med andra undersökningar är svåra att göra eftersom undersökningsmetoderna skiljer sig åt. En tendens finns dock till att starttiderna är tidigare i vårt material vilket skulle kunna bero på det stora antalet industriarbetare. Som en konsekvens av detta blir också stopptiderna något tidigare.

Tabell 4.5 Arbetstidens förläggning under dygnet, bland de förvärvsarbetande i undersökningsgruppen. Fördelat på kön. Uttryckt i procent.

Arbetstidens förläggning	Män	Kvinnor	Totalt
Dagtid	73	65	68
Nattid	0	4	2
Tvåskift	16	2	8
Treskift	10	0	4
Schema	0	29	17
Totalt	99	100	99
(n)	(608)	(804)	(1412)

De allra flesta män (97 %) och en stor grupp bland kvinnorna (67 %) hade sin arbetstid förlagd under veckan, måndag till fredag. En del av kvinnorna (30 %) arbetade veckans alla dagar. Vad som skiljer vid jämförelse med rikssiffror är att andelen män som arbetar veckans alla dagar är betydligt större än i vår grupp (Jmf Pettersson 1989).

Restider

Det genomsnittliga reseavståndet för hela urvalsgruppen var knappt 20 kilometer tur och retur. Mellan- och högre tjänstemän hade ett betydligt längre genomsnittligt reseavstånd än övriga. Den största yrkesgruppen av dessa är lärarna av vilka många pendlar från Umeå till kommunen. Dessa drar upp medeltalet vilket betyder att det finns en stor grupp med ett mycket kort reseavstånd. De flesta av dessa bor och arbetar i centralorten, där de stora arbetsplatserna finns. Omräknat i tid betyder detta att denna stora grupp har en restid på ca 10 minuter, beroende på om de går, cyklar eller kör bil. De som pendlar från Umeå har en restid på mellan en till två timmar per dag, beroende på var i kommunen de arbetar. Det normala färdssättet för dessa är bil p g a de bristfälliga kollektiva transportmedlen. Jämfört med rikssiffror finner man att de flesta i Robertsfors kommun har relativt kort restid.

4.2 Jord- och skogsbruk

Näringsgrenen sysselsatte totalt 649 personer, eller 21 procent av det totala antalet förvärvsarbetande i kommunen enligt FoB 85. De flesta, 544 personer, var sysselsatta inom jordbruk. Närmare hälften av dessa bedriver eget jordbruk i mycket liten skala. Många av dem är i huvudsak pensionärer, men har fortfarande ett jordbruksföretag registrerat. De 21 avbytare som är boende i kommunen ingår också här. Resterande knappa 270 personer har eget jordbruk som huvudsysselsättning. Eftersom det i dagsläget finns ungefär 250 aktiva jordbruksföretag i kommunen, betyder det att de flesta jordbrukare arbetar ensamma i sitt företag⁷.

Att vara jordbrukare innebär att man är bunden till sitt företag, gården, dygnet runt veckans alla dagar (SCB 1983). Jordbrukarna har också mycket långa arbetstider. Den svenske bondens bruttoarbetstid uppgår i genomsnitt till 78 timmar per vecka och nettoarbetstiden till 62 timmar⁸.

Krav på någon form av avlastning har med tiden kommit att formuleras, vilket resulterade i att Lantbrukets avbytartjänst AB startades, för Västerbottens del 1975⁹. Avsikten med verksamheten är dels att ge lantbrukare möjlighet till ledighet, dels att ge en trygghet vid oförutsedda situationer, exempelvis sjukdom. Lantbrukarna har möjlighet att abonnera på en avbytare upp till 65 dagar per år. Fyra till åtta gårdar utgör en krets som tillsammans betjänas av en avbytare.

För närvarande är knappt hälften av mjölkleverantörerna i kommunen anslutna till avbytarverksamheten, vilket är en högre siffra än genomsnittstalet för hela riket. Orsaken torde vara att lantbrukarnas medelålder är relativt låg i Robertsfors kommun. Det finns i dag 21 ordinarie avbytare i kommunen, vilka i genomsnitt arbetar 75 procent av en heltid. Dessutom finns det ett tjugotal reservavbytare knutna till verksamheten. Dessa sysselsätts när behov av extrapersonal föreligger.

De skäl som kan finnas till att inte fler använder sig av avbytare torde vara att man får hjälp av familjemedlemmar, eller så tycker man att ledigheten blir för dyr. Enligt företrädare för avbytartjänst kan man inte heller utesluta att det hos vissa äldre, manliga lantbrukare kan finnas en viss skepsis mot avbytare, vilka ofta är unga kvinnor.

Ett annat sätt att minska arbetsbördan är sambete, vilket innebär att några lantbrukare under sommaren för ihop sina mjölkkor i en gemensam ladugård eller mjölkstall. Genom att anställa en person som utför all mjölkning kan man reducera den dagliga arbetsmängden, något som kan vara nödvändigt under den intensiva sommarperioden. Dessutom innebär detta ökad flexibilitet, eftersom det dagliga arbetet i mycket styrs av kornas mjölkningstider.

Så kallade skördedagis är ett tredje sätt att, indirekt, ordna arbetsavlastning. Eftersom lantbruket är som mest arbetsintensivt under själva skördearbetet är det nödvändigt att både man och hustru arbetar. Detta innebär att man kan få problem med barntillsynen, vilket har föranlett önskemål om barnomsorg just under denna intensiva period¹⁰.

Vi intervjuade fyra jordbrukarfamiljer, samtliga barnfamiljer. Den huvudsakliga verksamheten utgjordes av mjölkproduktion hos samtliga. Djurbesättningen varierade mellan 18 till 35 mjölkkor. Därutöver hade man ett varierande antal ungdjur samt annan verksamhet, t ex grönsaksodling, i mer begränsad omfattning.

I tre av familjerna arbetade både mannen och kvinnan heltid i företaget. I den fjärde arbetade mannen heltid, medan kvinnan hade ett lönearbete omfattande 60 procent, vilket innebar att hon arbetade heltid i jordbruket under sommarmånaderna. Denna familj hade kommunal barntillsyn året runt. I de familjer där bägge arbetade i jordbruket, använde man sig av barnomsorg endast två månader under sommaren, sex timmar per dag, i form av skördedagis. Det betyder att man turas om att vara med barnen under dagen vid de tillfällen man inte "...kan ha med sig dom i lagårn".

Arbetsdagen påbörjades mellan 05.15 och 06.30. När arbetsdagen slutade berodde på arbetsbelastning och säsong. Under vinterhalvåret, vilket utgör lågsäsong, avslutade man arbetsdagen 19.00—19.30, dvs efter kvällsmjölkningen, om inget speciellt behövde göras därefter. Under sommarhalvåret, när det är högsäsong i jordbruket, arbetade man även på kvällarna. Under slåttern, när kulmen på högsäsongen nås, kunde det betyda att man arbetade långt in på natten.

Under arbetsdagen tog man rast från en och en halv till tre timmar. Man hade möjlighet att ta upp till sex timmars sammanhängande ledighet per dag. Detta sker emellertid sällan i praktiken, kanske en gång per vecka under lågsäsong och en gång i månaden under högsäsong. Man försöker att arbeta undan så mycket som möjligt under veckan för att få möjlighet till umgänge med familjen och fritidsaktiviteter under helgen.

Bruttoarbetstiden för de intervjuade familjerna uppgick i genomsnitt till drygt 90 timmar per vecka, vilket är 12 timmar mer än de beräkningar som gjordes utifrån ULF-82 (SCB 1983). Nettoarbetstiderna stämmer överens med rikssiffrorna, ca 60—65 timmar per vecka. Dessa tider gäller emellertid under lågsäsong. Under högsäsong tillkommer ca 10—20 timmar per vecka. Sammantaget innebär detta att de intervjuade jordbrukarna hade mycket långa arbetstider, något mer än rikssnittet och betydligt längre än löntagare.

Samtliga intervjuade familjer var anslutna till avbyttjänst. Man abonnerade på 24, 30, 50 respektive 65 dagar per år. Det innebär att man reducerar antalet årsarbetsdagar till mellan 300 och 341, vilket fortfarande kan betraktas som mycket, åtminstone om man jämför med löntagare vars normala antal årsar-

betsdagar uppgår till ca 220—230. Man försökte att ta ut en eller två sammanhängande ledigheter om en vecka var och sprida övriga dagar jämnt över året.

I akuta lägen, t ex om man blir sjuk, är det svårt att få hjälp. Reservavbytare skall finnas att tillgå, men p g a rekryteringsproblem finns inte alltid avbytare att tillgå i dessa lägen. Det betyder att man ofta arbetar trots att man är sjuk, om man nu inte har någon annan avlastning att tillgå, t ex pensionerade föräldrar.

Endast en av jordbrukarfamiljerna använde sig av sambete, något som de var mycket nöjda med. I deras fall har den dagliga arbetstiden minskat med ca fem timmar under de två mest arbetsintensiva sommarmånaderna.

Samtliga betonade att det var just under högsäsongen som man önskade förkorta arbetstiden. Skördedagis såg man därför som en bra lösning. Att anställa någon eller att rationalisera verksamheten genom exempelvis datautfordring, ansåg man vara alltför kostsamt.

Även om jordbrukare är egna företagare, är det intressant att diskutera deras arbetstidsmönster, inte minst för att de utgör en så stor grupp av de förvärvsarbetsbetande i kommunen. Jordbrukarna kommer, liksom andra småföretagare, knappast att beröras direkt av en allmän arbetstidsförkortning på samma sätt som lönearbetare. Om man vill förkorta sin arbetstid, så måste man rationalisera verksamheten och/eller anställa någon. De intervjuade jordbrukarna såg bägge dessa alternativ som alltför kostsamma i dagsläget.

En allmän arbetstidsförkortning i samhället kan tänkas medföra att jordbrukarnas krav på en utbyggd och fungerande avbyttjänst ökar. En allmän arbetstidsförkortning skulle i sig inte medföra något ökat personalbehov. Däremot skulle det medföra högre kostnader, vilket måste finansieras genom högre avgifter eller genom att man avsätter mer pengar i de årliga jordbruksförhandlingarna. En konsekvens av detta kan bli högre livsmedelspriser.

Det minst kostsamma alternativet, och samtidigt kanske det enklaste att genomföra, kan vara att erbjuda en barnomsorg som är anpassad till de önskemål som jordbrukarna har. Det innebär att man inför vårdnadsbidrag för den som det önskar och att man erbjuder kommunal barntillsyn i form av "skördedagis" för andra. Det senare kan kompletteras med daghem en dag i veckan eller ett par timmar om dagen under övriga året, ett önskemål som en av familjerna uttryckte.

4.3 Tillverkningsindustrin

Vi studerade åtta företag inom tillverkningsindustrin. Följande genomgång inkluderar även ett företag inom skogsbruk, eftersom vi inte ansåg det vara motiverat med en separat redogörelse för just detta företag.

Tillverkningsföretagen hade vid undersökningstillfället tillsammans 603 anställda, vilket innebär att urvalet exklusive skogsföretaget, omfattar 73 procent av det totala antalet personer sysselsatta inom näringsgrenen (FoB 85). Eftersom vi inkluderar skogsföretaget i följande redovisning, kommer de att omfatta 635 personer anställda vid nio företag. Det minsta av dessa hade 14 personer anställda och det största 235.

Näringsgrenen (likaså skogsföretaget) är kraftigt mansdominerad (73 % män). Bägge könen fanns representerade i samtliga företag men bara ett företag hade fler kvinnor anställda än män.

En stor andel av kvinnorna kan klassificeras som icke facklärd varuproducerande arbetare. Andelen facklärd varuproducerande arbetare är däremot större bland männen. Ungefär en fjärdedel var tjänstemän. Kvinnorna fanns företrädesvis i de lägre befattningarna, medan männen dominerade i de högre befattningarna.

Tabell 4.6 De industrisysselsattas ordinarie och faktiska veckoarbetstid. Fördelat på arbetstidskategorier och kön. Uttryckt i procent. Den första siffran i respektive kolumn står för ordinarie arbetstid. Den andra för den faktiska.

Timmar per vecka	Män		Kvinnor		Totalt	
0	0	9	0	19	0	11
-19	1	3	2	6	1	4
20—24	2	4	12	14	4	6
25—29	1	2	3	6	1	3
30—34	1	5	22	12	6	7
35—39	14	15	4	6	11	12
40-	83	64	57	37	76	56
Totalt	100	100	100	100	100	100
(n)	(464)		(171)		(635)	

Den ordinarie arbetstiden uppgick i medeltal till drygt 38 timmar i veckan. Hela 87 procent hade en anställning motsvarande heltid, de allra flesta 40 timmar per vecka. Likhetererna är stora, om man jämför de olika företagen eller olika personalkategorier. Den enda skillnaden man finner är att männens ordinarie arbetstid var drygt 39 timmar per vecka i medeltal, medan kvinnornas uppgick till drygt 34 timmar.

Tabell 4.7 De industrisysselsattas ordinarie och faktiska arbetstid i medeltal. Fördelat på kön och socioekonomiska grupper. Den första siffran i respektive kolumn står för den ordinarie arbetstiden. Den andra står för den faktiska.

Socioekonomisk grupp	Män		Kvinnor		Totalt	
Ej facklärd arbetare	39,2	34,8	34,7	26,4	37,6	31,8
Facklärd arbetare	39,6	34,3	36,7	23,3	39,3	33,0
Lägre tjänstemän	39,4	37,4	32,4	28,2	36,9	34,2
Tjänstemän på mellannivå	39,9	38,8	40,0	40,0	39,9	38,9
Högre tjänstemän	37,8	32,4	40,0	41,2	38,0	33,2
Totalt	39,4	35,3	34,5	26,2	38,1	32,7
(n)	(464)		(171)		(635)	

Knappt hälften av individerna hade en faktisk arbetstid som avvek från deras ordinarie. Anmärkningsvärt är att närmare hälften av dessa arbetade mer än sin ordinarie arbetstid. Ett övertidsuttag som t o m var vanligare bland kvinnorna än bland männen.

Tabell 4.8 Orsaker till skillnader mellan ordinarie och faktisk arbetstid. Fördelat på kön. Uttryckt i procent.

Orsak	Män	Kvinnor	Totalt
Studier	1	2	1
Barnledig	2	10	4
Semester	0	1	1
Sjukdom	7	13	8
Övertid	18	22	19
Annat	10	5	9
Totalt	38	53	42
(n)	(464)	(171)	(635)

Det stora flertalet arbetade dagtid, måndag till fredag. På fem av företagen arbetade samtliga dagtid. På de övriga företagen hade man skiftgång i varierande omfattning. Skiftgång var betydligt vanligare bland männen.

Samtliga som arbetade med ekonomi och administration hade sin arbetstid förlagd enbart till dagtid. Inom den direkta produktionen hade 35 procent skiftgång, de flesta tvåskift. I stort sett samtliga arbetade måndag till fredag.

Vi finner alltså, icke oförväntat, att industrin även i Robertsfors kommun är en mansdominerad bransch. En stor andel visade sig arbeta heltid, medan deltidssarbetet hade en liten utbredning. Någon större variation mellan olika arbetstagsarkategorier förelåg inte. Övertidsarbete var åtminstone vid undersökningstillfället mycket vanligt. Fler kvinnor än män arbetade övertid. Även "barnledigheter" och sjukskrivningar var vanligare hos kvinnorna.

4.4 Handeln

Detta avsnitt omfattar en liten grupp sysselsatta, 41 personer, fördelade på fyra företag. Två av dessa är huvudsakligen livsmedelsbutiker, en detaljhandel och ett företag kombinerar bensinstation, bil- och gummiverkstad, biltillbehörs- och livsmedelsförsäljning.

Handeln är en kvinnodominerad bransch. Av de 41 personerna i vårt urval var 28 (68%) kvinnor. Medelåldern för hela gruppen var 39 år. Kvinnorna hade en högre medelålder än männen.

Merparten (73%) arbetade som försäljare eller affärsbiträden. I stort sett samtliga kvinnor arbetade som affärsbiträden, och kan sålunda klassificeras som icke facklärd arbetare. Männen fördelar sig däremot även på andra kategorier. De flesta (85%) hade tillsvidareanställning.

Tabell 4.9 Individernas ordinarie och faktiska veckoarbetstid. Fördelat på arbets-
tidskategorier och kön. Uttryckt i procent. Den första siffran i respektive kolumn
står för ordinarie arbetstid. Den andra för den faktiska.

Timmar per vecka	Män		Kvinnor		Totalt	
1—19	15	15	18	18	17	17
20—34	0	0	43	46	29	32
35-	85	85	39	36	54	51
Totalt	100	100	100	100	100	100
(n)	(13)		(28)		(41)	

De flesta av männen arbetade heltid, medan deltidsarbete är det vanligaste bland kvinnorna. Deltidsarbete var mycket vanligt bland affärsbiträdena, medan samtliga övriga arbetade heltid. Av tabell 4. 10 ser vi också att det är de "övriga" som står för den långa faktiska arbetstiden.

Tabell 4. 10 De handelsanställdas ordinarie och faktiska veckoarbetstid i medeltal. Fördelat på socioekonomiska grupper och kön. Den första siffran i respektive kolumn står för den ordinarie arbetstiden. Den andra står för den faktiska.

Socioekonomisk grupp	Män		Kvinnor		Totalt	
Ej facklärd arbetare	26,7	26,7	27,2	26,8	27,1	26,8
Facklärd arbetare	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0
Tjänstemän	40,0	45,0	40,0	40,0	40,0	43,8
Företagare	47,5	54,5			47,5	54,5
Totalt	37,2	40,5	28,1	27,7	31,0	31,8
(n)	(13)		(28)		(41)	

Merparten (76 %) arbetade dagtid, vilket även inkluderar förskjuten dagtid eftersom man ibland arbetade till 19.00 eller till 20.00. Som tidigast började arbetsdagen 8.00. De flesta arbetade oregelbundet inom dessa ramar, ofta i en form av tvåskiftsystem. En person arbetade enbart kvällstid.

4.5 Kommunen

Vid undersökningstillfället hade Robertsfors kommun totalt 534 personer anställda. Av dessa var 79 procent kvinnor. Kvinnorna hade också lägre medelålder. De flesta (65 %) arbetade i Robertsfors tätort.

Den kommunala verksamheten domineras av socialförvaltningens och skolkontorets verksamheter. Dessa verksamheter sysselsatte tillsammans 81 procent av kommunens anställda. Den största yrkesgruppen bland männen utgjordes av lärarna (41 %). Bland kvinnorna var vårdbiträdena och hemvårdarna

den största yrkesgruppen (28%). Andra stora yrkesgrupper bland kvinnorna var lärarna (16%) och barnskötare/dagbarnvårdare (15%).

Delar man in kommunens anställda enligt socioekonomisk indelning, finner man stora skillnader mellan könen. 60 procent av kvinnorna kan klassificeras som arbetare, de flesta som icke facklärd, medan hela 85 procent av männen är tjänstemän. Sammantaget innebär detta att hälften av de kommunanställda är arbetare och hälften tjänstemän.

93% hade en tillsvidareanställning. De allra flesta med tidsbegränsad anställning var kvinnor. Dessa arbetade som lärare, barnskötare/dagbarnvårdare och vårdbiträden/hemvårdare.

Tabell 4.11 De kommunanställdas ordinarie och faktiska arbetstider. Fördelat på arbetstidskategorier och kön. Uttryckt i procent. Den första siffran i respektive kolumn står för ordinarie arbetstid. Den andra för den faktiska.

Timmar per vecka	Män		Kvinnor		Totalt	
0	0	9	0	16	0	15
1—19	0	4	6	10	5	8
20—24	1	4	20	18	16	15
25—29	2	5	19	15	16	13
30—34	1	12	12	12	10	12
35-	96	66	43	29	54	37
Totalt	100	100	100	100	101	100
(n)	(112)		(422)		(534)	

Tabell 4.12 De kommunanställdas ordinarie och faktiska veckoarbetstid i medeltal. Fördelat på kön och socioekonomiska grupper. Den första siffran i respektive kolumn står för ordinarie arbetstid. Den andra för den faktiska.

Socioekonomisk grupp	Män		Kvinnor		Totalt	
Ej facklärd arbetare	36,7	34,0	28,1	21,9	28,3	22,1
Facklärd arbetare	40,0	31,5	31,8	25,4	34,1	27,1
Lägre tjänstemän	39,3	28,1	27,7	23,6	31,6	25,1
Tjänstemän på mellannivå	39,1	33,4	36,1	28,5	37,1	30,1
Högre tjänstemän	39,8	37,5	37,5	31,1	38,6	34,1
Totalt	39,4	32,9	31,0	24,6	32,6	26,3
(n)	112		422		534	

Tabell 4.13 Orsaker till skillnader mellan ordinarie och faktisk arbetstid, fördelat på kön. Uttryckt i procent.

Orsak	Män	Kvinnor	Totalt
Studier	0	1	1
Barnledighet	5	10	9
Semester	1	2	1
Sjukdom	14	12	13
Annan tjänst	2	3	3
Övertid	1	3	3
Annat	11	9	29
Totalt	34	40	39
(n)	112	422	534

26% arbetade oregelbundet p g a schema. Samtliga, förutom en person, är kvinnor. Det stora flertalet av dessa arbetar som vårdbiträden inom äldreomsorgen.

En majoritet (72%) arbetar enbart dagtid måndag till fredag. Bland männen är det enbart en som har annan arbetstid än dagtid. Samtliga män och 72 procent av kvinnorna arbetade måndag till fredag. Övriga kvinnor (28%) arbetade under veckans samtliga dagar. Även här utgjordes den största kategorin av vårdbiträden inom äldreomsorgen.

Det genomsnittliga reseavståndet uppgick till 23 kilometer tur och retur. Detta varierade kraftigt mellan olika yrkesgrupper. Det är framförallt bland lärarna som reseavtånden är långa. Orsaken till detta är att det bland dessa finns en stor grupp som pendlar från Umeå. De som arbetar som vårdbiträden inom hemtjänsten, 72 personer, ingår inte här eftersom de i sitt arbete utgår från hemmet¹¹.

Även i den kommunala verksamheten dominerar kvinnorna, och även här finns mönstret att männen arbetar heltid medan kvinnorna i stor utsträckning arbetar deltid. Heltidsarbetande kvinnor återfinns i de högre socioekonomiska grupperna. Bland de kommunanställda fanns det relativt många sjukskrivna, och andelen var större bland männen än bland kvinnorna. Även om det var vanligare bland kvinnorna att vara "barnledig", så var det en jämförelsevis hög andel av männen som hade en kortare faktisk arbetstid av denna anledning.

4.6 Landstinget

Landstingets verksamhet inom Robertsfors kommun kan delas in i tre områden; primärvård med vårdcentral och sjukhem i Robertsfors och i Änäset, dagcenter med gruppboende i Robertsfors samt folktandvård i Robertsfors och i Änäset.

Landstinget hade sammanlagt 203 personer anställda inom Robertsfors kommun vid undersökningstillfället. Av dessa var 183 kvinnor. De flesta (146 personer) arbetade i centralorten.

På vårdcentralen, folktandvården och dagcenter löper arbetstiden från måndag till fredag, Sjukhemmens verksamhet löper dygnet runt under veckans alla dagar.

Tabell 4.14 De landstingsanställdas ordinarie och faktiska veckoarbetstid. Fördelat på arbetstidskategori och kön. Uttryckt i procent. Den första siffran i respektive kolumn står för ordinarie arbetstid, den andra för den faktiska.

Timmar per vecka	Män		Kvinnor		Totalt	
0	0	20	0	23	0	23
1—19	5	5	18	15	17	13
20—34	40	25	61	45	58	45
35-	55	50	23	16	25	20
Totalt	100	100	100	99	100	101
(n)		(20)		(183)		(203)

Tjänstemännen arbetade mer än arbetarna, och männen arbetade mer än kvinnorna. Observera dock att manliga högre tjänstemän arbetar relativt kort tid. Detta förklaras av att dessa utgörs av läkare och tandläkare, vilka ofta kombinerar sitt arbete i kommunen med någon annan syssla i Umeå. (Tabell 4.15)

Tabell 4.15 De landstingsanställdas ordinarie och faktiska veckoarbetstid. Fördelat på socioekonomiska grupper och kön. Den första siffran i respektive kolumn står för den ordinarie arbetstiden. Den andra står för den faktiska.

Socioekonomisk grupp	Män		Kvinnor		Totalt	
Ej facklärdd arbetare			25,5	18,3	25,5	18,3
Facklärdd arbetare	33,3	25,5	28,3	21,2	28,6	21,4
Lägre tjänstemän	34,3	34,4	30,7	26,5	31,1	27,5
Tjänstemän på mellannivå	33,2	40,0	28,9	19,6	29,3	21,6
Högre tjänstemän	31,9	21,8	35,0	20,0	32,4	21,5
Totalt	32,7	26,9	27,6	20,8	28,2	21,4
(n)		(20)		(183)		(203)

Tabell 4.16 Orsak till skillnad mellan ordinarie och faktisk arbetstid. Fördelat på kön. Uttryckt i procent.

Orsak	Män		Kvinnor		Totalt	
Studier	5		1		2	
Barnledig			13		11	
Semester			7		5	
Sjukdom	5		10		9	
Annan tjänst			3		3	
Övertid	5		3		3	
Övrigt	15		4		4	
Totalt	30		41		37	
(n)	(20)		(183)		(203)	

41 procent av de anställda har sin huvudsakliga arbetstid förlagd till dagtid. 15 av de 20 männen (75 %) arbetar dagtid, jämfört med endast 38 procent av kvinnorna. Tio procent, de flesta kvinnor, arbetar enbart natt. Schemalagd arbetstid är betydligt vanligare bland kvinnorna (53 %) än bland männen (10 % = 2 personer).

En stor del av de landstingsanställda (63 %) arbetar veckans samtliga dagar. De flesta av dessa är kvinnor. Förutom två personer som arbetar enbart lördag och söndag, arbetar övriga måndag till fredag.

Inom denna kvinnodominerade sektor arbetade en stor del av kvinnorna deltid. Även många män arbetade deltid, men detta kan förklaras av att flertalet bland dessa gjorde AT-tjänst eller kombinerade arbetet med någon annan syssla i Umeå. En relativt stor del av kvinnorna var "barnlediga" i någon omfattning, eller sjukskrivna. En stor andel av kvinnorna arbetade oregelbundet över veckans alla dagar. De landstingsanställda hade ganska långa restider i medeltal. Detta beror delvis på att det finns en grupp som pendlar till kommunen från Umeå.

4.7 Sammanfattande kommentar

Kartläggningen av arbetstiderna i kommunen ger ett nödvändigt fundament och en mycket bra utgångspunkt för funderingar och spekulationer kring vilka konsekvenser en arbetstidsförkortning skulle kunna få.

Den bild man får visar för det första att männen genomgående arbetar heltid, medan kvinnorna arbetar deltid i stor utsträckning. Omfattningen av kvinnornas arbete varierar dock mellan olika branscher. Inom industrin arbetar en stor del av kvinnorna heltid. Inom den kommunala verksamheten, inom handeln och framförallt inom landstinget arbetar en majoritet deltid.

Den skillnad som finns mellan ordinarie och faktisk arbetstid förklaras av framförallt tre faktorer. "Barnledighet" är en. Detta är något som småbarnsmammorna utnyttjar i betydligt större utsträckning än männen. De kommunanställda männen visade sig ta ut föräldraledighet samt utnyttja rätten till ned-satt tjänst i större utsträckning än övriga småbarnspappor. Sjukskrivning är den andra faktorn. Kvinnor, äldre och arbetare visade sig vara mer sjukskrivna än övriga. Inom den kommunala verksamheten var dock männen sjukskrivna i större utsträckning än kvinnorna. Den tredje faktorn, och den enda som drar upp den faktiska arbetstiden, är övertidsarbete. Det visade sig att övertidsarbete var något som mest förekom på den privata sidan, och att det var lika vanligt bland män som bland kvinnor.

1. I samhällsvetenskapliga undersökningar används vanligtvis Socioekonomisk indelning (SEI). Befolkningen delas in i olika socioekonomiska grupper. Förvärvsarbetande klassificeras utifrån sin ställning på arbetsmarknaden. Icke förvärvsarbetande delas in i andra kategorier. Syftet med en klassificering av detta slag är att få en utgångspunkt för att analysera hur människors levnadsförhållanden gestaltar sig.
2. Petterssons (1989) siffror bygger på AKU-mätningarna dec 1987 och jan 1988. Bland de 15 procent som uppgav att de arbetade mer än 40 timmar var flertalet (75 %) män. Denna arbetstid inkluderar även bisysslor, vilket våra uppgifter inte gör.
3. "Barnledighet" inkluderar; havandeskapspenning, som ges till gravida kvinnor som till följd av arbetets art inte kan fullfölja sina ordinarie arbetsuppgifter i graviditetens slutskede, föräldraledighet samt nedsatt tjänst p g a att man har hemmavarande barn under åtta års ålder. Vi kommer längre fram att särskilja dessa och diskutera hur utnyttjandet ser ut.
4. Av det totala antalet ersatta dagar med föräldrapenning 1985, stod mammorna för drygt 98 procent. Siffran för den särskilda föräldrapenningen var 91 procent (RFV 1987:21).
5. Kvinnor har ett högre sjuktal än män. Korttidsfrånvaron är högre och de har fler sjukskrivningsdagar i medeltal (RFV 1987:18).
6. Övertidsuttaget kan kanske förklaras av den rådande högkonjunkturen med arbetskraftsbrist som följd, vilket i sin tur leder till mer övertidsarbete än normalt. Åberg (1984) menar dock att övertidsarbetet inte varierar i någon större utsträckning med konjunktursvängningarna. Det är snarare stabilt över tid och det styrs i mycket liten utsträckning av efterfrågan på arbete. Det är istället familjesituation och typ av arbete som styr omfattningen av övertidsarbete.
7. Uppgiften om antal jordbruksföretag och deras huvudsakliga produktion baseras på uppgifter från lantbrukarnas riksförbund, LRF, i Umeå. Osäkerheten i siffrorna beror helt enkelt på att någon exakt statistik inte existerar.
8. Dessa uppgifter baseras på ULF-intervjuer som genomfördes under feb-dec 1982. Det finns vissa svårigheter när det gäller att skatta jordbrukarnas arbetstider, vilket man menar leder till en viss överskattning, ca två timmar i veckan.
9. Lantbrukarnas riksförbund är huvudman, medan arbetsledningen och administrationen handhas av Hushållningssällskapet. Avbytartjänsten finansieras av jordbruksnäringen. Vid de årliga jordbruksförhandlingarna avgörs anslaget storlek, ca 125 miljoner per år. Omsättningen är ca 250 miljoner vilket innebär att ca 125 miljoner kommer in genom avgifter från användarna. avgiften för den enskilde lantbrukaren varierar beroende på antal djur och sort.
10. Lantbrukarnas riksförbund har gått in med en framställan till socialdepartementet, där man kräver vårdnadsersättning till barnfamiljer eftersom man menar att lantbrukarfamiljer har svårt att få del av den kommunala barnomsorgen (LRF 1988).
11. Anställningens omfattning för dessa, beror på antalet hembesök per dag. I dagsläget betalar man reseersättning för de resor som de gör mellan olika hembesök, dvs att det faller utanför anställningen. Med utgångspunkt i de reseräkningar som skrivs, finner man att reseavståndet mellan hem och olika patienter varierar kraftigt mellan olika anställda. I genomsnitt reser man ca 17 kilometer per dag.

5 Tänkbara konsekvenser av en arbetstidsförkortning

Att förkorta arbetstiden på en arbetsplats, påverkar inte bara arbetsgivaren, de anställda och arbetets organisation. Även intressenter utanför organisationen påverkas, t ex kunder, leverantörer och klienter. Vi kommer i detta kapitel att i första hand rikta fokus på de enskilda arbetsplatserna, och diskutera vilka konsekvenser en arbetstidsförkortning kan få för arbetets organisering. Den diskussion som följer baseras på intervjuer med företrädare för arbetsgivare respektive anställda på de arbetsplatser som ingick i studien. När vi redovisar åsikter utan att specificera om det är arbetsgivar- eller arbetstagarföreträdarens uppfattningar, betyder det att man på det lokala planet var överens i frågan. En förutsättning som gäller genomgående, är att den vid intervjutillfället aktuella produktionsvolymen alternativt servicenivån skulle kunna bibehållas.

5.1 Förändrade drifts- och arbetstidsformer

Drifttidens längd och arbetstidens förläggning skiljer sig åt mellan de olika arbetsplatserna, från dagtidsarbete måndag till fredag till intermittent skiftgång, men även mellan olika enheter och avdelningar på en och samma arbetsplats. I dagsläget pågår diskussioner om förändrade arbetstidsformer på några av industriföretagen, t ex natt- och helgarbete. Orsakerna till detta är en dyr maskinpark vilket föranleder krav på ökad nyttjandegrad, samt en utveckling mot ökad kundanpassning med små orderstockar vilket för med sig en önskan om att mer flexibelt kunna styra förläggningen av arbetstider.

Industrin

Intervjuerna med företrädarna för industrin tyder på att man vid en generell förkortning av arbetstiden till 30 timmar per vecka, skulle tvingas till nya skiftsystem, förutsatt att det blir en daglig förkortning. Många av de arbeten som idag utförs under dagtid skulle omorganiseras till tvåskift, vissa tvåskift till treskift och vissa treskift till fyrskift, menade man. Skälen till detta är, som nämndes ovan, att det gäller att utnyttja maskinparken maximalt samt små orderstockar, vilket kräver en ökad flexibilitet. Dessutom skulle industrin beröras i mycket stor utsträckning av en arbetstidsförkortning eftersom man har så stor andel heltidsarbetande. Vad som skulle hända vid en generell förkortning till 35 timmar per vecka hade man svårare att sja om. En så pass begränsad förkortning skulle inte medföra någon utbredning av skiftarbete i samma omfattning som 30-timmarsalternativet.

Förändringar av denna typ i produktionen går inte administrationen spårlöst förbi. Om driftstiderna förändras på "golvet", medför det att även "kontoret" i viss utsträckning, i första hand de uppgifter som är direkt kopplade till produktionen, tvingas till utvidgade driftstider. Samtidigt styrs andra delar av administrationen av de krav som kunder och leverantörer ställer. Detta innebär förmodligen att dominerande företag inom respektive bransch, i stor utsträckning kommer att bestämma arbetstidens förläggning för övriga företag. Om branschens "dominant" bestämmer sig för att exempelvis "stänga" vissa delar av administrationen fredag eftermiddag, så kommer andra företag som kanske är beroende av storföretaget att göra detsamma.

För några av företagen varierade personalbehovet under säsongen. Man hade exempelvis behov av maximal produktion under sommarmånaderna, dvs under den period då personalen har semester. Samtidigt var behovet av personal betydligt mindre någon period under vinterhalvåret, då personalen inte tar semester. För dessa företag vore det följaktligen en fördel om personalens arbetstider kunde variera under året, vilket skulle mildra konsekvenserna av en arbetstidsförkortning. Man kan dock förvänta sig att de anställda och deras organisationer, knappast kommer att acceptera en utveckling mot mer arbete under sommaren och mindre under vintern.

Handeln

Utvecklingen mot utökade öppettider inom handeln har även nått Robertsfors kommun. I första hand är det dagligvaruhandeln som utökat sina öppettider. Situationen i dag innebär att många anställda inom handeln har sin arbetstid delvis förlagd till helger och till kvällar, dock sällan senare än 20.00. En arbetstidsförkortning inom handeln, skulle kanske kunna påskynda den tendens mot två arbetslag som finns redan idag. Ett bestående av enbart ordinarie personal, som arbetar under veckan (mån-fre) och ett bestående av framförallt extrapersonal, som arbetar under helgerna (fre-sön).

Handelns öppettider, och därigenom personalens arbetstider, kan komma att påverkas av en allmän arbetstidsförkortning eftersom det kan medföra förändrade krav och önskemål från konsumenterna. En allmän arbetstidsförkortning kan mycket väl medföra en ökad spridning av arbetstidens förläggning i andra organisationer, vilket torde resultera i att kundbelastningen kommer att fördela sig jämnare än i dag. Fler konsumenter kommer att få möjligheter att göra inköp vid tider där man i dag har låg beläggning. Personaltillgången inom handeln kan därigenom komma att bättre matcha efterfrågan och kundtillströmning. Detta kan resultera i att behovet av kvälls- och söndagsöppet minskar, något som stämmer överens med de krav som Handelsanställdas förbund har när det gäller öppet- och arbetstider. Om arbetsgivarens krav på personalens arbetstidsförläggning kan tillgodoses inom ramarna för ett öppethållande som inte ökar utan snarare minskar, betyder det att en arbetstidsförkortning knappast skulle få några större konsekvenser för handeln. En starkt bidragande orsak till detta är det utbredda deltidarbetet inom handeln.

Kommun och landsting

Inom kommun och landsting bedrivs vård- och omsorgsarbete i mycket stor utsträckning. Detta personalintensiva arbete kräver ofta personal dygnet runt. I övrigt är det i mycket invånarnas krav på tillgänglighet och god service som styr verksamheterna och därigenom arbetstidens förläggning. En konsekvens av detta är att personal inom vissa verksamheter måste jobba på obehaglig arbetstid. På landstingets sjukhem och inom kommunens äldreomsorg arbetar i dag en överväldigande majoritet deltid. Man menar att det finns en allmänt utbredd önskan om att arbeta ca 75 %, dvs 30 timmar per vecka. Det betyder att dessa verksamheter inte skulle påverkas i någon större utsträckning av en arbetstidsförkortning, organisatoriskt sett, förutsatt att nuvarande arbetstidsförläggning bibehålls och att inte personalen då skulle gå ner ännu mer i tid. Inom de verksamheter där heltidsarbete är vanligast, blir konsekvenserna större, vilket också beror på att många av dessa är "enmansbefattningar".

Arbetstidens förläggning inom den offentliga tjänsteproduktionen påverkas också av andra myndigheters och företags arbetstider. Exempelvis servar inte de anställda på kommunkontoret kommuninvånarna direkt i någon större utsträckning utan via kommunens verksamheter. Förändringar av arbetstiden ute i verksamheterna, kommer därigenom att styra arbetstiderna på kommunkontoret. Vi får så k "ringa på vattnet effekter".

Sammanfattning

Sammantaget betyder detta att en generell arbetstidsförkortning till 35 timmar per vecka knappast skulle påverka driftstiderna i någon större utsträckning. En förkortning till 30 timmar per vecka skulle däremot med stor sannolikhet medföra förändrade driftstider, åtminstone inom vissa brancher. En daglig arbetstidsförkortning skulle med all sannolikhet innebära en ökning av andelen skiftarbetande inom industrin, i varje fall 30-timmarsalternativet, beroende på att de flesta inom industrin arbetar heltid. En utveckling som inte bara skulle beröra "golvet" utan förmodligen även vissa delar av "kontoret". Om en arbetstidsförkortning skulle tas ut annorlunda, t ex genom lediga dagar, skulle det knappast påverka förekomsten av skiftarbete. Från vissa arbetsgivare finns det önskemål om att variera arbetstiderna under året, för att bättre "matcha" produktionscykeln, något som knappast kommer att accepteras av arbetstagarna och deras organisationer utan att medbestämmandet kring dessa frågor utvecklas.

Arbetstidsförläggningen inom tjänsteproduktion kan i stor utsträckning komma att styras av de förändrade krav och önskemål som en allmän arbetstidsförkortning kan tänkas medföra. De verksamheter där de flesta i dag arbetar deltid, kommer givetvis att påverkas i betydligt mindre utsträckning än verksamheter med stor andel heltidsarbetande. Vilka konsekvenserna blir, beror också på hur förkortningen kommer att ske. Om arbetsgivarna får lägga ut arbetsscheman som de vill blir troligtvis konsekvenserna avsevärt mindre rent organisatoriskt, än om man inför sex eller sju timmars arbetsdag konsekvent, vilket nog skulle innebära minst förändring för den anställda. Även här blir det en intressant fråga att se i vilken utsträckning som de anställdas krav och önskemål stämmer överens med arbetsgivarnas. En selektiv förkortning i form av en ut-

byggd föräldraförsäkring enligt föreslagen modell, kommer knappast att påverka drifts- eller arbetstider.

5.2 Personalbehov och -rekrytering

Det samband som föreligger mellan arbetstidens längd och antalet anställda innebär att en förkortning av arbetstiden leder till behov av ny personal. I dagens högkonjunktur kan detta te sig som en omöjlighet. Bristen på arbetskraft är redan nu mycket svår på flera av arbetsplatserna. Problemet gäller inte bara vissa sk nyckelbefattningar, utan innefattar även personalkategorier som det tidigare inte var några problem att rekrytera till.

Rekryteringsbehovets omfattning beror på typ av verksamhet, rationaliseringsmöjligheter och personalens nuvarande arbetstider. Inom vissa personalkrävande verksamheter kan det vara svårt att rationalisera bort behovet av personal. I andra verksamheter kan det snarast vara en kostnadsfråga. Personalbehovet vid en arbetstidsförkortning kommer också att vara avhängigt omfattningen av hel- respektive deltidsarbete på arbetsplatsen. Det betyder att i en verksamhet där samtliga i dag arbetar heltid dagtid, om man beslutar sig för att övergå till tvåskift, kräver en fördubbling av personalstyrkan. Samtidigt kan den verksamhet, där samtliga i dag arbetar deltid, beröras endast marginellt. Om man rent hypotetiskt antar att de arbetstimmar som försvinner vid en arbetstidsförkortning, måste kompenseras genom att rekrytera ny personal i samma omfattning, kommer stora skillnader i dagen. Vid en förkortning till 35 timmars arbetsvecka, skulle industrins personalbehov öka med ca 12 procent, handelns med ca åtta procent, kommunens med ca sex procent medan landstinget endast skulle behöva öka med drygt två procent. Den inbördes ordningen kvarstår vid en reduktion till 30 timmars arbetsvecka. Industrin skulle behöva öka med hela 28 procent, handeln och kommunen med 17 procent och landstinget med 11 procent. En utbyggd föräldraförsäkring skulle medföra ett mindre bortfall av timmar. Om samtliga småbarnsföräldrar i vår undersökning skulle minska sin arbetstid till 30 timmar i veckan, skulle det behöva kompenseras med en ökning på ca åtta procent. Det finns ingen anledning att fästa alltför stort intresse vid dessa siffror, eftersom de egentligen bara visar att omfattningen av deltidsarbete varierar kraftigt mellan olika branscher.

Idéerna om hur man skulle kunna lösa eventuella rekryteringsproblem varierar. För de kvinnodominerade offentliga arbetsplatserna, där deltidsarbete dominerar, kan ett sätt vara att förmå de som i dag arbetar enbart halvtid att gå upp i arbetstid till 30 respektive 35 timmar per vecka. Om så vore möjligt, skulle man kunna reducera nyrekryteringsbehovet markant. Men rimligtvis kan man inte helt undvika rekrytering.

Ett annat sätt är att höja arbetsplatsens attraktionsgrad genom att öka möjligheterna för de anställda att själva välja arbetstidens förläggning och längd, dvs att erbjuda "arbetstidsbuketter". Ett annat sätt som man nämnde på ett par av arbetsplatserna, var att försöka att ändra på arbetsinnehållet för att göra arbetet mer lockande jämfört med andra arbetsgivare. Hos de intervjuade företagen fanns en uttalad medvetenhet om att man måste konkurrera med andra arbetsgivare om arbetskraften framöver.

5.3 Ny teknik, rationaliseringar och förändrade kompetenskrav

Arbetsstidsförkortningar kan i många fall leda till att verksamheter rationaliseras. Rationalisering kan ske genom att produktiviteten hos personalen ökar, genom att omfördela personal från mindre produktiva till mer produktiva sysselsättningar, eller genom investeringar i ny teknik. På några av arbetsplatserna menade man att en förkortning av arbetstiden i sig skulle öka produktiviteten, genom att de anställda skulle arbeta mer effektivt samtidigt som frånvaron förmodligen skulle minska. Även i detta avseende föreligger det stora skillnader mellan varu- och tjänsteproduktion. Karaktären på många arbeten inom vård och omsorg är sådan att det är svårt att mäta effektivitet på samma sätt som man kan göra inom varuproduktionen. Effektivitet och produktivitet inom tjänstenärningar är dessutom i mindre grad beroende av teknikfaktorer men mer av engagemang och arbetsglädje. Rationaliseringar av verksamheter som bedrivs i offentlig regi styrs dessutom i stor utsträckning av politiska beslut, t ex antal barn och personal per barnstuga inom barnomsorgen eller antal sjuka och äldre per rum inom äldreomsorgen. Rationaliseringar av den typen går ofta ut över barnet eller patienten, vilket betyder att servicenivån försämras.

På några av de varuproducerande företagen menade man att en arbetsstidsförkortning kan utgöra ett incitament till investeringar i ny teknik. En modern maskinpark är ofta väldigt kapitalkrävande, vilket innebär att arbetsgivaren vill utnyttja den maximalt, vilket i sin tur leder till krav på förlängda driftstider. Vi får alltså en ömsesidig påverkan vilket förmodligen kommer att resultera i ökad skiftgång. Samtidigt menade några av företagen att man redan använde sig av den modernaste teknik, vilket betyder att man har begränsade möjligheter att rationalisera på detta sätt vid en arbetsstidsförkortning. På de arbetsplatser där man hade möjlighet att rationalisera genom ny teknik, menade man att det i första hand skulle medföra att monotona och tråkiga arbetsuppgifter skulle försvinna. Personalens produktivitet är alltså inte bara kopplad till arbetsförmåga utan är också starkt kopplad till grad av teknisktöd, organisation och typ av verksamhet.

Rationaliseringar genom ny teknik och arbetsstidsförkortningar går "hand i hand" när det gäller krav på de anställdas kunskaper och färdigheter. En sådan utveckling leder förmodligen till krav på mer allroundkunskaper på bekostnad av specialistkompetens. Om driftstiderna förlängs betyder det att flera personer måste behärska det arbete som kanske *en* specialist kan i dag. Detta krav på allroundkunskap eller generalistkompetens kan gälla ett helt arbete eller delar av ett arbete.

Man kan exemplifiera detta med kommunens socialförvaltning. Om arbetet organiserades annorlunda vid en arbetsstidsförkortning till 30 timmar per vecka, så skulle 25 procent av socialchefens arbetsuppgifter kunna delegeras till 1:e socialsekreterare. Denne i sin tur behåller 50 procent av sina "gamla" arbetsuppgifter och delegerar övriga 50 procent till socialsekreterarna, i dagsläget tre till antalet. Detta skulle kräva nyrekrytering av två nya socialsekreterare, exempelvis en på heltid (30 timmar/vecka) och en på deltid (20 timmar/vecka). Formellt finns inget hinder för ett sådant förslag då utbildningskraven är de samma för socialchef och socialsekreterare.

En utveckling, som skisserad ovan, är realistisk för en mängd arbeten inom olika branscher. Problem kan dock uppstå där man i dag har enmansbefattningar med unik kompetens och där det saknas personer att delegera till. Inom offentlig förvaltning finns det befattningar som regleras av lagar och förordningar vilket komplicerar bilden. Exempelvis så kan inte det arbete som en hälso- och miljövårdsinspektör utför delegeras till någon utan formell behörighet. I detta avseende har privata företag ofta friare händer, eftersom de inte styrs av formella krav i samma utsträckning.

Även inom handeln skulle en kortare arbetstid, med bibehållna öppettider, kunna innebära att kravet på allroundkunskaper ökar. Detta blir nödvändigt för att kunna delegera arbetsuppgifter och för att kunna få verksamheten att fungera smärtfritt under de dagar då man har många extraanställda. Man börjar också närma sig den nivå då det blir svårt att rationalisera verksamheten så mycket mer. Fullgod service kräver att ett visst antal människor finns anställda.

5.4 Vissa arbetsplatsspecifika problem och möjligheter

Vissa av de fenomen som kan förväntas uppträda vid arbetstidsförkortningar tycks vara bransch- och företagsspecifika. Vi kommer här att försöka ge en bild av hur dessa kan gestalta sig. Vi kommer inte att ta upp samtliga arbetsplatser, utan enbart de där det finns något direkt intressant värt att lyfta fram.

Det första exemplet är sågverket, där samtliga för närvarande arbetar dagtid måndag till fredag. Behovet av arbetskraft styrs i stor utsträckning av produktionscykeln under säsongen. Den personalstyrka som är anställd i dag är tillräcklig för att täcka den period som sträcker sig från förvintern fram till semestern i juli. Att ha semester i juli passar verksamheten bra eftersom man då har torkningsarbete som kräver lite personal. Det minskade personalbehovet kvarstår sedan fram till senhösten.

En förkortning av arbetstiden med 5–10 timmar per vecka skulle med all sannolikhet innebära att man tvingades införa någon form av tvåskift kombinerat med en satsning på att förnya maskinparken. Den teknik man känner till i dag, skulle emellertid inte reducera det ökade personalbehov som ett tvåskiftssystem skulle medföra. Följaktligen skulle nyrekrytering av personal bli nödvändig, omfattande minst åtta personer dvs en ökning av personalstyrkan med 50 procent. Eftersom behovet av personal varierar över säsongen, skulle detta kunna medföra en övertalighet under lågsäsongen. Den utökade drifttiden och den nya tekniken skulle medföra att potentialen för en ökad produktion skulle öka markant. Med tanke på svårigheterna att skaffa råvara, skulle denna kapacitet knappast gå att nyttja fullt ut. Härigenom skulle man få svårt att klara kostnaderna för ny personal och nya maskiner.

På det kvinnodominerade industriföretaget, menade man att föräldraförsäkringsalternativet kanske skulle leda till ökad restriktivitet mot att anställa kvinnor i fertil ålder, med tanke på att kvinnor vanligtvis tar ut den största delen av föräldraförsäkringen. Strategin att i stället anställa män eller äldre kvinnor i större utsträckning ter sig emellertid inte som något realistiskt alternativ i dagsläget p g a rådande brist på arbetskraft. Både 35-timmars- och 30-timmarsalternativet skulle kräva en omfattande övergång från dagtidsarbete till tvåskift.

Vissa mindre kvalificerade arbetsuppgifter skulle man i det låget ersätta med maskiner. Sömmerskorna går däremot inte att ersätta på detta sätt vilket skulle leda till stora rekryteringsproblem, eftersom denna yrkesgrupp redan i dag utgör en bristvara.

På de fyra företagen inom verkstadsindustrin menade man genomgående att konsekvenserna skulle bli mer omfattande i den direkta produktionen, än för administrationen, om än inte mer svårlösta. De problem som kan uppstå på kontoret utgörs av svårigheter man kan få när det gäller enmansbefattningar. Vissa arbetsuppgifter kan vara mycket svåra att delegera till någon annan. Är frånvaron temporär, som vid en utbyggnad av föräldraförsäkringen, blir det än mer svårhanterligt. Detta innebär att allroundkunskaper blir allt viktigare, för att minska sårbarheten, menade man. Man var eniga om att administrationens driftstider kommer att styras av kunder, leverantörer och av de eventuella direktiv som kommer att gälla inom koncernen. Man ansåg att en daglig förkortning knappast skulle bli aktuell. Det ligger närmare till hands med någon form av sammanhängande ledighet, menade man. "Produktionsinriktade" tjänstemän kommer däremot med stor sannolikhet att i första hand rätta sig efter den arbetstidsförläggning som blir aktuell inom produktionen. När det gäller den direkta produktionen och 35 timmars arbetsvecka, hade man svårt att förutsäga utvecklingen. Vissa arbetsuppgifter som i dag utförs under dagtid skulle förmodligen övergå till tvåskift. I övrigt skulle man nog försöka rationalisera genom införande av ny teknik och effektivare arbetsmetoder¹. En minskning av arbetstiden till 30 timmar per vecka skulle däremot med all sannolikhet medföra krav på ökad skiftgång inom den direkta produktionen. Många dagtidsarbeten skulle övergå till tvåskift, tvåskift till treskift och treskift till fyrskift. Exakt i vilken omfattning detta skulle ske, hade man emellertid svårt att fastställa. En konsekvens av ökad skiftgång blir omfattande krav på ny personal, vilket man i dagsläget ser som ett oöverstigligt problem. För att kunna konkurrera om bristvaran arbetskraft menar man att man redan i dag måste göra jobben mer "attraktiva". Detta menar man kan ske på två sätt. Man måste kunna erbjuda både arbetstider och ett arbetsinnehåll som tilltalar den arbetsökande.

På företaget inom skogsavverkning menade företagsledningen att en arbetstidsförkortning inte skulle medföra några problem inom den administrativa delen av verksamheten. Enmansbefattningar saknas, vilket medger goda möjligheter att delegera arbetsuppgifter. Därtill skulle vissa uppgifter och moment kunna rationaliseras. Sammantaget skulle detta förmodligen kompensera bortfallet av arbetstimmar. När det däremot gäller skogsavverkningen skulle det bli svårare, tror man. Arbetet kräver att verksamheten är igång under de ljusa delarna av året och dagen vilket betyder att arbetsdagens längd varierar under året, från 6,5 timmar under den mörkaste perioden till 8 timmar under den ljusaste. Ett sätt skulle kunna vara att låta arbetstiderna variera ännu mer under säsongen. Detta är dock något som skogsarbetarna och Skogsarbetarförbundet ställer sig kallsinniga till².

Eftersom man inom skogsbruket fortfarande har en stor rationaliseringspotential skulle en arbetstidsförkortning kunna fungera som ett incitament för ytterligare mekanisering. Följden av detta skulle kunna bli personalminskningar i stället för nyrekrytering. En annan möjlig utveckling är att i större utsträckning anlita entreprenörer. Från Skogsarbetarförbundet är man övertygad om

att en arbetstidsförkortning skulle påskynda en sådan utveckling. Man menar att om skogsbolagen får mekanisera i den utsträckning man vill redan i dag så skulle enbart ca 5 procent av allt avverkningsarbete utföras av skogsarbetare med motorsåg.

En selektiv arbetstidsförkortning för skogsarbetarna, skulle bli svårhanterlig om den skall tas ut dagligen. För att arbetet skall fungera smidigt, bör de befinna sig på avverkningsplatsen samtidigt. Man har dessutom avtalat om att alla skogsarbetare har rätt till transport ut till avverkningsplatsen. Följaktligen skulle det fungera smidigare om den togs ut som hela dagar.

Tillverkningen vid tegelbruket kräver en torkperiod mitt i processen, vilket i praktiken betyder att man har ett begränsat personalbehov mitt i veckan. Arbetsgivaren såg gärna att en eventuell arbetstidsförkortning innebar fyradagarsvecka, med ledig onsdag. Förmodligen skulle man klara nuvarande produktionsvolym under dessa förutsättningar. En daglig förkortning skulle däremot vålla en del problem eftersom den inte passar produktionsprocessen. Personalbehovet varierar även under säsongen. Eftersom råvaran tas direkt ur marken är sommararbete mer lämpat än vinterarbete. Följaktligen skulle semester i januari vara att föredra, menade arbetsgivaren. Förläggningen av semester går emellertid knappast att ändra eftersom personalen vill ha semester under sommaren och inte under vintern.

Inget av företagen inom handeln uppgav att en selektiv arbetstidsförkortning i form av en utbyggd föräldraförsäkring skulle medföra några direkta konsekvenser för verksamheten. En generell förkortning av arbetstiden till 35 timmar per vecka skulle inte heller vålla några problem för arbetsgivaren förutsatt att det tillåts ett visst pusslande med de anställdas arbetstider. Även 30 timmars arbetsvecka skulle kunna fungera under samma förutsättningar. Eftersom en allmän arbetstidsförkortning kan tänkas medföra att man får en jämnare belastning så kan följden bli ett minskat behov av öppethållande på kvällar och helger. Detta är en utveckling som skulle tilltala de anställda och Handelsanställdas förbund, som vill få till stånd en affärstidslag som begränsar öppethållandet till 20.00 på vardagskvällarna och stängt på söndagarna.

Ett intressant område inom den offentliga sektorn är skolan. Nu förutsätter vi att elevernas undervisning inte kommer att reduceras. En minskad undervisningsskyldighet för lärarna leder givetvis till konsekvenser för undervisningen. Det bortfall av undervisning som en arbetstidsförkortning skulle medföra skulle till viss del kunna bemötas av att lärare som arbetar halvtid går upp i tjänst.

En oförändrad skoldag för eleverna kommer att innebära att de får fler lärare. Om ansvariga lärare skall finnas tillgängliga under skoldagen i samma utsträckning som i dagsläget, blir en daglig förkortning av arbetstiden inte möjlig, utan man förordar lediga dagar. Rent schematekniskt skulle det inte vålla några större problem på högstadiet, förutsatt att det finns lärare att tillgå. På låg- och mellanstadiet blir det däremot svårare beroende på att undervisningen i stort sett utförs av en lärare i varje klass. Man menar dock att den nya skolformen som succesivt kommer att genomföras under 90-talet kan göra det lättare. En arbetstidsförkortning skulle medföra ett stort behov av nya lärare, vilket man ser som det största problemet. Redan i dag har man svårt att rekrytera i önskvärd omfattning.

Inom den kommunala barnomsorgen har man många dagbarnvårdare som arbetar heltid. Om denna personal skall ta ut en arbetstidsförkortning till 30 timmar per vecka i form av sex timmars arbetsdag betyder det att de inte kan ta emot barn som stannar längre dagligen. Det kan medföra att barnens föräldrar måste ta ut förkortningen på samma sätt.

På vårdcentralen och distriktssköterskemottagningarna skulle man eventuellt tvingas införa någon form av skiftsystem för att kunna bibehålla nuvarande servicenivå. Man menar att det kan bli aktuellt med ett förlängt öppethållande vissa dagar, för att anpassa sig till övriga arbetstidsförändringar i samhället. I dag har man en hög belastning måndag till torsdag, medan den är betydligt lägre på fredag. En tänkbar förändring som man målar upp är att förlänga öppethållandet under måndag till torsdag, exempelvis 07.00 till 19.00, för att sedan stänga tidigare på fredagen.

Det bortfall av arbetstimmar som skulle bli följden av en utbyggd föräldraförsäkring eller en generell förkortning till 35 timmar per vecka på dessa arbetsplatser samt på sjukhemmen, skulle man förmodligen kunna kompensera genom att korta deltider gick upp i tjänst, eftersom det bland dessa finns önskemål om att arbeta mer. En förkortning till 30 timmar per vecka skulle man däremot inte kunna bemöta på samma sätt. Eftersom verksamheten är mycket personalintensiv skulle detta kräva en viss nyrekrytering. Man menar att detta skulle bli svårt eftersom man redan i dag har svårt att rekrytera personal.

Även på folktandvården menade man att behovet av nyrekrytering skulle bli det största problemet. Behovet av tandsköterskor skulle nog delvis kunna tillgodoses genom att deltider gick upp i tjänst. Att rekrytera en tandläkare skulle nog vara lättare vid en arbetstidsförkortning till 30 timmar i veckan än vid 35-timmarsalternativet beroende på att man då skulle kunna erbjuda en heltidstjänst. Personalgruppen var överens om att det skulle vara bättre att vara ledig en eller en halv dag i veckan än att ha en kortare daglig arbetstid även om man hävdade att man förmodligen skulle arbeta mer effektivt vid en daglig förkortning.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis innebär detta att man vid en generell förkortning av arbetstiden till 35 timmar per vecka kan räkna med ytterst små förändringar vad gäller driftstider. Någon dramatisk förändring av arbetstidens förläggning är inte heller att räkna med. Emellertid är det svårt att utifrån intervjuerna slå fast hur denna arbetstidsförkortning skulle komma att tas ut.

Behovet av personal kommer att öka, men knappast i den utsträckning man kan förledas att tro om man tar fasta på bortfallet av arbetstimmar. Eftersom man kan anta att en arbetstidsförkortning inte kommer att ske över en natt, utan successivt, är det troligt att behovet av ny personal inte blir så stort som man först tror. Ett rimligt antagande är att en så pass begränsad arbetstidsförkortning i stor utsträckning kommer att bemötas av rationaliseringar, framförallt genom införande av ny teknik och organisationsöversyn.

Inom verksamheter där deltidarbete är vanligt, t ex vård och omsorg, blir behovet givetvis mindre än inom verksamheter där de flesta arbetar heltid, t ex industrin. Samtidigt är möjligheterna att rationalisera vanligtvis större inom

det senare. Detta betyder att en förkortning av arbetstiden till 35 timmar per vecka förmodligen skulle ställa större krav på industrin än på stora delar av tjänstesektorn.

En förkortning till 30 timmar per vecka skulle helt klart medföra större konsekvenser. För att inte driftstiderna skall begränsas alltför mycket kommer troligtvis olika former av skiftarbete att bli vanligare. Detta medför antagligen att driftstiderna förlängs jämfört med i dag. I enlighet med resonemanget ovan betyder detta att konsekvenserna blir störst inom de verksamheter där heltidsarbete är det vanligaste, dvs industrin och vissa delar av andra verksamheter. Inom den direkta produktionen kommer vi att få se ett mer utbrett skiftarbete vilket också kan inkludera produktionsinriktade tjänstemän. Det är svårare att säga någonting säkert om tjänsteproduktionen. Här kommer förändrade krav från intressenter att styra arbetstidsförläggningen. Samtidigt som förutsättningarna för produktivitetsökningar skiljer sig från de varuproducerande näringarna.

En övergång till 30 timmars arbetsvecka ställer givetvis krav på rekrytering av ny personal. Behovet av ny personal kommer att bli störst inom industrin, medan det inom landstinget blir klart begränsat.

Även om en förkortning till 30 timmars arbetsvecka, i likhet med 35-timmarsalternativet, kommer att utgöra ett incitament till rationaliseringar så kan detta knappast motsvara förlusten av arbetstimmar. En såpass radikal arbetstidsförkortning kommer troligtvis att ställa större krav på allroundkompetens hos personalen. Fler måste kunna fler arbetsuppgifter. Vi kan få en decentralisering av arbetsuppgifter och ansvar vilket kan innebära en uppgradering av många arbeten och en ökad kompetensnivå. samtidigt kan detta vålla problem för nyckelbefattningar inom organisationen.

Vissa av de konsekvenser som kan förväntas uppkomma vid en generell arbetstidsförkortning, gäller också en selektiv förkortning av det slag som alternativet med utbyggd föräldraförsäkring innebär. Drifts- och arbetstider kommer knappast att påverkas däremot kan man räkna med att ett visst behov av personal kommer att uppstå. Föräldraförsäkringen medför ett behov av vikarier, vilket också den partiella tjänstledigheten kan göra, förutom att den kan innebära vissa krav på omorganisering av arbetet på en arbetsplats. Omfattningen beror i första hand på arbetsplatsens köns- och åldersstruktur. På de arbetsplatser där man har en stor andel personal i fertil ålder kan man förvänta sig större konsekvenser än i de verksamheter där man har företrädesvis äldre personal. Med tanke på det nuvarande mönstret vad gäller uttag av föräldraledighet kan man förvänta sig att konsekvenserna blir betydligt större på kvinnodominerade arbetsplatser. Rätten till partiell tjänstledighet kan däremot få lindrigare konsekvenser på dessa arbetsplatser eftersom de redan i dag vanligtvis är organiserade kring att merparten arbetar deltid.

1. Storleken på den förlorade arbetstiden för skiftarbetare beror på vilken deras arbetstid kommer att bli vid en arbetstidsförkortning. I nuläget är 38 timmar per vecka heltid för de som arbetar intermittert två- eller treskift.

2. Ungefär 60 procent av förbundets medlemmar utgörs av "motormanuell personal", dvs skogsarbetare med motorsåg. Dessa har en arbetstid som varierar på detta sätt. Från förbundets sida vill man inte att den skall öka ytterligare. Övriga 40 procent utgörs av "maskinpersonal", dvs de som kör avverkningsmaskiner, och berörs inte av detta arbetstidsavtal, utan arbetar åtta timmar per dag året runt.

6 Attityder till arbetstider

En väsentlig aspekt på arbetstidsfrågan handlar om människors attityder, framförallt de förvärvsarbetandes. I samhällsdebatten och på den politiska arenan gör sig talesmän för olika intressen hörda. Krav och önskemål skiljer sig ofta åt. Detta kapitel avser att spegla hur anställda vid två arbetsplatser i Robertsfors kommun, kommunkontoret och ett varuproducerande företag, ser på frågor som rör arbetstider. Där så är möjligt kommer vi att göra jämförelser med en likartad enkätundersökning som Arbetstidskommittén tidigare genomfört.¹

6.1 Urvalsgruppen

Enkätundersökningen omfattade 139 personer. Åldersspridningen bland männen var jämn, medan det bland kvinnorna fanns en överrepresentation av åldersgruppen 40—49 år. På företaget var åldersspridningen jämn, medan det på kommunkontoret fanns en ansamling i åldersintervallet 30—49 år.

Männens ordinarie arbetstid var i medeltal ca 40 timmar per vecka och kvinnornas ca 32 timmar per vecka, något som gällde för bägge arbetsplatserna. Detta betyder att 41 procent av kvinnorna arbetade deltid, vilket endast en man gjorde.

Samtliga anställda på kommunkontoret arbetade dagtid. På företaget arbetade endast en fjärdedel dagtid. Övriga arbetade skift, de flesta tvåskift. Sett till kön innebär detta att merparten (64 %) av männen arbetade skift, medan de flesta kvinnor (86 %) arbetade dagtid.

6.2 Attityder till arbetstider

63 procent ansåg att en förkortning av arbetstiden vore att föredra före en löneökning. Resterande, förutom några få som svarade "vet ej", gjorde en omvänd prioritering. Bland de heltidsarbetande var det en än större andel som föredrog kortare arbetstid, medan en majoritet av de deltidarbetande däremot föredrog högre lön före kortare arbetstid. I åldersgruppen 30—39 år var det en större andel som föredrog en förkortning av arbetstiden jämfört med övriga åldersgrupper.

När det gäller arbetstidsförkortning, har olika alternativ diskuterats. Vi frågade därför vilket alternativ man ansåg att "samhället" borde satsa på. Respondenterna fick ange vad man ansåg vara det viktigaste och det näst viktigaste alternativet, samt de alternativ man inte ville se genomförda. Resultatet visade att åsikterna går i sär. Tre alternativ tycks vara mer intressanta än övriga. En daglig

förkortning hade det starkaste stödet. De två andra alternativen, vilka har i stort sett lika starkt stöd är en förkortning av arbetsveckan respektive längre semester². (Tabell 6.1, 6.2)

Tabell 6.1 Attityder till olika former av arbetstidsförkortningar. Uppfattning om vilket alternativ man anser ska prioriteras. Jämförelse mellan män och kvinnor, samt mellan anställda på de två arbetsplatserna. Uttryckt i procent.

	Män	Kvinnor	Kommun	Företag	Totalt
Daglig förkortning	34	45	50	31	38
Kortare vecka	24	23	26	22	24
Lediga dagar	8	0	4	6	5
Längre semester	22	26	10	31	23
Utökad föräldraförsäkring	1	2	2		1
Friperiod mitt i livet	0	0	0	0	0
Sänkt pensionsålder	11	4	6	11	9
Totalt	100	100	100	100	100
(n)	(88)	(47)	(50)	(85)	(135)

Tabell 6.2 Attityder till olika former av arbetstidsförkortningar. Uppfattning om vilket alternativ man anser ska prioriteras. Uttryckt i procent.

	Deltids- arb.	Heltids- arb.	Dagtids- arb.	Skift- arb.	Totalt
Daglig förkortning	32	39	44	30	38
Kortare vecka	14	26	21	27	24
Lediga dagar	0	6	6	5	5
Längre semester	45	19	19	25	23
Utökad föräldraförsäkring		2	2		1
Friperiod mitt i livet	0	0	0	0	0
Sänkt pensionsålder	9	9	7	11	9
Totalt	100	100	100	100	100
(n)	(22)	(113)	(72)	(63)	(135)

Jämför man olika åldersgrupper med varandra, finner man att stödet för en daglig förkortning är starkast bland 30- och 40-åringarna, dvs bland barnfamiljerna. Intervjuerna med småbarnsföräldrarna visade dock att många som var för en daglig förkortning önskade det enbart så länge som barnen var små. När barnen blivit större önskade man andra former. Samtidigt fanns det småbarnsföräldrar som menade att en daglig förkortning var att föredra oavsett barnens ålder, respektive de som menade lediga dagar var bästa formen även när man har småbarn. I den yngsta åldersgruppen, upp t o m 29 år var stödet för en daglig förkortning mycket svagt. Längre semester var det alternativ som

tilltalade de yngre mest. Sänkt pensionsålder var något som i stort sett bara hade stöd bland de över 50 år. Det är tydligt att önskemålen hänger samman med livscykeln. De yngre tilltalas mest av längre semester, småbarnsföräldrarna av en daglig förkortning medan de äldre gärna ser att pensionsåldern sänks.

Anmärkningsvärt är det svaga stödet för en utbyggd föräldraförsäkring. Endast två personer menade att man i första hand borde satsa på nyblivna föräldrar. Detta kan man tolka som att man antingen är emot selektiva insatser, eller så anser man det helt enkelt inte vara nödvändigt att bygga ut föräldraförsäkringen. Inte heller fanns det något stöd för en friperiod mitt i livet, en idé som framförts från bl a fackligt håll.

På frågan vad man personligen skulle föredra, utföll svarsmönstret närapå identiskt med ovanstående fråga, vilket innebär att det man själv önskar sammanfaller med vad man vill att "samhället" skall satsa på.

Intressant att notera är att det finns en relativt stor grupp (20%) som inte vill se en daglig förkortning genomförd, det alternativ som samtidigt visade sig ha det största stödet. Andra alternativ som man inte vill se genomförda var friperiod mitt i livet (29%), lediga dagar (16%) och sänkt pensionsålder (15%). Det var framförallt bland de som inte har småbarn som en daglig förkortning av arbetstiden saknar stöd. Bland småbarnsföräldrarna var det en större spridning på de olika alternativen.

De attityder till arbetstidsförkortning som redovisats ovan, pekar på att det inte finns någon enighet bland förvärvsarbetande. Personliga önskemål, fas i livscykeln, typ av arbete, arbetstidsomfattning och -förläggning är faktorer som styr individens önskemål.

På frågan vilken nivå man ansåg att det skulle avgöras hur en allmän arbetstidsförkortning skulle tas ut, svarade 63 procent att det skulle avgöras på central nivå, via lagar eller avtal. 20 procent menade att detta skulle avgöras genom lokala avtal på varje arbetsplats och 18 procent svarade att detta var något som skulle göras upp mellan den enskilde anställde och hans arbetsgivare. Svarsmönstret var likartat både bland män och kvinnor, samt bland anställda på respektive arbetsplats. Vårt resultat skiljer sig markant från den tidigare genomförda attitydstudien, där endast 19 procent ansåg det vara en fråga som skulle avgöras på central nivå.

En logisk följd av en arbetstidsförkortning blir att den arbetsfria tiden ökar. På frågan vilka aktiviteter man skulle prioritera om arbetstiden förkortades med fem-tio timmar per vecka visade det sig att de flesta skulle prioritera umgänge med barn och familj.³ (Tabell 6.3)

För kvinnorna är ett ökat umgänge med barn och familj viktigare än för männen. 65 procent av kvinnorna svarade att de i första hand skulle använda en ökad fritid på detta sätt. Motsvarande siffra för männen var 46 procent. Familjeliv är viktigast för åldersgruppen 30—49 år, dvs där vi har barnfamiljerna. Småbarnsföräldrarna var de som i störst utsträckning prioriterade familjeliv. Idrott, friluftsliv och hobbies är något som framförallt tilltalar männen⁴. 24 procent uppgav att de i första hand skulle prioritera detta. Jämfört med endast åtta procent av kvinnorna. Det är framförallt den yngsta åldersgruppen, de under 30 år, som skulle använda en ökad fritid på detta sätt.

Tabell 6.3 Rangordning av de aktiviteter som man helst skulle vilja använda en ökad fritid till. Uttryckt i procent.

	Första hand	Andra hand	Tredje hand
Umgänge med barn/familj	53	12	6
Arbete med hem/hushåll	13	24	12
Utbildning	1	5	12
Övertid eller extraknäck	1	1	3
Egen verksamhet	6	6	8
Idrott, friluftsliv, hobbies	19	24	18
Föreningsliv	4	7	9
Inget speciellt	4	12	7
Totalt	100	100	100
(n)	(139)	(139)	(139)

Arbete med hem och hushåll var något som en mindre del skulle prioritera i första hand (se not 3). Detta är något som många hellre vill ägna sig åt i andra eller i tredje hand. Män visade sig prioritera detta i något större utsträckning än kvinnorna. Endast en av småbarnsföräldrarna (3%) uppgav att hon i första hand skulle ägna sig åt detta. Bland övriga var det 15 procent som önskade använda en ökad fritid till arbete med hem och hushåll.

Den starka önskan att få umgås med barn och familj kan man tolka som att många i dag upplever att ens arbetstider inverkar menligt på familjelivet. Följaktligen skulle det i detta avseende vara mycket positivt med en arbetstidsförkortning. Vi ser också att fas i livscykeln har stor betydelse liksom könsrollerna.

Mycket tyder på att en arbetstidsförkortning skulle kunna medföra förändringar av arbetstidens förläggning (se kapitel 5). Respondenterna ställde sig emellertid kallsinniga till andra arbetstidsförläggningar än dagtid måndag-fredag, vilket var den arbetstidsförläggning som de flesta föredrog. Den positiva inställningen till dagtidsarbete var starkast bland dem som i dagsläget arbetade dagtid. (Tabell 6.4)

Bland dessa var det endast tre personer som var missnöjda med sin arbetstidsform, medan en tredjedel av de som arbetade skift uppgav att man inte skulle kunna tänka sig att arbeta dagtid måndag till fredag. Det betyder att det bland de som i dag arbetar oregelbundet, finns de som är nöjda med sin arbetstidsförläggning. Småbarnsföräldrarna var en grupp som i större utsträckning än övriga vill arbeta dagtid måndag till fredag.

Att arbeta lördag och söndag, storhelger och nätter visade sig vara mycket impopulärt. Inte heller väckte tanken på kvällsarbete några positiva tankar, även om det var rätt många som svarade att de "kanske" skulle vilja arbeta kvällstid. De som redan arbetade skift på företaget var inte fullt så negativt inställda till arbetstidsformerna ovan som de dagtidsarbetande. Bland skiftarbetarna fanns det en grupp som ville arbeta oregelbundet, vilket kan förklara att de är nöjda med sin arbetstidsform. Mer än hälften av de skiftarbetande är missnöjda med sin nuvarande arbetstidsform, vilket kan jämföras med de dag-

Tabell 6.4 Attityder till olika arbetstidsförläggningar. Andel personer som skulle vilja respektive inte vilja arbeta enligt nedanstående alternativ. Uttryckt i procent.

Arbetstid	Ja	Kanske	Nej	Totalt
Dagtid måndag till fredag	78	11	11	100 (133)
Lördagar och söndagar	2	16	82	100 (121)
Storhelger	1	7	92	100 (118)
Kvällar	7	28	65	100 (118)
Nätter	6	15	79	100 (117)
Oregelbunden arbetstid	18	29	53	100 (119)

tidsarbetande där de allra flesta vill fortsätta med sin nuvarande arbetstidsform. Bland småbarnsföräldrarna var det ytterst få som ville arbeta oregelbundet.

En ökad utbredning av oregelbundna och oönskade arbetstider, vilket vi diskuterade i kapitel 4, skulle alltså stå i bjärt kontrast med flertalet löntagares önskemål.

Att kunna påverka arbetsdagens början och slut uppgav i stort sett samtliga vara viktigt. Det tycks emellertid vara viktigare för kvinnorna, av vilka 72 procent menade att detta var mycket viktigt, jämfört med 56 procent bland männen. Det är framförallt bland de skiftarbetande männen på företaget som många svarat att detta är ganska viktigt.

Kvinnorna ansåg det även vara viktigare att kunna påverka semesterns förläggning. Att ha möjlighet att arbeta in tid för att senare kunna ta ut den som ledighet var något som både männen och kvinnorna ansåg vara viktigt. Bland de skiftarbetande var det fler som menade att detta var viktigt, än bland dagtidsarbetande. Att kvinnorna genomgående anser det vara viktigare att kunna påverka arbetstidens förläggning torde kunna förklaras av att de ofta har ansvaret för barn och hem.

Jämför man med Arbetstidskommitténs tidigare attitydstudie finner man att respondenterna i vårt urval ansåg det vara viktigare att både kunna påverka arbetsdagens början och slut och att kunna arbeta in tid för att senare kunna ta ut den som ledighet.

Ett antal frågor riktade sig till dem som var gifta eller sammanboende. Endast 14 procent av dessa hade en arbetstid som sammanföll med makens/makans arbetstid. 25 procent svarade att detta varierade eftersom maken/makan arbetade oregelbundet. En annan stor grupp (21%) svarade att man varken börjar eller slutar samtidigt. 16 procent uppgav att man börjar samtidigt men att den ene slutar senare än den andra.

Vilka orsaker kan då finnas till att det ser ut på detta sättet? Drygt hälften svarade att de inte kan påverka sina arbetstider. 15 procent uppgav att de valt sin arbetstid för att det passade dem själva bra. 20 procent, bland dem många deltidssamarbetande, svarade att man hade valt den aktuella arbetstiden för att det var bäst för barnen. Några personer, samtliga skiftarbetande, uppgav att de tvingats till sin nuvarande arbetstid för att kunna klara barntillsynen. Det var betydligt vanligare bland de dagtidssamarbetande att man själv hade valt sin arbetstid för att den passade dem själva bra eller för att det var bra för barnen.

När det gäller en eventuellt utbyggd föräldraförsäkring till 18 månader, tyder våra intervjuer med småbarnsföräldrar på att den kommer att fördelas "traditionellt". Bara en person hävdade att en utbyggd föräldraförsäkring vid ett eventuellt barnafödande skulle delas lika. De flesta menar att modern skulle ta ut hela eller den största delen.

Mönstret var detsamma när det gäller rätten att gå ner till 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön. Hälften menade att bägge skulle utnyttja en sådan möjlighet. Av övriga var det många som menade att det var något som bara kvinnan skulle utnyttja.

Sammanfattning

Vi finner alltså ett utbrett stöd för att en eventuell arbetstidsförkortning bör tas ut generellt. När det gäller hur, går åsikterna däremot isär. Det största stödet har en daglig förkortning, något som samtidigt många vänder sig emot. Förkortad arbetsvecka respektive längre semester är andra alternativ som tilltalar. Däremot fann vi ett mycket svagt stöd för en utbyggd föräldraförsäkring respektive möjlighet till friperiod mitt i livet. Ett flertal faktorer förklarar dessa motsatta intressen; personliga intressen, fas i livscykeln, typ av arbete, arbetstidsomfattning och -förläggning är sådant som påverkar den enskildes önskemål.

En ökad fritid skulle de flesta använda till umgänge med barn och familj. Könsrollerna lyser igenom på så sätt att kvinnorna i större utsträckning prioriterar familjen. Bland männen däremot var det vanligare att vilja prioritera egna hobbies, idrott och friluftsliv.

Om en arbetstidsförkortning skulle medföra önskemål från arbetsgivarhåll att öka andelen oregelbundet arbete på oönskade arbetstider, så innebär det en konflikt med de lönearbetandes intressen. Dagtidssarbete, måndag-fredag visade sig nämligen vara det som tilltalade de flesta.

För barnomsorgen skulle en arbetstidsförkortning kunna medföra att barnens vistelsetider kortas. Tyvärr är det svårt att gissa hur beläggningen under dagen och veckan skulle påverkas. Men de flesta verkar vilja behålla sin nuvarande omsorgsform.

Resultatet av våra intervjuer med småbarnsföräldrar tyder på att en utbyggd föräldraförsäkring knappast skulle ha några stora effekter på jämställdheten. Förmodligen skulle utnyttjandet av föräldraförsäkringen fördelas traditionellt, dvs att mamman tar ut hela eller merparten av ledigheten. Samma sak gäller möjligheterna att gå ner i tjänst. För många var detta liksom självklart, varför man inte angav några skäl. De som i intervjuerna angav motiv för detta, menade främst att mannen inte hade möjlighet p g a sitt arbete. Ett annat skäl var att det skulle betyda ett ekonomiskt avbräck som man inte var villig att ta.

-
1. Undersökningen utfördes av SCB och omfattade ett representativt urval av den svenska befolkningen 16—64 år (Johansson 1989).
 2. I Arbetstidskommitténs enkät fick man svaret att kortare arbetsvecka respektive längre semester var det man helst ville ha. Endast åtta procent uppgav att en daglig förkortning borde prioriteras. Detta kan förklaras av att man hade preciserat bortfallet av arbetade timmar till fem procent. Det innebär att den dagliga förkortningen blev 24 minuter, vilket kanske upplevdes som en meningslös förkortning av många. För att undvika detta preciserade vi inte "storleken" på respektive alternativ, vilket förmodligen förklarar de stora skillnaderna mellan de två undersökningarna.
 3. Arbetstidskommittén hade i sin enkät ett alternativ, där man av någon outgrundlig anledning fört samman familj, barn och hushållsarbete. Eftersom vi anser att umgänge med barn/familj och hushållsarbete är två helt olika typer av aktiviteter, valde vi att skilja på dem. Vi kan därför inte göra några jämförelser mellan de två materialen.
 4. Arbetstidskommittén ansåg det däremot vara viktigt att skilja på sport, idrott, friluftsliv eller liknande å ena sidan och hobbies å den andra. Eftersom dessa två alternativ inrymmer aktiviteter som kan vara svåra att hänföra till endera alternativet, valde vi att slå ihop dem till ett alternativ. Tyvärr medför detta att det blir svårt att jämföra.

7 Slutligen: ett scenario för Robertsfors kommun

Som läsaren kanske har förstått, så är det svårt att med någon större säkerhet fastställa exakt vilka konsekvenser de olika formerna av arbetstidsförkortning kan tänkas få i Robertsfors kommun. Trots detta vill vi hävda att de konsekvenser som vi redogör för, troligen kommer att inträffa i någon omfattning vid så stora arbetstidsförkortningar som vi i denna rapport diskuterar. Vi kommer att börja med en redogörelse för tänkbara konsekvenser på organisationsnivå. Därefter diskuterar vi vad som kan hända på hushållsnivå för att avsluta med en diskussion på samhällsnivå.

7.1 Tänkbara konsekvenser på organisationsnivå

Drifts- och arbetstidsformer

Man kan anta att konsekvenserna av en arbetstidsförkortning kommer att få olikartade konsekvenser, beroende på verksamhetens karaktär och aktuellt arbetstidsmönster. Inom industrin kommer en begränsad arbetstidsförkortning förmodligen att medföra en rationalisering av produktionen genom införande av ny teknik. En mer långtgående förkortning kommer däremot med all sannolikhet att medföra krav från arbetsgivaren om mer skiftarbete, för att inte driftstiderna skall minska. Var gränsen mellan begränsad och långtgående går är svårt att säga exakt. Mycket tyder dock på att större förkortningar av arbetstiden också kommer att tvinga fram en satsning på ny teknik.

Detta innebär också att man vid en förkortning av arbetstiden till 35 timmar per vecka, från arbetsgivarhåll inte gärna ser en daglig förkortning, utan att den tas ut genom exempelvis lediga dagar. Vid 30 timmars arbetsvecka, och mer omfattande skiftgång, blir en daglig förkortning däremot aktuell.

Administrationns arbetstider kommer att förändras genom att de "produktionsinriktade" tjänstemännens arbetstider förmodligen anpassas till förändringar inom produktionen. Den övriga personalens arbetstider kommer däremot att förläggas i enlighet med de krav som olika intressenter, t ex kunder och leverantörer, formulerar. Det betyder att de företag som "dominerar" inom respektive bransch i stor utsträckning kommer att styra arbetstidens förläggning för den administrativa personalen.

Handelns öppettider kan påverkas av en arbetstidsförkortning i samhället, eftersom det kan leda till förändrade krav och önskemål hos konsumenterna. I Robertsfors kommun är det i dag enbart dagligvaruhandeln som har öppet på

kvällstid och på söndagar i viss utsträckning. Tänkbart är att detaljhandeln kommer att öka sitt öppethållande på samma sätt om det nu finns behov av det. En förkortning av arbetstiden samt en ökad spridning av arbetstidens förläggning kan dock medföra att kundbelastningen kommer att fördela sig jämnare än i dag, vilket skulle kunna minska behovet av förlängt öppethållande. En förkortning av arbetstiden bland de handelsanställda skulle knappast förändra driftstiderna, dvs öppethållandet. En förkortning till 35 timmars arbetsvecka skulle knappast förändra arbetstiderna. Många inom handeln arbetar redan deltid i dag. En förkortning till 30 timmar skulle däremot kunna påskynda en tendens mot två arbetslag, ett bestående av mestadels ordinarie personal under veckan och ett bestående av framförallt extrapersonal under helgerna.

Inom stora delar av den kommunala verksamheten kan driftstiderna knappast påverkas. Det gäller vård- och omsorgsarbete samt grund- och gymnasieskolan. Inom det kvinnodominerade vård- och omsorgsarbetet har vi redan i dag ett omfattande deltidsarbete, vilket innebär att konsekvenserna där blir betydligt mindre än inom de verksamheter där merparten arbetar heltid. En annan orsak är att arbetet inom barn- och äldreomsorgen knappast kan bedrivas på andra tider än i dag. Möjligtvis kan barnomsorgens tider vidgas något, men bara i begränsad utsträckning. Man kan visserligen tänka sig att en ökning av nattarbete inom t ex industrin kan medföra krav på barnomsorg nattetid. I övrigt är detta verksamheter som i stor utsträckning styrs av politiska beslut, t ex antal barn per personal och barnstuga.

I kommunens övriga verksamhet finns det större andelar heltidsarbetande. På kommunkontoret skulle en stor del av personalen beröras av en arbetstidsförkortning. Flera av de heltidsarbetande har enmansbefattningar vilket kan vara ett problem (vi återkommer till detta längre fram). Deras arbetstider styrs i stor utsträckning av de krav på service och tillgänglighet som andra verksamheter inom kommunen, företag och kommuninnevånarna ställer. Det betyder att det är svårt att säga hur arbetstiderna skulle förändras. Inom vissa verksamheter har man låg belastning under fredag eftermiddag, vilket skulle kunna utgöra ett incitament för att bibehålla nuvarande arbetstider förutom på fredagar när man skulle kunna sluta vid lunch vid en arbetstidsförkortning till 35 timmar per vecka. En förkortning till 30 timmar per vecka skulle däremot med stor sannolikhet medföra oregelbunden arbetstid för många, om än inte skiftgång, för att kunna bibehålla servicenivån.

Bland de landstingsanställda i kommunen arbetar merparten deltid i dag, vilket betyder att en arbetstidsförkortning skulle få relativt begränsade följder. De driftstider man har på sjukhemmen går knappast att förändra. Däremot kan vårdcentralens och distriktssköterskemottagningarnas öppettider påverkas, dels genom förändrade krav från allmänheten som en följd av en arbetstidsförkortning och dels som en följd av förändrade arbetstider för personalen. Även här kan man anta att det i så fall kommer att ske i en mycket begränsad utsträckning, såväl vid 35- som vid 30-timmarsalternativet.

Personalbehov

En radikal förkortning av arbetstiden till exempelvis 30 timmar per vecka skulle givetvis medföra ett mycket stort behov av arbetskraft för många organisa-

tioner. Men detta behöver inte alls betyda att personalbehovet kommer att bli så stort som man först kan förledas att tro. Mycket tyder i stället på att man kommer att försöka bemöta förlusten av arbetstimmar genom rationaliseringar så långt detta går. Verksamheten skulle i många fall påverkas i liten utsträckning om man tog ut arbetstidsförkortningen i form av lediga dagar enligt någon form av rullande schema.

30 timmars arbetsvecka skulle förmodligen leda till ett mer omfattande skiftarbete och en daglig förkortning skulle då bli aktuell. Tidigare dagtidsarbeten skulle exempelvis kunna bedrivas i tvåskift, och tidigare tvåskiftsarbeten skulle kunna bli treskift samt att tidigare treskift skulle kunna bli fyrskift med ett nattpass mellan 24.00 och 06.00. Ett sådant skift/schema kan möjligtvis behöva kombineras med lediga dagar eftersom skiftarbetande kompenseras för sitt skiftarbete.

En ökning av andelen skiftarbetande kommer givetvis att medföra ett behov av ny personal. Exempelvis skulle en övergång från dagtid till tvåskift inom en verksamhet kunna kräva en fördubbling av arbetskraften, förutsatt att samma bemanning behövs under den nya drifttiden. Att försöka fastställa ett exakt behov, dvs antal människor per företag, anser vi inte vara meningsfullt, dels beroende på den osäkerhet som vi stötte på vid intervjuerna, dels på den osäkerheten med att prognosticera exakt i vilken utsträckning rationaliseringar påverkar personalbehovet. En ökad arbetskraftsbrist kommer förmodligen att tvinga fram en ökad rationaliseringstakt.

På tjänstemannasidan kommer nyrekryteringsbehovet att bestämmas av framförallt två faktorer. Den första gäller hur många som kan anses vara produktionsinriktade respektive administrativa tjänstemän. Den andra faktorn gäller i vilken utsträckning den första kategorins arbetstider kommer att styras av förändrade arbetstider i produktionen. Vi kommer förmodligen att få en andel produktionsinriktade tjänstemän som arbetar skift. De övriga tjänstemännens arbetstider kommer däremot att styras av de krav som olika intressenter ställer. Tjänstemannajobb som övergår från dagtid till tvåskift kan alltså innebära ett fördubblat personalbehov. De som fortsättningsvis kommer att bedrivas enbart på dagtid kan bli problematiska i de fall det handlar om skenmansbefattningar.

Ett rimligt antagande när det gäller industrin, är följaktligen att en förkortning till 35 timmar per vecka i första hand kommer att leda till en omfördelning av arbetsuppgifter och följaktligen ett begränsat behov av ny personal. En förkortning till 30 timmar per vecka innebär givetvis en mer dramatisk förändring, vilket med all sannolikhet kommer att medföra ett omfattande behov av arbetskraft.

Inom handeln skulle inget av alternativen medföra något självklart behov av nyrekrytering, förutsatt att arbetsgivaren tillåts att pussla med de anställdas arbetstider. Detta styrs i stor utsträckning av affärernas öppettider, vilket i sin tur påverkas av konsumenternas krav.

Inom stora delar av den kommunala verksamheten och den verksamhet som landstinget bedriver, framförallt vård- och omsorgsarbete, kommer inte behovet av ny personal att bli lika stort som inom industrin trots att rationaliseringsmöjligheterna är små. Orsaken till detta är det utbredda deltidsarbetet. Grovt räknat skulle 35-timmarsalternativet knappast medföra något behov av ny per-

sonal inom landstinget, förutom till vissa befattningar. 30-timmarsalternativet skulle medföra ett, jämfört med övriga näringar, begränsat behov. Inom kommunen skulle, vid en förkortning till 35 timmar per vecka, ett behov av viss personal uppstå. Eftersom många av dessa är enmansbefattningar medför detta att en arbetstidsförkortning måste föregås av en omfördelning av arbetsuppgifter och befogenheter. Minskas arbetstiden till 30 timmar per vecka betyder det att man kan tvingas till en genomgripande omorganisation vilket kan resultera i ett stort personalbehov.

Ny teknik, rationaliseringar och förändrade kompetenskrav

En arbetstidsförkortning kommer, oavsett storlek, att leda till rationaliseringar av verksamheter, förutsatt att man vill bibehålla produktionsvolym eller servicenivå. Detta kan ske dels genom att produktiviteten hos personalen ökar, dels genom att ny teknik utnyttjas eller genom att mindre produktiva delar av verksamheten försvinner.

På några av arbetsplatserna betonade man att en kortare arbetstid i sig kommer att medföra att de anställda arbetar effektivare. Även här finner man stora skillnader mellan varu- och tjänsteproduktion. Inom det förstnämnda är det många gånger lättare att öka eller minska arbetstempot, medan det är svårt att i den bemärkelsen effektivisera stora delar av tjänsteproduktionen, främst vård- och omsorgsarbete. Man kan därför anta att dessa effektivitetsvinster blir mest märkbara inom varuproduktion samt inom tjänsteproduktionen exklusive vård- och omsorgsarbete.

Det andra sättet att rationalisera är införande av ny teknik, något som främst berör varuproduktionen. På några av de intervjuade industriföretagen menade man att en arbetstidsförkortning skulle kunna utgöra ett incitament till ökade investeringar i ny teknik. De kostnader som detta medför kommer troligtvis att ställa krav på bibehållna eller helst ökade driftstider, vilket kan innebära ökat skiftarbete. Intervjuerna gav svaret att det produktionsbortfall som en minskning av arbetstiden till 35 timmar i veckan kan medföra, i stor utsträckning kommer att bemötas med rationaliseringar genom ny teknik. I de fall ny teknik saknas eller när man anser den bli alltför kostsam ligger det närmast till hands att fortsätta driften som i dagsläget och ta ut förkortningen i form av lediga dagar.

Ny teknik och kortare arbetstider kommer med all sannolikhet att påverka kvalifikationskraven i många arbeten. Man kan skönja en utveckling mot behov av allroundkompetens före specialistkompetens. Orsaken till detta är att förlängda driftstider förmodligen medför att de anställda måste behärska fler arbetsuppgifter. Detta kan resultera i att vi får en decentralisering av arbetsuppgifter som kan innebära en uppgradering av arbeten. Samtidigt kan man inte blunda för att det kan finnas arbeten som kräver att man arbetar en viss tid för att kunna bibehålla sin kompetens. I dessa fall skulle därför en arbetstidsförkortning kunna medföra en risk att man inte kan bibehålla sina kvalifikationer. En rimlig slutsats är dock att det förstnämnda torde bli en vanligare utveckling. I vilken omfattning det skulle kunna ske är det emellertid omöjligt att förutspå.

En konsekvens av en arbetstidsförkortning kan vara att verksamheten utökas eller reduceras. Ny teknik och förlängda driftstider skulle kunna resultera i att

möjligheterna att expandera ökar. Det kan kanske till och med krävas att man expanderar på ökade driftskostnader. En motsatt utveckling är också möjlig. Man kanske föredrar att dra ner på verksamheten i samma omfattning som arbetstiden förkortas istället för att investera i ny och förhoppningsvis mer produktiv teknik.

7.2 Tänkbara konsekvenser på hushållsnivå

På hushållsnivå kommer en del konflikter i dagen, dels mellan krav som arbetet respektive familjen ställer, dels genom de konsekvenser för jämställdheten mellan könen som en arbetstidsförkortning kan medföra. Arbetstiderna styr fritiden, då individen skall umgås med familj och vänner samt ägna sig åt rekreation.

Tillgängliga data visar att arbetstidsförkortningar har lett till att männens andel i hushållsarbetet har ökat (NU 1987:4 s.129). Även vår studie tyder på att en arbetstidsförkortning skulle medföra att männen skulle avsätta en stor del av den ökade fritiden till hem och framförallt familj, särskilt bland barnfamiljerna. Männen skulle emellertid i större utsträckning än kvinnorna prioritera egna intressen, ofta jakt och fiske, vilket kan reducera tiden i hemmet.

En generell arbetstidsförkortning skulle kunna leda till att skillnaden i ordinarie arbetstid mellan könen minskar. Därigenom skulle en arbetstidsförkortning leda mot en ökad jämställdhet vad gäller arbetstid. Detta skulle kunna få en positiv effekt på männens deltagande i hemarbetet. Intervjuerna med småbarnsföräldrarna visade att en utbyggd föräldraförsäkring och rätten till nedsatt tjänst kommer att tas ut traditionellt, vilket betyder att den knappast kommer att befrämja jämställdheten i någon större utsträckning. Normer, förväntningar och invariant beteende låter sig inte påverkas så lätt. Mäns och kvinnors ojämlika ställning i arbetslivet har också en stor betydelse. Flera av de intervjuade småbarnsföräldrarna menade att det var lättare för mamman att vara borta från jobbet än för pappan. Dessutom var det för många ett större ekonomiskt avbräck att ha pappan hemma än mamman, vilket kan ha en avgörande betydelse eftersom många befinner sig i en livsfas med stora utgifter.

Ett centralt motiv för en arbetstidsförkortning är ju att den ökade fritiden skall ge möjlighet till mer vila och rekreation från tunga arbeten. Det visade sig också att ytterst få skulle prioritera extraknäck eller övertidsarbete vid en arbetstidsförkortning.

När det gäller fritidsvanor finner vi att kommunens prägel sätter sina spår. Utbudet av offentliga fritids- och kulturaktiviteter är begränsat. Jakt är däremot en utbredd fritidssysselsättning. Många har dessutom en koppling till något jordbruk, skogshemman eller liknande, vilket många avsätter mycket fritid till. Bland de som inte hade familj eller delade dessa intressen var det annat som prioriterades.

En generell arbetstidsförkortning, åtminstone 30-timmarsalternativet, kommer förmodligen att medföra en ökning av arbete på obekväma och oregelbundna tider. En sådan utveckling skulle upplevas som negativ för de flesta löntagare. Attitydundersökningen visade också att de flesta föredrog att arbeta dagtid måndag till fredag. Att upprätthålla sociala kontakter liksom umgänge med

familjen försvåras av oregelbundna arbetstider. De skiftarbetande småbarns-föräldrarna påpekade dessa faktorer men de menade också att det fanns fördelar med skiftarbete. Man hade möjligheter att handla och göra ärenden under tider när man slapp köer och man kunde ringa viktiga telefonsamtal bl a. I de fall man hade barnen hos dagmamma eller på daghem kunde man begränsa tiderna vilket också innebar att barnen kunde få mycket tid tillsammans med föräldrarna, visserligen bara en åt gången.

De restider som de förvärvsarbetande i kommunen har kommer knappast att påverkas av en arbetstidsförkortning eftersom de allra flesta åker privat till arbetet. En selektiv arbetstidsförkortning som föräldraförsäkringsalternativet skulle dock kunna medföra problem eftersom många samåker till och från arbetet. Problemet skulle ändå bli begränsat eftersom relativt få skulle beröras.

7.3 Tänkbara konsekvenser på samhällsnivå

Vår studie tyder på att en kortare arbetstid kommer att påverka behovet av personal. Det behöver inte nödvändigtvis leda till ett ökat personalbehov, vilket man lätt kan förledas att tro. Även om så vanligtvis är fallet så kan, beroende på i vilken situation organisationen befinner sig och vilken typ av verksamhet man bedriver, en kortare arbetstid också resultera i ett minskat behov av arbetskraft. På de flesta arbetsplatser vi undersökt menade man sig ha vissa möjligheter att rationalisera bort den arbetstidsförlust som skulle bli följden av en arbetstidsförkortning. Å ena sidan har vi branscher där det finns goda möjligheter att införa ny teknik och på så sätt reducera personalbehovet. Detta förutsätter dock att lönsamheten är tillräcklig. Å andra sidan har vi verksamheter där möjligheterna att rationalisera genom ny teknik är små. Det kan bero dels på att man besitter modernast tänkbara teknik, dels på att verksamheten i vissa branscher till sin natur gör det svårt att ersätta människor med maskiner.

Hur arbetskraftsbehovet inom varuproduktionen kommer att förändras vid en arbetstidsförkortning beror på ett flertal faktorer: typ av produktion, nuvarande drifts- och arbetstider, lönsamhet och rationaliseringspotential. Det betyder att arbetskraftsbehovet kan komma att variera betydligt mellan olika arbetsplatser.

Behovet av arbetskraft inom tjänsteproduktion torde generellt öka, men utbredningen av deltidarbete kommer att reducera detta behov. Dessutom styrs den stora delen av tjänsteproduktionen som bedrivs i offentlig regi av politiska beslut, något som vi saknar underlag för att diskutera vidare om. Även om detta indikerar en förflyttning av arbetskraft från varuproduktion till tjänsteproduktion, så tyder vår studie på en motsatt utveckling, åtminstone i Robertsfors kommun. Orsaken till detta är alltså det utbredda deltidarbetet inom tjänsteproduktionen, vilket kommer att reducera behovet av arbetskraft vid en arbetstidsförkortning förutsatt att de deltidarbetande inte vill gå ner ännu mer i tid. Den höga andelen heltidsarbetande inom industrin innebär att varje form av arbetstidsförkortning medför ett stort bortfall av arbetstimmar.

En annan konsekvens av en generell och långtgående arbetstidsförkortning torde bli att förekomsten av oregelbundna och obekväma arbetstider ökar. Fler människor kommer att arbeta på kvällar, nätter och helger. Hur omfattande det-

ta blir beror på hur arbetsgivarnas och arbetstagarnas krav och önskemål kan jämkas samman. De intervjuer vi genomfört med företrädare för arbetsgivarna tyder på att man kommer att vilja utöka arbetet på oregelbundna och obehagliga tider. Samtidigt visade attitydundersökningen att de flesta föredrar att arbeta dagtid måndag till fredag. Vi finner här en konkret motsättning mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen och önskemål.

Företag på den konkurrensutsatta sektorn, som i dag har dålig lönsamhet och små möjligheter att rationalisera, kan riskera att konkurreras ut. Detta kan leda till att arbetskraft frigörs och därmed blir en möjlig rekryteringsbas för organisationer som får behov av nyrekrytering. På detta sätt skulle en omfattande arbetstidsförkortning kunna medföra samma konsekvenser som den solidariska lönepolitiken en gång gjorde, dvs att påskynda strukturrationaliseringen.

De regionala konsekvenserna av detta skulle kunna bli att mindre lönsamma företag i perifera regioner tvingas till nedläggning eller åtminstone att dra ner på verksamheten. Detta skulle kunna påskynda avfolkningen i glesbygder och befolkningsökningar i större tätorter och städer. Denna utveckling påverkas också av, som Anxo (1987) redogör för, att arbetskraftsbehovet inom industrin, som ofta utgör en stor del av periferområdenas näringsliv, inte kommer att öka vid en arbetstidsförkortning. Denna utveckling kan man dock kan ställa sig tveksam till. Åtminstone i Robertsfors kommun tycks det som om arbetskraftsbehovet inom industrin blir större än inom den offentliga tjänstesektorn och handeln.

Slutligen kan man konstatera att arbetstidsförkortningar inte på något revolutionerande sätt skulle komma att förändra samhällslivet i kommunen. De största konsekvenserna tycks bli på arbetsplatserna. Organisatoriska förändringar kan komma att ske, ju större förkortning desto kraftigare förändring.

Om vi antar att en arbetstidsförkortning kommer att ske etappvis, vilket verkar mest realistiskt, ger vår studie bilden av tämligen goda möjligheter att lösa de eventuella problem som kan uppstå. Själva förändringen verkar leda till att organisationen ses över och anpassas till nya förhållanden. Problem och kostnader blir höga i olika skeden för olika branscher, men förnyelsen gör också att problemen i många fall kan antas vara av övergående natur.

Referenser

- Ahrne, G, (1987) *Att ha ett arbete - en kritik av tesen om arbetets minskade betydelse*. Ur Björnberg, U, och Hellberg, I (red) "Sociologer ser på arbetet". Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Andersson, L, (1983) *Kvinnor i bruksmiljö*, Institutionen för ekonomisk historia, Umeå universitet, Umeå.
- Anxo, D, (1987) *Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning*. National-ekonomiska institutionen, Göteborgs universitet, Göteborg.
- Arvedsson, L, (1984) *Arbets tid och drifstid*. Delfa nr 5, Stockholm.
- Arvedsson, L, (1987) *Kunskapsutveckling för arbetstidspolitik*. Ur "Om arbetstider", Arbetsmiljöfonden, Stockholm.
- Asplund, J, (1983) *Tid, rum, individ och kollektiv*. Liber, Stockholm.
- Björkman, T, och Sandberg, Å, (1988), *Lönearbetets villkor-teknik och organisering i arbetslivet*. Ur Himmelstrand, U, och Svensson, G, (red) "Sverige-var dag och struktur". Norstedts, Södertälje.
- Braverman Harry, (1987) *Arbete och monopolkapital*. Raben o Sjögren, Stockholm
- Christensen, A, (1983) *Lönearbetet som samhällsform och ideologi*. Ur "Sociala värderingsförändringar". Sekretariatet för framtidsstudier, Stockholm.
- Colbjörnsen, T, Hernes, G, och Knudsen, K, (1982) *Klassestruktur og klasseskiller*. Universitetsforlaget, Bergen.
- Davies, K, och Esseveld, J (1988) *Att hoppa hage i den svenska arbetsmarknaden*. Raben o Sjögren, Simrishamn.
- Ehn, P, och Sandberg, Å (1979) *Löntagarmakt och företagsstyrning*, Prisma förlag, Stockholm
- Ellegård, K (1986) *Tidsgeografi som sociologi*. Ur Sociologisk forskning nr 3—1986
- Evans, A, (1975) *Hours of work in industrialised countries*, ILO, Geneve
- Frykman, J, och Löfgren, O, (1979) *Den kultiverade människan*. Liber förlag, Lund.
- Gardell, B (1980) *Arbetsinnehåll och livskvalite*. Prisma förlag, Stockholm
- Giddens, A, (1984) *The constitution of society*. Polity press, London.
- Hammarström, O (1987) *Arbets tidsfrågan ett fackligt dilemma*. Ur "Om arbetstider". Arbetsmiljöfonden, Stockholm.
- Hernes, M (1987) *Arbeidstidspolitik og livsløpspolitikk*. Ur NOU 1987:9b
- Ingelstam, L (1986) *Arbetets värde och tidens bruk*. Liber förlag, Stockholm.
- Johansson, L (1989) *Attityder till arbetstider*. (SOU 1989:53, bilaga 2). Stockholm

- Lindgren Gerd (1985) *Kamrater, kollegor och kvinnor*, Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Lindén-Jakoby, A, och Näsman, E, (1989) *Mamma, pappa, jobb*. Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Liljeström, R, (1985) *Arbetsid, driftid och socialt liv*. Ur DELFA nr 14 1985
- Magnusson, M (1987) *Arbetstider, familj och arbetstidsorganisation*. Ur "Om arbetstider". Arbetsmiljöfonden, Stockholm.
- Magnusson, M, och Nilsson, C, (1979) *Att arbeta på obekvämt arbetstid*. Prisma, Stockholm.
- Meidner, R, (1987) *Vi behöver en ny arbetstidspolitik*. Ur "Om arbetstider" Arbetsmiljöfonden, Stockholm.
- Nilsson, A, och Paulsson, S, (1983) *Arbetsmarknadens utveckling i Sverige*. Ur Karlsson, J Ch, (red) "Om lönearbete". Norstedts, Falköping.
- Nordisk yrkesklassificering*, Svensk grundstandard. AMS 1983
- NOU 1987:9 Norska arbetstidskommittens slutbetänkande
- NU 1987:4 *En nordisk arbetstidspolitik*. Nordiska ministerrådet, Köpenhamn 1987.
- Offe, C, (1985) *Disorganised capitalism*. Polity press, London.
- Persson, L-O, och Wiberg, U, (1988) *Politik för den urbaniserade glesbygden*. Nordrefo 1988:2.
- Pettersson, L-O, (1989) *Hushållens arbetstider*. (SOU 1989:53, bilaga 1). Stockholm.
- RFV 1987:18, Riksförsäkringsverket, Stockholm.
- Stenbeck, M (1983) *Lönearbetets organisation*. Ur Karlsson, J Ch, "Om lönearbete". Norstedts, Falköping.
- SCB Rapport 1983:46, *Den svenske bonden*.
- Therborn, G, (1981) *Klasstrukturen i Sverige 1930—80*. Zenit förlag, Lund.
- Tählin, M, (1985) *Fritid i välfärden*. RFSH, Stockholm
- Vogel, J, (1987a) *Det svenska klassamhället*. SCB rapport nr 50, Stockholm
- Vogel, J, (1987b) *Ojämligheten i Sverige*. SCB rapport nr 51, Stockholm
- Wiberg, U, (1983) *Service i glesbygd*. Umeå universitet, Umeå
- Åberg, R, (1984) *Sysselsättning och arbetstid*. Ur "Välfärd i förändring". Berlings, Arlöv

Bilaga 12

Kortare arbetstid för småbarnsföräldrar — villkor och konsekvenser

av Lena Johansson

Bilaga 12

Kortare utredning för anbudsinlämning Villkor och konsekvenser

av Lars Jönasson

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Uppsala, februari 1989

Förord

En av de arbetstidsreformer som arbetstidskommittén fick i uppdrag att analysera var sex timmars arbetsdag för småbarnsföräldrar.

För att konkretisera innebörden av detta uppdrogs åt Lena Johansson inom kommitténs sekretariat att utarbeta några olika modeller för genomförandet av reformen.

Rapporten har legat till grund för kommitténs överväganden men dess innehåll ansvarar författaren för.

Vi vill samtidigt tacka för den hjälp vi fått av en arbetsgrupp inom RFV och särskilt Eva Pramsten som hjälpte till med statistik och beräkningar vid utarbetandet av de olika modellerna.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Förord

En av de största förutsättningarna för att kunna utveckla och förbättra vår miljö är att vi har tillräckligt med kunskap om miljöns tillstånd och om de faktorer som påverkar den. Detta är en förutsättning för att vi ska kunna fatta beslut som är i överensstämmelse med våra miljömål. Miljöenkäten är ett viktigt verktyg för att få en översikt över miljöns tillstånd och för att kunna identifiera de områden som behöver särskild uppmärksamhet. Miljöenkäten är också ett viktigt verktyg för att kunna utvärdera de åtgärder som vidtagits för att förbättra miljön. Miljöenkäten är ett viktigt verktyg för att kunna utvärdera de åtgärder som vidtagits för att förbättra miljön. Miljöenkäten är ett viktigt verktyg för att kunna utvärdera de åtgärder som vidtagits för att förbättra miljön.

Miljöenkäten

En miljöenkät är en undersökning som syftar till att få en översikt över miljöns tillstånd och för att kunna identifiera de områden som behöver särskild uppmärksamhet.

Innehåll

1	<i>Inledning</i>	213
2	<i>Ersättningsregler inom föräldraförsäkringen</i>	214
3	<i>Föräldraförsäkringens egenskaper och effekter</i>	216
4	<i>Sannolika effekter av en förlängning av föräldraförsäkringen</i>	217
4.1	Mer tid för barnen och bättre ekonomi för småbarns- föräldrar.....	217
4.2	Planerat föräldraskap.....	217
4.3	Effekter på arbetskraftsutbud och statsfinanser.....	217
4.4	Jämställdhet.....	218
5	<i>Kvoteringsfrågan</i>	220
5.1	Kvinnors och mäns utnyttjande av föräldraförsäkringen....	220
5.2	Föräldraförsäkringsutredningen.....	221
5.3	”Principkvotering” och information.....	222
6	<i>Kortare arbetsdag för småbarnsföräldrar — möjliga modeller</i>	223
6.1	Syfte.....	223
6.2	18 månaders föräldraförsäkring.....	223
6.3	Utbyggnad av föräldraförsäkringen till 30 månader per barn med behållande av nuvarande regelsystem.....	224
6.4	18 månaders föräldraförsäkring per barn enligt nuvarande regelsystem plus fyra år med sex timmars arbetsdag per barn med förvärvsarbetande föräldrar.....	225
6.5	18 månaders föräldraförsäkring i stort sett enligt nuvarande system plus rätt till ersättning upp till 25 procent den period de deltidsarbetar för alla familjer med barn under en viss ålder.....	226
6.6	Sammanfattning.....	227
	<i>Bilaga</i>	228

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
9. Övrigt	9
10. Slut	10
11. Bilaga 1	11
12. Bilaga 2	12
13. Bilaga 3	13
14. Bilaga 4	14
15. Bilaga 5	15
16. Bilaga 6	16
17. Bilaga 7	17
18. Bilaga 8	18
19. Bilaga 9	19
20. Bilaga 10	20
21. Bilaga 11	21
22. Bilaga 12	22
23. Bilaga 13	23
24. Bilaga 14	24
25. Bilaga 15	25
26. Bilaga 16	26
27. Bilaga 17	27
28. Bilaga 18	28
29. Bilaga 19	29
30. Bilaga 20	30
31. Bilaga 21	31
32. Bilaga 22	32
33. Bilaga 23	33
34. Bilaga 24	34
35. Bilaga 25	35
36. Bilaga 26	36
37. Bilaga 27	37
38. Bilaga 28	38
39. Bilaga 29	39
40. Bilaga 30	40
41. Bilaga 31	41
42. Bilaga 32	42
43. Bilaga 33	43
44. Bilaga 34	44
45. Bilaga 35	45
46. Bilaga 36	46
47. Bilaga 37	47
48. Bilaga 38	48
49. Bilaga 39	49
50. Bilaga 40	50
51. Bilaga 41	51
52. Bilaga 42	52
53. Bilaga 43	53
54. Bilaga 44	54
55. Bilaga 45	55
56. Bilaga 46	56
57. Bilaga 47	57
58. Bilaga 48	58
59. Bilaga 49	59
60. Bilaga 50	60
61. Bilaga 51	61
62. Bilaga 52	62
63. Bilaga 53	63
64. Bilaga 54	64
65. Bilaga 55	65
66. Bilaga 56	66
67. Bilaga 57	67
68. Bilaga 58	68
69. Bilaga 59	69
70. Bilaga 60	70
71. Bilaga 61	71
72. Bilaga 62	72
73. Bilaga 63	73
74. Bilaga 64	74
75. Bilaga 65	75
76. Bilaga 66	76
77. Bilaga 67	77
78. Bilaga 68	78
79. Bilaga 69	79
80. Bilaga 70	80
81. Bilaga 71	81
82. Bilaga 72	82
83. Bilaga 73	83
84. Bilaga 74	84
85. Bilaga 75	85
86. Bilaga 76	86
87. Bilaga 77	87
88. Bilaga 78	88
89. Bilaga 79	89
90. Bilaga 80	90
91. Bilaga 81	91
92. Bilaga 82	92
93. Bilaga 83	93
94. Bilaga 84	94
95. Bilaga 85	95
96. Bilaga 86	96
97. Bilaga 87	97
98. Bilaga 88	98
99. Bilaga 89	99
100. Bilaga 90	100

1 Inledning

Debatten om arbetstidsförkortning har i mycket stor utsträckning utgått från småbarnsfamiljernas situation. Man kan säga att de har att välja mellan att leva under stor tidspress med båda föräldrarna heltidsarbetande eller under ekonomiskt pressade förhållanden med bara en heltidsinkomst.

De som förespråkar en selektiv arbetstidsförkortning — kortare arbetstid för småbarnsföräldrar — menar att småbarnsföräldrarnas behov av kortare arbetstid är det angelägnaste. Invändningen mot detta är att deras — särskilt kvinnornas — arbetsmarknadsläge skulle komma att försämrats, varför en arbetstidsförkortning bör vara generell.

Somliga hävdar att småbarnsföräldrarnas arbetsdag bör förkortas först, som ett första steg på vägen mot en generell arbetstidsförkortning. Andra menar att småbarnsföräldrar också i en framtid där generella förkortningar genomförts behöver kortare arbetstid än andra, med ekonomisk kompensation.

I kommitténs direktiv står under rubriken *Utökad föräldraledighet och sextimmarsdag för småbarnsföräldrar*: "Kraven på förbättrade villkor i föräldraförsäkringen gäller främst en förlängning av tiden under vilken ersättning kan utgå samt en utbyggnad så att ersättning utges efter inkomstbortfallsprincipen. Hit hör också frågan om betald sextimmarsdag för småbarnsföräldrar. Kommittén bör belysa kostnader och andra effekter av åtgärder som syftar till att prioritera småbarnsföräldrarnas behov i arbetstidshänseende."

Sedan direktiven skrevs har riksdagen fattat beslut om en utbyggnad av föräldraförsäkringen som innebär att föräldrapenning med anledning av ett barns födelse skall utges under 18 månader sammanlagt för föräldrarna med belopp motsvarande föräldrarnas sjukpenning. Utbyggnaden sker i tre etapper och avses vara helt genomförd den 1 juli 1991. Huvudtanken med utbyggnaden är att ge förvärvsarbetande föräldrar bättre möjligheter till samvaro med sina barn.

Senast år 1991 skall också enligt riksdagens beslut barnomsorgen vara utbyggd så att alla barn över ett och ett halvt års ålder vilkas föräldrar studerar eller förvärvsarbetar kan beredas omsorg under den tid behov föreligger.

Kommittén har tolkat direktiven så att "betalad sextimmarsdag för småbarnsföräldrar" skulle innebära en mer långtgående reform än den nu utfästa utbyggnaden av föräldraförsäkringen till 18 månader. I samarbete med en arbetsgrupp på riksförsäkringsverkets analysenhet har olika modeller för "betalad sextimmarsdag för småbarnsföräldrar" konstruerats. På riksförsäkringsverket har man utarbetat ett underlag med kostnadskalkyler som ligger till grund för denna rapport.

2 Ersättningsregler inom föräldraförsäkringen

Från och med 1 juli 1989 gäller dessa ersättningsregler: *Föräldrapenning* med anledning av barns födelse utges under högst 450 dagar sammanlagt för föräldrarna. Modern kan få föräldrapenning tidigast 60 dagar före den beräknade födseln. Om föräldrarna gemensamt har vårdnaden om barnet har vardera föräldern rätt till föräldrapenning under minst 90 dagar. En förälder har dock rätt att avstå från att uppbära föräldrapenning till förmån för den andra föräldern. En förälder som ensam har vårdnaden om barnet har rätt att själv uppbära föräldrapenningen hela tiden men kan avstå rätten till den andra föräldern.

Föräldrarna kan valfritt ta ut dagarna som hel, halv eller fjärdedels ersättning i förhållande till hur mycket de avstår från normalarbetstid.

En förälder som uppbär föräldrapenning förutsätts ha barnet i sin vård. Föräldrarna får inte ta ut ersättning för samma dag och barn om de inte avlöser varandra i vården och får ersättning för del av dag.

För 360 av de 450 dagarna betalas föräldrapenning ut med belopp motsvarande föräldrarnas sjukpenning, dock lägst 60 kronor per dag, den s.k. garantinivån. Under de återstående 90 dagarna får för närvarande alla föräldrapenning på garantinivån. 1 juli 1990 kommer samtliga dagar att ersättas på sjukpenningnivån för alla som har barn födda från och med 1 oktober 1989 utom för dem — ca åtta procent — som inte är berättigade till högre ersättning än enligt garantinivån.

En förutsättning för att man skall få föräldrapenning med sjukpenningbeloppet under de första 180 dagarna är att man varit försäkrad för en sjukpenning högre än garantibeloppet i minst 240 dagar i följd närmast före barnets födelse.

Vid föräldraledighet har man rätt att behålla sin tidigare sjukpenninggrundande inkomst. Regelsystemet är utformat så att den sjukpenningnivån den blivande föräldern hade sex månader före den beräknade nedkomsten kan behållas och justeras upp efter löneutvecklingen inom yrket till dess att barnet fyller ett år. Tills barnet fyller två år utges föräldrapenning till skillnad från sjukpenning enligt en särskild beräkningsgrund vilken är den högsta sjukpenningnivån den försäkrade haft sedan barnet föddes. Om föräldrarna åter väntar barn inom sex månader beräknas även fortsättningsvis ersättningen efter den särskilda beräkningsgrunden. Om barnet fyllt två år och ett nytt barn inte väntas beräknas föräldrapenningen enligt den aktuella sjukpenninggrundande inkomsten.

På samma sätt som inom sjukförsäkringen utbetalas inte ersättning för den del av inkomsten som överstiger 7,5 x basbeloppet, 1989 516 kronor per dag. Medelersättningen för dagar som ersätts över garantinivån är i dagsläget ca 245 kronor för kvinnor och 345 kronor för män.

Föräldrapenningen är beskattad och ATP-grundande. Utöver tid som ersätts genom föräldraförsäkringen får man tillgodoräkna sig vårdår för ATP för vård av barn under tre år.

Föräldrapenning får tas ut längst till dess barnet fyller åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet avslutat det första skolåret.

Tillfällig föräldrapenning utges till en förälder som måste avstå från förvärvsarbete för att vårda ett sjukt barn under tolv år, i vissa fall 16 år, och under en del andra omständigheter för en tid av högst 90 dagar per barn och år.

Dessutom har fadern rätt till tillfällig föräldrapenning i tio dagar i samband med barns födelse eller adoption.

Såväl föräldrapenning som tillfällig föräldrapenning kan utges i form av hel, halv eller fjärdedels föräldrapenning.

3 Föräldraförsäkringens egenskaper och effekter

Föräldraförsäringen infördes 1974 på förslag av familjepolitiska kommittén. Avskaffandet av sambeskattningen, den kommunala barnomsorgens utbyggnad, föräldraledighetslagen och föräldraförsäringen kan alla ses dels som följder av, dels som förutsättningar för de förändringar i mönstret i fråga om försörjaransvar för familjen och omvårdnadsansvar för barnen som inträffat under de senaste decennierna. De effektiva preventivmedlen och abortlagen har också haft betydelse.

Föräldraförsäringen i kombination med föräldraledighetslagen har underlättat för kvinnorna att behålla en förankring på arbetsmarknaden under den period familjerna har småbarn.

Föräldraförsäringen är konstruerad enligt inkomstbortfallsprincipen. Den ansluter därmed till socialförsäkringssystemet som helhet och förutsätter som det normala att man har en inkomst när man får barn.

Föräldraförsäkringens utformning utgör ett incitament till att man försöker få en hygglig sjukpenninggrundande inkomst innan man får barn. Regelsystemet är så konstruerat att den sjukpenninggrundande inkomst man har när man väntar det första barnet kan ha mycket stor ekonomisk betydelse för familjen under lång tid. Att incitamentsstrukturen är konstruerad på detta sätt är positivt ur jämställdhetssynpunkt. Kvinnorna väntar allt oftare tills de avslutat sina studier och etablerat sig ordentligt i arbetslivet innan de bildar familj. Moderns ålder vid första barnets födelse stiger och är internationellt sett hög.

Att barnafödandet ökat de senaste åren kan möjligen också sättas i samband med föräldraförsäkringens utbyggnad.

4 Sannolika effekter av en förlängning av föräldraförsäkringen

4.1 Mer tid för barnen och bättre ekonomi för småbarnsfamiljer

Syftet med att bygga ut föräldraförsäkringen är främst att ge föräldrarna mer tid för barnen. Småbarnsfamiljer där båda föräldrarna heltidsarbetar har en mycket pressad tidssituation. I ännu högre grad gäller det för ensamstående mödrar. När föräldraförsäkringen byggs ut, kommer antagligen både barnens och föräldrarnas situation i sådana familjer att bli mindre ansträngd.

Nu har emellertid redan ca 60 procent av småbarnsmödrarna deltidсанställning, varför en utbyggd föräldraförsäkring för dessa familjer främst kommer att fungera som en inkomstförstärkning och förbättra kvinnornas pensionsrättigheter. När föräldraförsäkringen byggs ut, blir valet mellan ansträngd tidssituation och ansträngd ekonomi mindre påtagligt.

4.2 Planerat föräldraskap

Ju mer föräldraförsäkringen byggs ut, desto mer ekonomiskt betydelsefullt blir det hur man planerar sitt föräldraskap, och desto mer finns att vinna på att ha en bra sjukpenninggrundande inkomst vid första barnets födelse. Det kan innebära att första barnets födelse skjuts upp ytterligare.

Ca åtta procent av mödrarna är inte berättigade till ersättning över garantinivån. När föräldraförsäkringen infördes var det 37 procent, och 1980 var det 17 procent. Garantinivån har urholkats av inflationen och är nu mindre värd än när den infördes. Spännvidden mellan ersättning på garantinivån och högsta sjukpenningnivå är 1/8.

De särskilda förmånerna för föräldrar i studiemedelssystemet har avskaffats med motiveringen att det inte gällde en studiefinansieringsfråga utan något som borde lösas inom ramen för det allmänna socialförsäkringssystemet.

En följd av föräldraförsäkringens utbyggnad blir att skillnaden i villkor mellan dem som får ersättning på sjukpenningnivå och på garantinivå förstärks.

4.3 Effekter på arbetsutbud och statsfinanser

Enligt de beräkningar som statistiska centralbyrån utfört åt kommittén skulle en förlängning av föräldraförsäkringen till 18 månader enligt det sannolikaste alternativet medföra ett bortfall av arbetade timmar på ca en procent om det

föds 100 000 barn om året. Detta kan jämföras med att sex veckors semester för alla beräknas ge ett bortfall av arbetade timmar på 1,5—2 procent. En förlängning till 30 månader — som i de två första av alternativen nedan — skulle medföra ett bortfall av arbetade timmar på ca 2,5 procent. Detta är fortfarande ett mycket blygsamt bortfall jämfört med vad en generell förkortning till 35 timmars arbetsvecka beräknas medföra, nära 9 procent. Att prioritera småbarns-föräldrarnas behov i arbetstidshänseende innebär alltså att arbetsutbudet påverkas i betydligt mindre grad än vid en någorlunda stor generell arbetstidsförkortning. I det avseendet är det en "billig" reform.

Men föräldraförsäkringen finansieras genom socialförsäkringsavgifter och över statsbudgeten. Eftersom den påverkar det snäva utrymmet för transfere-ringar och frestar på skattekvoten, är en utbyggnad av föräldraförsäkringen ur statsfinansiell synpunkt relativt "dyr". I ju större utsträckning den skulle komma att utnyttjas av männen och därmed bidra till jämställdheten, desto dyrare blir den statsfinansiellt sett.

Om ansvaret för barnen skulle komma att fördelas jämnare mellan föräldrar-na och kvinnorna följaktligen få större och mer kvalificerad arbetslivserfaren-het, kan detta i det långa loppet medverka till en utjämning mellan mäns och kvinnors löner. På lång sikt skulle det då bli ungefär lika belastande för statsfi-nanserna antingen det var män eller kvinnor som utnyttjade föräldraförsäk-ringen.

4.4 Jämställdhet

Familjepolitiska kommittén vars betänkande Familjestöd (SOU 1972:34) låg till grund för föräldraförsäkringen anförde att ersättningstidens längd bl.a. borde avvägas med hänsyn till att den inte fick inverka negativt på kvinnornas ställning på arbetsmarknaden och föreslog åtta månader. Vid den nu aktuella utbyggnaden har dock några sådana farhågor knappast framförts, utan det är föräldrarnas möjlighet att ägna mer tid åt barnen som betonats.

Det är kvinnorna som hittills har tagit ut den helt övervägande delen — 94—95 procent — av föräldrapenningdagarna. Möjligheten att ta ut ersättning för del av dag har utnyttjats i liten utsträckning. 1986 togs fyra procent av dagarna ut som deltid. Omkring 13 procent av mödrarna och 18 procent av de fäder som överhuvud tog ut något använde möjligheten att få ersättning för del av dag.

Det är inte lätt att försöka förutsäga vad en förlängning kommer att innebära i jämställdhetsavseende. Det är möjligt att männen kommer att utnyttja försäkringen mer och att möjligheten att förkorta sin arbetstid i stället för att vara hemma med barnet på heltid kommer att användas oftare. Förutom familjernas egna önskemål kommer utbyggnaden av barnomsorgen att ha betydelse. 1991 skall inte bara föräldraförsäkringen vara utbyggd till 18 månader utan avsikten är också att alla barn som behöver det skall få rätt till kommunal barnomsorg från ett och ett halvt års ålder. Det mest sannolika är att dessa reformer kommer att "haka i varandra" så att det vanliga mönstret blir att någon av föräldrarna är hemma på heltid med föräldrapenning till dess att barnet vid ett och ett halvt års ålder får plats i den kommunala barnomsorgen. Det är möjligt att fäderna i större utsträckning väljer att vara hemma med barnen på heltid under någon period eller att båda föräldrarna väljer att arbeta deltid och ta ut föräldrapenning för del av dag i större utsträckning än för närvarande.

Om det blir det normala att kvinnorna tar ut hela föräldraledigheten, kan det bli svårare för kvinnor i fertil ålder att få anställning, internutbildning eller befordran.

Om det blir vanligare att männen tar ledigt, kan också män i sådana åldrar där de får barn komma att bli betraktade som något av en riskgrupp av arbetsgivarna. Det skulle vara positivt ur jämställdhetssynpunkt. Med ett minskande inflöde av unga på arbetsmarknaden skulle arbetsgivarna bli tvungna att "satsa" även på sådana anställda som är eller kan förväntas bli föräldralediga. De skulle också bli pressade att ge utbildning och utvecklingsmöjligheter i större utsträckning till sådana anställda som har den mest ansträngande föräldratiden bakom sig men som nu ofta betraktas som för gamla att satsa på.

5 Kvoteringsfrågan

5.1 Kvinnors och mäns utnyttjande av föräldraförsäkringen

Den principiellt sett viktigaste nyheten med föräldraförsäkringen var möjligheten för föräldrarna att själva avgöra vem av dem som skulle stanna hemma hos barnet och därmed uppbära föräldrapenningen. Denna förändring hade stor betydelse och blev ett viktigt bidrag till en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Det uttalade syftet var att båda föräldrarna på lika villkor skulle ges möjlighet att på ett tillfredsställande sätt kombinera förvärvsarbete och en god omvårdnad om barnen. Men det är mest kvinnorna som har utnyttjat föräldraförsäkringen och då i huvudsak som hel ledighet som tagits ut i ett sammanhang efter barnets födelse.

Fädernas fristående rätt till ersättning i högst tio dagar i samband med barns födelse utnyttjas i stor utsträckning. 1985 var 81 procent av fäderna lediga någon dag, och 56 procent förbrukade samtliga ersättningsdagar. Den genomsnittliga ersättningstiden var nio dagar. Att dessa dagar utnyttjas i så stor utsträckning tyder på att de allra flesta män betraktar ett barns ankomst i familjen som en betydelsefull händelse och finner det naturligt att då ägna någon tid åt familjen. Att dagarna inte kan överlåtas på kvinnan utan "fryser inne" om inte pappan tar ut dem har säkert också betydelse.

Den tillfälliga föräldrapenningen för vård av sjukt barn m.m. utnyttjas i stor utsträckning också av männen. 1985 uppbar 34 procent av de gifta fäderna och 45 procent av mödrarna ersättning. Fädernas andel av det totala antalet ersatta dagar var 38 procent.

När kvinnan har återgått i förvärvsarbete och det gäller vem som skall ta hand om barnen när de blir sjuka ställer alltså männen upp i nästan lika stor utsträckning som kvinnorna. Här är det antagligen vem av föräldrarna som kan vara borta någon enstaka dag från arbetsplatsen utan att det uppstår alltför stora svårigheter där som spelar den största rollen.

Men när det gäller den dagliga omvårdnaden om barnet medan det är litet deltar däremot inte männen i någon större utsträckning. År 1974 var andelen fäder som tog ut föräldrapenning ca tre procent. Att fäderna inte i större utsträckning delade på ansvaret för barnet när föräldrapenning utgick endast under sex månader är inte förvånande på grund av att kvinnan nog ansåg sig behöva denna tid för amning och återhämtning.

1978 utökades föräldraförsäkringen från sju till nio månader, varav en månad med garantibelopp. Det året ökade andelen män som utnyttjade föräldraförsäkringen kraftigt. När föräldraförsäkringen 1980 byggdes ut från nio till tolv månader blev det däremot ingen större ökning. Två av de tre nya månaderna ersattes med garantibelopp. Utbyggnaden 1980 medförde främst att mödrarna för-

längde sitt uttag med i genomsnitt en månad. Statistiken släpar efter, men det verkar som om några större förändringar sedan 1980 inte har inträffat, utan andelen män som utnyttjat försäkringen under barnets två första levnadsår har legat på ungefär 29 procent ända sedan 1978.

För barn födda 1981 var genomsnittet för samtliga gifta fäder som tog ut någon ledighet en och en halv månad. Beräknat på samtliga fäder, även de som inte tog ut några föräldrapenningdagar, var den genomsnittliga ersättningstiden 13 dagar, jämfört med nästan tio månader för gifta förvärvsarbetsbetande mödrar. För närvarande utnyttjar kvinnorna ungefär 94 procent av föräldrapenningdagarna.

I många sammanhang har framhävts att framstegen i jämställdhetsavseende är för långsamma. Många har sett en kvotering av föräldraledigheten som ett kraftfullare sätt att påverka männen och deras arbetsgivare att ta större ansvar för och hänsyn till barnen än genom upplysning och propaganda. Att 90 ersättningsdagar är förbehållna den ene föräldern och skriftligen måste överlätas på den andra är ett slags kvotering "i princip".

5.2 Föräldraförsäkringsutredningen

Föräldraförsäkringsutredningen undersökte i sitt betänkande Enklare föräldraförsäkring (SOU 1982:36) möjligheterna att konstruera ett system för obligatorisk uppdelning av ersättningstiden mellan föräldrarna. Man fann att en fördelning mellan barnets biologiska föräldrar skulle vara förenad med mycket stora principiella och praktiska svårigheter.

Däremot fann utredningen att en uppdelning av ersättningstiden mellan barnets rättsliga vårdnadshavare är möjlig. Om barnets föräldrar är gifta, är de båda barnets rättsliga vårdnadshavare. Också efter en skilsmässa kan föräldrar som är ense om detta ha gemensam vårdnad av barnet. Även föräldrar som inte är eller har varit gifta med varandra kan få gemensam vårdnad om sina barn, om de är ense om detta.

Om barnet har två rättsliga vårdnadshavare skulle överlåtelse av dagar inte få ske. Ersättningsdagar som inte använts av den ene vårdnadshavaren skulle således inte få tas ut av den andre.

I de fall barnet endast har en rättslig vårdnadshavare skulle hon själv ha rätt att ta ut alla ersättningsdagarna men också möjlighet att överlåta dagarna till den andra biologiska föräldern eller en styvförälder. Dessa skulle dock inte ha någon självständig rätt till ersättningsdagar. Dessa överlåtelser skulle göras genom en skriftlig anmälan till försäkringskassan. Från bestämmelsen att överlåtelse av dagar inte skulle få ske om barnet har två rättsliga vårdnadshavare skulle det vara nödvändigt med dispenser i vissa fall, t.ex. om den ene vårdnadshavaren är långvarigt sjuk, handikappad eller fullgör värnplikt. Syftet med en obligatorisk uppdelning skulle förfuskas om alltför många dispenser skulle medges. Dispenssituationerna antogs medföra informations- och tillämpningsproblem.

Utredningen menade att en obligatorisk uppdelning av ersättningsdagarna antagligen vore det snabbaste sättet att öka fädernas deltagande i vården av barnen. Den ansåg sig dock inte kunna förorda en obligatorisk uppdelning, efter-

som det skulle kunna innebära svårigheter för föräldrarna att använda försäkringen samt en krånglig administration. Utredningen förordade i stället en valfri uppdelning av hela ersättningstiden mellan föräldrarna, som skulle ge de största möjligheterna att utnyttja försäkringen och vara lättast att administrera.

Riksdagen följde inte utredningens förslag utan beslöt att 90 dagar skulle förbehållas den ene föräldern om båda föräldrarna har vårdnaden av barnet, men att rätten till föräldrapenning kunde avstås till den andra föräldern genom skriftlig överlåtelse.

5.3 "Principkvotering" och information

Man kan fråga sig om denna "kvotering i princip" har någon betydelse eller bara utgör en administrativ belastning för försäkringskassorna. Gifta fäder med självständig rätt till föräldrapenning och ogifta fäder som i regel måste få dagar genom överlåtelse från modern tar ut föräldrapenning i ungefär lika stor omfattning. När det gäller den tillfälliga föräldrapenningen är dagarna inte uppdelade mellan föräldrarna, och där tar fäderna ut ersättning i nästan lika stor utsträckning som mödrarna.

I regeringens proposition 1988/89:69 om utbyggnad av föräldraförsäkringen berörs kvoteringsfrågan men sägs att man i första hand bör göra ytterligare informationsansträngningar för att få till stånd de attitydförändringar som behövs för att öka pappornas insatser i vården av sina barn. Särskilda medel avsätts för sådan information som framför allt skall syfta till att öka pappornas uttag av föräldrapenning.

6 Kortare arbetsdag för småbarnsföräldrar — möjliga modeller

6.1 Syfte

Innan någon utbyggnad av föräldraförsäkringen utöver de nu beslutade 18 månaderna kan bli aktuell, kommer man givetvis att vilja veta hur den nu beslutade förlängningen har fungerat. Det är viktigt att undersöka reformers utfall innan man beslutar om förändringar. Då kommer man att ha ett bättre underlag för sina antaganden än vad vi haft här.

De nedan presenterade modellerna har utarbetats i samarbete med en arbetsgrupp på riks försäkringsverkets analysenhet. Det förtjänar understrykas att det är fråga om skisser, modeller, inte färdigutarbetade förslag. De två mest utarbetade modellerna anknyter nära till den nuvarande föräldraförsäkringen. Om det gällt att utarbeta ett verkligt förslag hade mer ingående försäkringstekniska m.fl. överväganden behövt göras. Antaganden om utnyttjande m.m. har karaktären av någorlunda informerade gissningar. Syftet har varit att skapa ett underlag för diskussioner om hur ett system med kortare arbetsdag för småbarnsföräldrar skulle kunna konstrueras, vilka konsekvenser i skilda avseenden olika konstruktioner kan tänkas få och vilka de ungefärliga kostnaderna skulle bli. Kostnadsberäkningarna innefattar inte tillfällig föräldrapenning, som man får för att vårda sjukt barn m.m. Alla modellerna för med sig en minskning av kostnaderna för tillfällig föräldrapenning.

6.2 18 månaders föräldraförsäkring

"I botten" för alla modellerna ligger den utbyggnad av föräldraförsäkringen till 18 månader (540 dagar) med ersättning hela tiden enligt sjukpenningnivån som riksdagen nu fastställt tidsplan för.

Utgiften för 18 månaders föräldraförsäkring har beräknats till ca 128 000 kronor per barn, vilket ger en utgift på 12,8 miljarder kronor per år om man antar att det föds 100 000 barn om året.

Då har antagits att i stort sett alla de 540 dagarna kommer att utnyttjas, och att i familjer utan hemmamake i genomsnitt 510 dagar ersätts till kvinnor och 30 till män, ungefär samma proportion som för närvarande. Antar man i stället att männen i genomsnitt tar ut 100 dagar, blir utgiften per barn ca 134 000 kronor (se bilaga).

6.3 Utbyggnad av föräldraförsäkringen till 30 månader per barn med behållande av nuvarande regelsystem

I denna modell antas i huvudsak samma regelsystem gälla som för närvarande. Den enda förändring som antas är att den särskilda beräkningsgrunden för föräldrapenning tillämpas ett år längre, tills barnet fyller tre år. Det blir en naturlig konsekvens om föräldraförsäkringen förlängs ytterligare. Syftet med den särskilda beräkningsgrunden är ju att man skall kunna behålla sin ersättningsnivå under den tid man vårdar barnet på hel- eller deltid. Denna förändring medför att fler försäkrade kommer att ha sin föräldrapenningnivå kvar när nästa barn föds och att något fler kvinnor kommer att kvalificera sig till ersättning över garantinivån än tidigare.

Ersättning får tas ut till dess barnet är åtta år eller avslutat sitt första skolar. Föräldrarna kan valfritt ta ut dagarna som hel, halv eller fjärdedels ersättning. De får inte ta ut ersättning för samma dag och barn om det inte gäller del av dag. Alla dagarna ersätts enligt den aktuella sjukpenninggrundande inkomsten eller enligt den särskilda beräkningsgrunden för föräldrapenning, om denna är högre. Dagarna ersätts lägst enligt garantinivån. Även icke förvärvsarbetsande uppstår ersättning.

Försäkringen skulle till exempel kunna utnyttjas på något av följande sätt: Modern är hemma på heltid till dess att barnet är ett halvt år. Fram till barnets ettårsdag arbetar båda föräldrarna halvtid och avlöser varandra i vården av barnet. Därefter arbetar båda föräldrarna sex timmar om dagen till dess att barnet fyller fyra år. Eller: Någon av föräldrarna är hemma på heltid med barnet tills det är ett och ett halvt år. Därefter kan den ena föräldern arbeta sex timmar om dagen tills barnet är fyra och ett halvt år. Eller också kan den ena föräldern vara hemma med barnet på heltid tills det är två och ett halvt år.

Denna modell ger familjerna stor valfrihet. Den saknar moment som styr i riktning av att den skall användas för att förkorta arbetstiden i stället för att utnyttjas som hel ledighet. Jämfört med de följande modellerna är den fördelaktig för kvinnor som har svårt att få arbete, t.ex. i glesbygden.

Ur jämställdhetssynpunkt är den tvivelaktig. Ett stort antal kvinnor skulle förmodligen komma att ta ut alla dagarna i en följd. Föds sedan fler barn klaras ytterligare en tids barntillsyn av med föräldraförsäkringen, och med flera barn hinner kvinnan inte återgå i arbete mellan barnens födelse. Med tre barn skulle hon t.ex. kunna vara hemma på heltid i sju och ett halvt år. Detta skulle försvaga kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

Om den nuvarande stora efterfrågan på arbetskraft består och principbeslutet om rätt till plats i daghem eller familjedaghem 1991 för alla barn över 18 månader till förvärvsarbetsande föräldrar fullföljs, är det dock inte så säkert att modellen skulle fungera på det sättet. Om arbete och barnomsorg finns, kanske många skulle utnyttja de tillkommande tolv månaderna till att förkorta sin arbetstid.

Eftersom modellen bara innebär att man bygger på ett redan existerande system, blir den varken lättare eller svårare att administrera eller förstå sig på för de berörda än det nuvarande systemet.

Kostnadsökningen i förhållande till 18 månaders föräldraförsäkring skulle bli drygt 90 000 kronor per barn eller 9 miljarder per år om man antar att det föds 100 000 barn om året. Då har antagits att i familjer utan hemmaka ca

90 procent av de tillkommande 360 dagarna utnyttjas av kvinnor och 10 procent av män. Antar man i stället att männen i genomsnitt tar ut en tredjedel av de tillkommande dagarna närmar sig kostnadsökningen 10 miljarder om året.

6.4 18 månaders föräldraförsäkring per barn enligt nuvarande regelsystem plus fyra år med sex timmars arbetsdag per barn med förvärvsarbetande föräldrar

Denna modell är vad som närmast skulle motsvara direktivens "betalad sextimmarsdag för småbarnsföräldrar".

För de första 18 månaderna antas samma regelsystem gälla som i föregående modell. Det vill säga att den enda förändringen i förhållande till det nuvarande regelsystemet är att man får behålla beräkningsgrunden för sin föräldrapenning tills barnet fyller tre år. Garantinivån bibehålls som lägsta ersättningsnivå.

Som i den förra modellen är den sammanlagda ersättningstiden på sjukpenningnivån 30 månader, men de tolv sista månaderna får endast tas ut som fjärdedelsdagar och får endast tas ut om föräldern förvärvsarbetar den ersatta dagen, dock till högst 75 procent av normalarbetstid. Ersättning utges enligt den aktuella sjukpenninggrundande inkomsten, det särskilda beräkningssättet för föräldrapenning gäller inte här. Sedan de första 18 månaderna tagits ut, finns ingen lägsta garantinivå. Förmånen måste utnyttjas innan barnet fyllt åtta år eller avslutat sitt första skolår.

Enligt detta system kan t.ex. modern vara hemma med barnet på heltid i 15 månader och fadern i tre. Sedan är de 18 månaderna slut. Därefter kan båda föräldrarna arbeta till 75 procent i två år eller den ena till 75 procent i fyra år. Utnyttjar man inte alla 18 månaderna i en följd, finns ytterligare ledighet att ta ut som del av dag.

Tanken bakom denna modell är att den inte skulle "låsa" kvinnorna till att ta hand om barnen i hemmet på heltid under så lång tid som i föregående modell, utan i stället möjliggöra betalad kortare arbetstid för småbarnsföräldrar. Det sannolikaste är att fjärdedelsdagarna främst skulle tas ut av kvinnorna för att bekosta den deltid de ofta redan har i dag.

En något egendomlig konsekvens av den här modellen blir att om familjer med hemmamake alls skall kunna utnyttja fjärdedelsdagarna, så måste mannen ta ut dem. Man kan ställa sig tvivlande till i vilken utsträckning de verkligen skulle vårda barnen. Men man kan tänka sig att det underlättar för hemmamaken att försöka komma ut på arbetsmarknaden, ifall mannen kan ta en del av ansvaret för barnen. I kostnadskalkylerna har antagits att männen med hemmamake skulle ta ut i genomsnitt 90 dagar.

Att genomföra den här modellen skulle kosta ungefär lika mycket som den föregående, med likartade antaganden om männens andel. Ifall den här modellen skulle leda till att en större andel män utnyttjade försäkringen, skulle den bli dyrare.

En bestämmelse om kvotering av kvartsdagarna skulle kunna införas, innebärande att när föräldrarna gemensamt har vårdnaden om barnet måste kvartsdagarna delas lika mellan föräldrarna. Det skulle ändå inte betyda att hälften av

dagarna skulle komma att utnyttjas av män. En förälder som ensam har vårdnaden av barnet har ju rätt att själv uppbära föräldrapenningen hela tiden. Ca tio procent av mödrarna är reellt ensamstående. För dem skulle inte heller någon överlåtelse av dagar vara aktuell. I kostnadskalkylen (se bilaga) har antagits att alla dagarna skulle komma att utnyttjas även vid kvotering. Ett mer realistiskt antagande är kanske att en del av de dagar som förbehållits männen skulle "frysas inne". Då skulle kostnaden bli mindre men också jämställdhetseffekten.

Eftersom modellen styr mot deltid, skulle den få större konsekvenser för arbetsorganisation än den föregående. Om deltiden i huvudsak skulle utnyttjas av kvinnor, skulle inte effekterna för arbetsplatserna bli så stora, eftersom så många kvinnor redan arbetar deltid. Om männen — med eller utan kvotering — i större utsträckning skulle utnyttja möjligheten att arbeta deltid, skulle det medföra svårigheter på en hel del mansdominerade arbetsplatser. Men på sådana arbetsplatser finns ju ofta redan deltidspensionärer som kunnat infogas i organisationen, så problemet borde inte vara oöverstigligt.

Den här modellen kan antas vara svårare att administrera och förstå sig på än den föregående.

6.5 18 månaders föräldraförsäkring i stort sett enligt nuvarande system plus rätt till ersättning upp till 25 procent den period de deltidsarbetar för alla familjer med barn under en viss ålder

Den här modellen avviker kraftigare från det nuvarande systemet än de föregående. Den är också mer skissartat utformad. Rätten till ledighet är inte knuten till ett visst barn, och båda föräldrarna kan samtidigt arbeta deltid med utfyllnad för inkomstbortfallet.

För varje barn får man 18 månader med föräldrapenning på samma sätt som i de tidigare modellerna men dagarna får endast tas ut som hel eller halv dag. Icke förvärvsarbetande har endast rätt till dessa 18 månader på garantinivå.

Alla föräldrar som arbetar deltid och stadigvarande lever samman med ett barn under en viss ålder får rätt till fjärdedels föräldrapenningdag eller mindre beroende på deltidsomfattningen. Försäkringskassan behöver inte hålla räkning på dagarna.

Föräldrarna kan inte ta ut av de 18 månaderna för samma dag och barn om någon tar ut hel dag. Fjärdedels dag eller mindre är däremot inte knutet till ett visst barn utan det kan båda föräldrarna alltid ta ut om något barn är under en viss ålder och de arbetar deltid. Båda föräldrarna kan ta ut fjärdedelsdagar eller mindre samtidigt. Genom att det inte är någon avräkning på fjärdedelsdagarna kan de inte betraktas som något man kan spara eller som kan frysas inne.

Föräldern anmäler deltid angivet i procent för en viss period (intygat av arbetsgivaren) och får då ersättning från försäkringskassan för motsvarande procent, dock högst 25, för det sökta antalet dagar. Hur föräldern förlägger sin deltid inom den ansökt perioden är en överenskommelse mellan föräldern och arbetsgivaren inom ramarna för föräldraledighetslagen.

Den här modellen är generös och flexibel. Den gynnar särskilt tvåförälderfa-

miljer med ett barn eller med långt avstånd mellan barnen. Den missgynnar ensamstående mödrar — för att bli likvärdig för dem borde de få rätt att ta ut halva i stället för kvartsdagar.

Kostnaden för denna modell blir beroende dels av den högsta ålder på barnet där den kan utnyttjas, dels av vad man antar om utnyttjandegraden. Någon kalkyl redovisas inte. Om man sätter åldersgränsen över fem år och antar en någorlunda hög utnyttjandegrad, blir den dock dyrare än de övriga modellerna.

6.6 Sammanfattning

Tre olika sätt att öka barnfamiljernas möjlighet att arbeta deltid utan någon större ekonomisk förlust har redovisats, nämligen

- a) 30 månader per barn att valfritt disponera
- b) 18 månader per barn att valfritt disponera samt tolv månader som enbart får tas ut som kvartsdagar i kombination med sex timmars arbetsdag
- c) 18 månader per barn att valfritt disponera som hel eller halv dag samt rätt till alla föräldrar att ta ut upp till 1/4 föräldrapenning per dag för deltidsarbete om de har ett barn under en viss ålder.

Alternativ a) lämnar stor valfrihet åt föräldrarna hur de skall ta ut dagarna på bästa sätt, men det är inte säkert att det blir i form av deltid. Det är även tveksamt om andelen fäder som deltar i vården av barnen ökar.

Alternativ b) styr de tolv sista månaderna till deltid. Enbart förvärvsarbete har rätt till de sista tolv månaderna. Även här är det tveksamt om andelen män som utnyttjar försäkringarna skulle öka speciellt mycket utan särskilda åtgärder. En variant med kvotering har redovisats.

Alternativ c) styr också mot deltid men begränsar inte deltiden till ett visst antal dagar utan enbart till yngsta barnets ålder. På så sätt behöver man inte hålla räkningen på fjärdedelsdagar för att veta hur många som är kvar. Eftersom både pappan och mamman kan arbeta deltid med ersättning utan att inskränka på den andras ledighet, kan männen antas delta i större utsträckning. Detta alternativ är det dyraste av de tre.

Bilaga 13

Regionala konsekvenser av en arbetstidsförkortning

av Anna-Lena Ericsson och Lennart Sundberg

Bilaga 13

Regionals konsekvenser av en arbets-
förkortning

av Anna-Lena Ericsson och Leifman Sundberg

Förord

För att göra beräkningar av arbetstidsförhållanden i olika regioner och vilka konsekvenser arbetstidsreformer skulle ha på den regionala strukturen uppdrog arbetstidskommittén åt Anna-Lena Ericsson och Lennart Sundberg, båda knutna till expertgruppen för forskning om regional utveckling (ERU), att utföra sådana beräkningar.

Kommittén har använt sig av rapporten i sina överväganden men författarna ansvarar för innehållet.

Mona Sahlin

ordf. i arbetstidskommittén

Förord

För att ge ett översiktligt och tydligt uttryck för de principer som ligger till grund för den svenska politik som rör utvärdering av utbildningsåtgärder, har en arbetsgrupp inom Utvärderingsrådet utarbetat denna rapport. Utvärderingsrådet har i sin verksamhet haft till uppgift att samordna och främja utvärderingsforskning och utvärderingspraktik i Sverige. Utvärderingsrådet har också haft till uppgift att utvärdera utbildningsåtgärder som finansieras av staten. Utvärderingsrådet har också haft till uppgift att utvärdera utbildningsåtgärder som finansieras av kommunerna. Utvärderingsrådet har också haft till uppgift att utvärdera utbildningsåtgärder som finansieras av landstegen. Utvärderingsrådet har också haft till uppgift att utvärdera utbildningsåtgärder som finansieras av andra myndigheter.

Arbetsgruppens sammansättning

Arbetsgruppen har bestått av följande medlemmar:

Innehåll

1	<i>Introduktion</i>	235
2	<i>Arbetstider i olika regioner</i>	237
	Ålder och arbetstid	239
	Barn och arbetstid	243
	Arbetstider inom delarbetsmarknader	244
3	<i>Regionala konsekvenser av förkortad arbetstid</i>	250
	Utgångspunkter	250
	Framtida näringsgeografiska förskjutningar	255
	Arbetstidsförkortning i regionalt perspektiv	261
	Konsekvenser för regional utveckling	264
4	<i>Sammanfattning och slutsatser</i>	268
	<i>Referenser</i>	271
	<i>Appendix</i>	272

Innehåll

1	Sammanfattning	133
2	1. Inledning	137
3	2. Syftet med rapporten	138
4	3. Metod	141
5	4. Resultat	144
6	5. Diskussion	150
7	6. Sammanfattning	152
8	7. Referenser	153
9	8. Bilagor	154
10	9. Övrigt	155
11	10. Sammanfattning	156
12	11. Referenser	157
13	12. Bilagor	158
14	13. Övrigt	159
15	14. Sammanfattning	160
16	15. Referenser	161
17	16. Bilagor	162
18	17. Övrigt	163
19	18. Sammanfattning	164
20	19. Referenser	165
21	20. Bilagor	166
22	21. Övrigt	167
23	22. Sammanfattning	168
24	23. Referenser	169
25	24. Bilagor	170
26	25. Övrigt	171
27	26. Sammanfattning	172
28	27. Referenser	173
29	28. Bilagor	174
30	29. Övrigt	175
31	30. Sammanfattning	176
32	31. Referenser	177
33	32. Bilagor	178
34	33. Övrigt	179
35	34. Sammanfattning	180
36	35. Referenser	181
37	36. Bilagor	182
38	37. Övrigt	183
39	38. Sammanfattning	184
40	39. Referenser	185
41	40. Bilagor	186
42	41. Övrigt	187
43	42. Sammanfattning	188
44	43. Referenser	189
45	44. Bilagor	190
46	45. Övrigt	191
47	46. Sammanfattning	192
48	47. Referenser	193
49	48. Bilagor	194
50	49. Övrigt	195
51	50. Sammanfattning	196
52	51. Referenser	197
53	52. Bilagor	198
54	53. Övrigt	199
55	54. Sammanfattning	200
56	55. Referenser	201
57	56. Bilagor	202
58	57. Övrigt	203
59	58. Sammanfattning	204
60	59. Referenser	205
61	60. Bilagor	206
62	61. Övrigt	207
63	62. Sammanfattning	208
64	63. Referenser	209
65	64. Bilagor	210
66	65. Övrigt	211
67	66. Sammanfattning	212
68	67. Referenser	213
69	68. Bilagor	214
70	69. Övrigt	215
71	70. Sammanfattning	216
72	71. Referenser	217
73	72. Bilagor	218
74	73. Övrigt	219
75	74. Sammanfattning	220
76	75. Referenser	221
77	76. Bilagor	222
78	77. Övrigt	223
79	78. Sammanfattning	224
80	79. Referenser	225
81	80. Bilagor	226
82	81. Övrigt	227
83	82. Sammanfattning	228
84	83. Referenser	229
85	84. Bilagor	230
86	85. Övrigt	231
87	86. Sammanfattning	232
88	87. Referenser	233
89	88. Bilagor	234
90	89. Övrigt	235
91	90. Sammanfattning	236
92	91. Referenser	237
93	92. Bilagor	238
94	93. Övrigt	239
95	94. Sammanfattning	240
96	95. Referenser	241
97	96. Bilagor	242
98	97. Övrigt	243
99	98. Sammanfattning	244
100	99. Referenser	245
101	100. Bilagor	246
102	101. Övrigt	247
103	102. Sammanfattning	248
104	103. Referenser	249
105	104. Bilagor	250
106	105. Övrigt	251
107	106. Sammanfattning	252
108	107. Referenser	253
109	108. Bilagor	254
110	109. Övrigt	255
111	110. Sammanfattning	256
112	111. Referenser	257
113	112. Bilagor	258
114	113. Övrigt	259
115	114. Sammanfattning	260
116	115. Referenser	261
117	116. Bilagor	262
118	117. Övrigt	263
119	118. Sammanfattning	264
120	119. Referenser	265
121	120. Bilagor	266
122	121. Övrigt	267
123	122. Sammanfattning	268
124	123. Referenser	269
125	124. Bilagor	270
126	125. Övrigt	271
127	126. Sammanfattning	272
128	127. Referenser	273
129	128. Bilagor	274
130	129. Övrigt	275
131	130. Sammanfattning	276
132	131. Referenser	277
133	132. Bilagor	278
134	133. Övrigt	279
135	134. Sammanfattning	280
136	135. Referenser	281
137	136. Bilagor	282
138	137. Övrigt	283
139	138. Sammanfattning	284
140	139. Referenser	285
141	140. Bilagor	286
142	141. Övrigt	287
143	142. Sammanfattning	288
144	143. Referenser	289
145	144. Bilagor	290
146	145. Övrigt	291
147	146. Sammanfattning	292
148	147. Referenser	293
149	148. Bilagor	294
150	149. Övrigt	295
151	150. Sammanfattning	296
152	151. Referenser	297
153	152. Bilagor	298
154	153. Övrigt	299
155	154. Sammanfattning	300
156	155. Referenser	301
157	156. Bilagor	302
158	157. Övrigt	303
159	158. Sammanfattning	304
160	159. Referenser	305
161	160. Bilagor	306
162	161. Övrigt	307
163	162. Sammanfattning	308
164	163. Referenser	309
165	164. Bilagor	310
166	165. Övrigt	311
167	166. Sammanfattning	312
168	167. Referenser	313
169	168. Bilagor	314
170	169. Övrigt	315
171	170. Sammanfattning	316
172	171. Referenser	317
173	172. Bilagor	318
174	173. Övrigt	319
175	174. Sammanfattning	320
176	175. Referenser	321
177	176. Bilagor	322
178	177. Övrigt	323
179	178. Sammanfattning	324
180	179. Referenser	325
181	180. Bilagor	326
182	181. Övrigt	327
183	182. Sammanfattning	328
184	183. Referenser	329
185	184. Bilagor	330
186	185. Övrigt	331
187	186. Sammanfattning	332
188	187. Referenser	333
189	188. Bilagor	334
190	189. Övrigt	335
191	190. Sammanfattning	336
192	191. Referenser	337
193	192. Bilagor	338
194	193. Övrigt	339
195	194. Sammanfattning	340
196	195. Referenser	341
197	196. Bilagor	342
198	197. Övrigt	343
199	198. Sammanfattning	344
200	199. Referenser	345
201	200. Bilagor	346
202	201. Övrigt	347
203	202. Sammanfattning	348
204	203. Referenser	349
205	204. Bilagor	350
206	205. Övrigt	351
207	206. Sammanfattning	352
208	207. Referenser	353
209	208. Bilagor	354
210	209. Övrigt	355
211	210. Sammanfattning	356
212	211. Referenser	357
213	212. Bilagor	358
214	213. Övrigt	359
215	214. Sammanfattning	360
216	215. Referenser	361
217	216. Bilagor	362
218	217. Övrigt	363
219	218. Sammanfattning	364
220	219. Referenser	365
221	220. Bilagor	366
222	221. Övrigt	367
223	222. Sammanfattning	368
224	223. Referenser	369
225	224. Bilagor	370
226	225. Övrigt	371
227	226. Sammanfattning	372
228	227. Referenser	373
229	228. Bilagor	374
230	229. Övrigt	375
231	230. Sammanfattning	376
232	231. Referenser	377
233	232. Bilagor	378
234	233. Övrigt	379
235	234. Sammanfattning	380
236	235. Referenser	381
237	236. Bilagor	382
238	237. Övrigt	383
239	238. Sammanfattning	384
240	239. Referenser	385
241	240. Bilagor	386
242	241. Övrigt	387
243	242. Sammanfattning	388
244	243. Referenser	389
245	244. Bilagor	390
246	245. Övrigt	391
247	246. Sammanfattning	392
248	247. Referenser	393
249	248. Bilagor	394
250	249. Övrigt	395
251	250. Sammanfattning	396
252	251. Referenser	397
253	252. Bilagor	398
254	253. Övrigt	399
255	254. Sammanfattning	400
256	255. Referenser	401
257	256. Bilagor	402
258	257. Övrigt	403
259	258. Sammanfattning	404
260	259. Referenser	405
261	260. Bilagor	406
262	261. Övrigt	407
263	262. Sammanfattning	408
264	263. Referenser	409
265	264. Bilagor	410
266	265. Övrigt	411
267	266. Sammanfattning	412
268	267. Referenser	413
269	268. Bilagor	414
270	269. Övrigt	415
271	270. Sammanfattning	416
272	271. Referenser	417
273	272. Bilagor	418
274	273. Övrigt	419
275	274. Sammanfattning	420
276	275. Referenser	421
277	276. Bilagor	422
278	277. Övrigt	423
279	278. Sammanfattning	424
280	279. Referenser	425
281	280. Bilagor	426
282	281. Övrigt	427
283	282. Sammanfattning	428
284	283. Referenser	429
285	284. Bilagor	430
286	285. Övrigt	431
287	286. Sammanfattning	432
288	287. Referenser	433
289	288. Bilagor	434
290	289. Övrigt	435
291	290. Sammanfattning	436
292	291. Referenser	437
293	292. Bilagor	438
294	293. Övrigt	439
295	294. Sammanfattning	440
296	295. Referenser	441
297	296. Bilagor	442
298	297. Övrigt	443
299	298. Sammanfattning	444
300	299. Referenser	445
301	300. Bilagor	446
302	301. Övrigt	447
303	302. Sammanfattning	448
304	303. Referenser	449
305	304. Bilagor	450
306	305. Övrigt	451
307	306. Sammanfattning	452
308	307. Referenser	453
309	308. Bilagor	454
310	309. Övrigt	455
311	310. Sammanfattning	456
312	311. Referenser	457
313	312. Bilagor	458
314	313. Övrigt	459
315	314. Sammanfattning	460
316	315. Referenser	461
317	316. Bilagor	462
318	317. Övrigt	463
319	318. Sammanfattning	464
320	319. Referenser	465
321	320. Bilagor	466
322	321. Övrigt	467
323	322. Sammanfattning	468
324	323. Referenser	469
325	324. Bilagor	470
326	325. Övrigt	471

1 Introduktion

Den nationellt inriktade politiken leder alltid till någon form av regionalt utfall. Det uppkommer via de processer och mekanismer som ger de direkta och indirekta konsekvenserna av en politikåtgärd. Sådana processer och mekanismer kan vara generella och lika i alla delar av landet eller vara regionalt bundna. Oberoende härav medför geografiska skillnader i befolkningsfördelning och -sammansättning, ekonomisk aktivitet och inriktning, offentlig verksamhetsinriktning, och annat, att utfallet av en politikåtgärd varierar mellan geografiska områden. Det finns därför anledning att i varje politiksammanhang analysera dess regionala konsekvenser.

I diskussionen kring förkortad arbetstid framhålls ofta sysselsättningspolitiska skäl. Så också i ett regionalpolitiskt perspektiv. De grundläggande motiven för en arbetstidsförkortning är dock främst välfärdsorienterade. Genom en administrativ åtgärd — i form av en sänkning av den lagstadgade veckoarbetstiden, förlängning av semestertiden, eller på annat sätt — skall den generella arbetstiden för den enskilde individen sänkas. Därmed förutsätts en välfärdsökning komma till stånd. Genom att en sådan åtgärd direkt berör enskilda personers yrkesverksamhet, uppstår självfallet skillnader i utfallet mellan olika delar av landet. Det beror på att de lokala och regionala arbetsmarknadernas omfattning och inriktning varierar starkt mellan regionerna. Att fastställa sådana direkta effekter av en arbetstidsförkortning är naturligtvis ett viktigt inslag i politikförberedelserna. Men det räcker inte. Än mer betydelsefullt är att kartlägga de indirekta effekterna. De gäller de verkningar som uppkommer via företagens, hushållens och enskilda individers ekonomiska följdbeteende. Det är ur dessa effekter vi kan analysera konsekvenserna för den framtida utvecklingen i landets olika regioner.

Syftet med föreliggande studie är dubbelt. För det första vill vi statistiskt beskriva och kartlägga hur arbetstiderna idag faktiskt varierar mellan olika regioner och ortsstorlekar. Därvid är variationsmönstren i sig intressanta att belysa. Men än mer betydelsefullt är det att söka orsakerna till de geografiska variationerna. Här ligger de mekanismer som kommer att vara avgörande för det regionala utfallet av en lagstadgad arbetstidsförkortning. För det andra vill vi klarlägga de regionala effekterna av en arbetstidsförkortning och konsekvenserna för framtida utveckling i olika delar av landet. Den analysen begränsas till att i huvudsak behandla förändringar på arbetsmarknaderna. Analysen tar sin utgångspunkt i en kvantitativ kalkyl av de framtida regionala konsekvenserna av en reduktion av den lagstadgade veckoarbetstiden till 35 timmar. Våra beräkningar hämtar huvuddelen av förutsättningarna från resultaten av de kvantitativa kalkyler av en arbetstidsförkortning som utförts med hjälp av den så kallade TORMOD-modellen.¹ Dess resultat avser landet som helhet. I föreliggande rapport redovisas en regionalisering av de nationella beräkningarna.

I denna regionala studie tillämpas ett tudelat rumsligt perspektiv — ett som gäller den geografiska fördelningen och ett som gäller tätortsstorlek. För att redovisa geografiska fördelningar tillämpas en gruppering av länen i åtta riksområden. Diskussionen av ortsstorlek och urbanisering sker utifrån en indelning av landets kommuner i sju grupper. Kommungrupper och riksområden framgår nedan.

Tabell 1.1: Geografiska indelningar

Riksområden (län)	Kommungrupper
Stockholmsregionen (AB)	Stor-Stockholm
Östra Mellansverige (CDETU)	Stor-Göteborg
Småland med öarna (FGHI)	Stor-Malmö
Sydsverige (KLM)	Mellanstäder
Västsverige (NOPR)	Kranskommuner
Norra Mellansverige (SW)	Glesbygdskommuner
Mellersta Norrland (XYZ)	Övriga kommuner
Övre Norrland (ACBD)	

Anm: De regionala indelningarna redovisas utförligt i appendix.

I kommungrupperingen har kommunerna sammanförts efter befolkningens och den lokala arbetsmarknadens storlek. De tre storstäderna redovisas var för sig. Avgränsningen av storstäderna överensstämmer med statistiska centralbyråns avgränsningar av Stor-Stockholm, Stor-Göteborg respektive Stor-Malmö.

Gruppen mellanstäder består av kommuner som har mer än 50 000 invånare eller som är största kommun i en lokal arbetsmarknad med minst 60 000 förvärvsarbetande. I gruppen kranskommuner ingår kommuner som gränsar till något av storstadsområdena eller någon mellanstor stad och som ingår i den större ortens lokala arbetsmarknad.

Glesbygdskommunerna omfattar stora kommuner med gles bebyggelse, där kommuncentrum har mindre än 10 000 invånare. Långa pendlingsavstånd till större orter med differentierad sysselsättning och service är ett annat kännetecken.

Övriga kommuner har sedan fått bilda en grupp. Till stor del består den av små och medelstora industrikommuner med en begränsad differentiering på den lokala arbetsmarknaden och liten arbetspendling till någon större ort.

Analysen av förskjutningar i näringslivssammansättningen bygger på en grov indelning av näringslivet i tre sektorer — konkurrensutsatt sektor, skyddad sektor och offentlig sektor. Sektorindelningen är densamma som i de nationella kalkylerna och redovisas i appendix.

Den följande framställningen är disponerad i tre delar. I nästa kapitel studeras regionala variationer i arbetstiderna för olika demografiska grupper. Den analys bildar grunden för en kvantitativ kalkyl av urbaniserings- och regionala omfördelningseffekter som kan komma att uppstå av en arbetstidsförkortning. Beräkningarna, som presenteras i kapitel 3, ger underlag för att analysera konsekvenserna för den regionala utvecklingen. I det avslutande fjärde kapitlet sammanfattas studiens huvudresultat.

2 Arbetstider i olika regioner

Inom de ramar som ges av lagar och avtal på arbetsmarknaden är det individen/hushållet som gör avvägningar mellan hur tidsanvändningen skall fördelas mellan arbetsliv och privatliv — barn, familj, fritidsaktiviteter, utbildning, medverkan i organisationer osv.

De faktorer som vägs in får olika tyngd beroende på vilken hushållssituation man lever i och var i livscykelns man befinner sig. Den föreställningsram som vi arbetar utifrån, baseras på antagandet att människors reella möjligheter att välja arbetstid är olika på olika platser i landet. Geografiskt bundna faktorer som den lokala arbetsmarknadens storlek, tradition, samhällsservicens utbyggnad, restider till och från jobbet o.s.v. inverkar också på människors val av arbetstid. Arbetstid och skillnader i arbetstid mellan olika regioner är något som hittills inte uppmärksamrats i den regionalpolitiska debatten. I de analyser av utbudet av arbetskraft som görs som underlag för regionalpolitiska överväganden fokuseras intresset på antalet förvärvsarbetande. Som förvärvsarbetande räknas alla personer som arbetar en timme eller mer i veckan. Kunskapen om hur deltidssarbetet varierar mellan olika regioner och vad som kan ligga bakom dessa variationer är därför liten.

I genomsnitt arbetar vi drygt 29,5 timmar per vecka och sysselsatt. Skillnaden mellan det län som har den längsta och det län som har den kortaste arbetstiden är drygt två och en halv timme. I södra Sverige, smålandslänen, Västergötland och Göteborg- och Bohuslän är arbetstiden per sysselsatt längre än i riket. I några av skogslänen samt i storstadsnära län i södra Sverige är den kortare.

För att komma åt vad som kan ligga bakom de iakttagna skillnaderna i arbetstid mellan förvärvsarbetande i olika delar av landet har kommunvisa uppgifter om hel- och deltidssarbetets omfattning fördelat på kvinnor och män, olika åldersklasser, om man har barn eller ej samt inom olika näringsgrenar analyserats. Arbetstiden redovisas på tre arbetstidsklasser: 1—19 timmar per vecka, s.k. kort deltid, 19—34 timmar per vecka, s.k. lång deltid och 35 timmar eller mer vilket räknas som heltidsarbete. På kommunnivå finns bara uppgifter om arbetad tid uppdelad på dessa tre arbetstidsklasser. Det innebär att den som idag har t.ex. sju timmars arbetsdag i vår analys betraktas som heltidsarbetande. De redovisade uppgifterna² avser år 1985. Dessvärre medger det statistiska materialet inte heller någon jämförelse över tiden. Vår redovisning får därför formen av en ögonblicksbild av situationen under 1985.

Figur 2.1: Deltidslandskapet. Deltidsarbetande i riket totalt 25%.

Andelen deltidsarbetande i landets kommuner varierar mellan 19 och 38 procent. I den fortsatta framställningen benämns alla som arbetar mindre än 35 timmar deltidsarbetande. De kommuner som är svarta på kartan ovan är kommuner med få deltidsarbetande. De vita är kommuner där andelen deltidsarbetande är hög. I de gråskrafferade kommunerna har deltidsarbetet ungefär samma omfattning som i riket totalt.

Som framgår av kartbilden är det inte i många kommuner som andelen heltidsarbetande är väsentligt högre än i riket totalt. Den enda sammanhängande regionen består av kommuner i Stor-Stockholmsområdet. Därutöver är det industrikommuner som Olofström, Trollhättan, Stenungsund, Oxelösund, Laxå, Perstorp och Burlöv.

I mer än hälften av landets kommuner ligger andelen heltidsarbetande väsentligt under riksgenomsnittet. Det största sammanhängande området sträcker sig från östra Norrbotten i norr till västra Värmland i söder. I skogslänen är det i stort sett bara i norrlandsstäderna och i malmfälten som deltid arbetet har ungefär samma omfattning som i riket i genomsnitt. Även i södra Sverige är det många kommuner med låg andel heltidsarbetande. De fem kommuner där andelen deltid arbetande är högst är Öckerö, Grästorp, Tjörn, Rättvik och Höör.

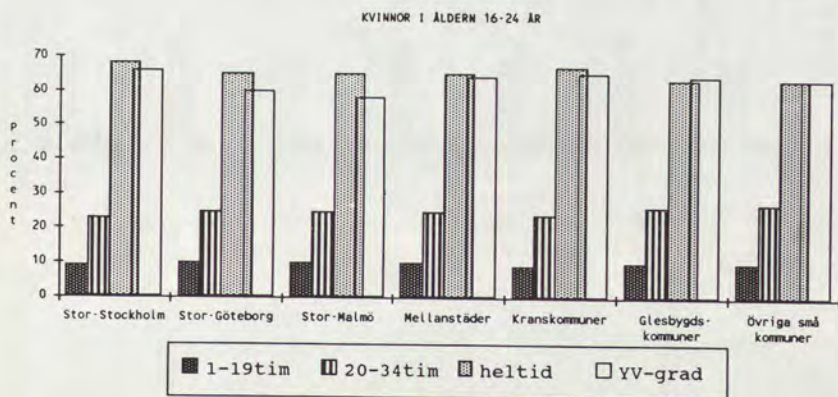
Det är framför allt kvinnor som arbetar deltid och deltid arbetet är mer utbrett i äldre åldersgrupper än i yngre. Eftersom kvinnor och män i så stor utsträckning arbetar inom olika yrken blir arbetstidsfördelningen inom olika näringsgrenen en spegling av könsuppdelningen på arbetsmarknaden. I det följande skall vi försöka tydliggöra den geografiska dimensionen genom att hålla köns-, ålders- respektive näringsgrensvariabeln konstant.

Ålder och arbetstid

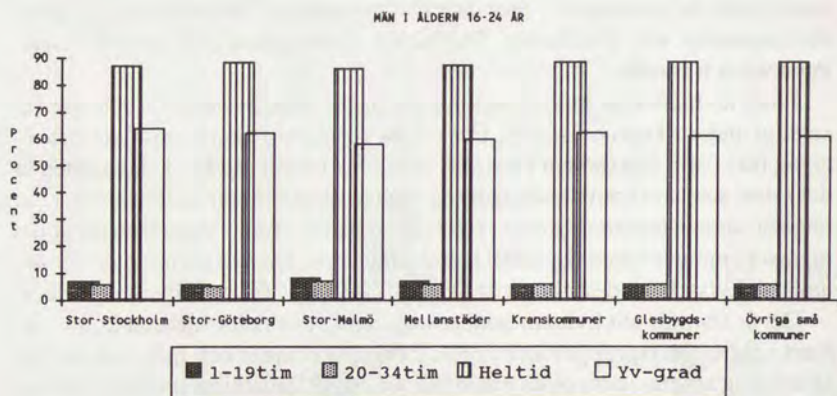
Regionala variationer i yrkesverksamhet och arbetstid bland unga kvinnor och unga män illustreras i figurerna 2.2 och 2.3.

Ungefär 60 procent av unga både kvinnor och män förvärvsarbetar. Skillnaderna mellan olika kommungrupper är relativt små. Yrkesverksamhetsgraden är högst i Stor-Stockholm, 64 procent. Lägst är den i ett annat storstadsområde — Malmöregionen. Göteborgsregionen skiljer sig från övriga kommungrupper i så måtto att skillnaderna i yrkesverksamhet mellan könen följer det traditionella mönstret dvs att yrkesverksamheten är högre för unga män än för unga kvinnor.

Figur 2.2: Arbetstid och förvärvsfrekvens hos unga kvinnor i åldern 16—24 år.

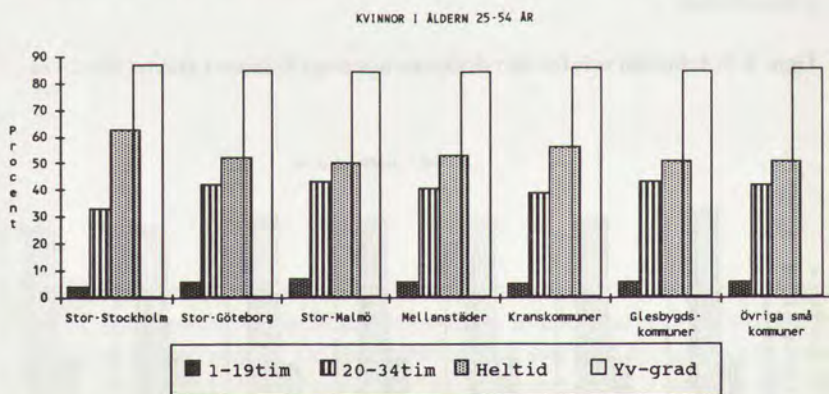


Figur 2.3: Arbetstid och förvärvsfrekvens hos unga män i åldern 16—24 år.



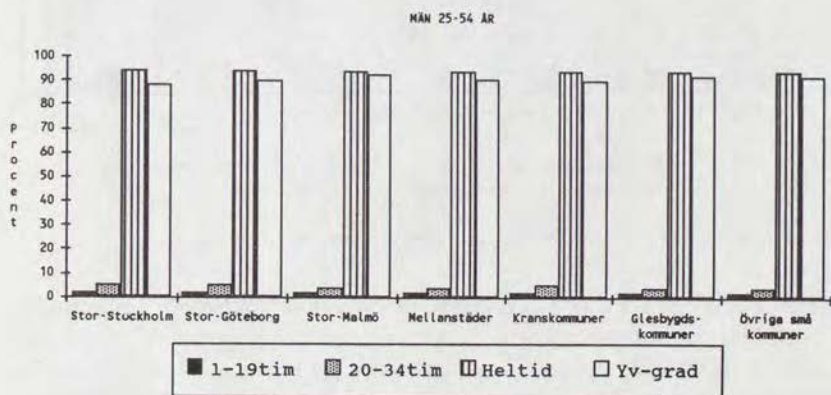
När det gäller arbetad tid är skillnaderna mellan könen större. Nio av tio av förvärvsarbetande män i den yngsta åldersklassen har ett heltidsarbete. Av flickorna är det sex à sju. Flertalet av de unga kvinnor som inte arbetar heltid har s.k. lång deltid. Hos de yngre männen är lång och kort deltid ungefär lika vanlig och ligger på mellan fem och åtta procent. För de yngre människens del är det mycket små skillnader i arbetstid mellan kommungrupper. Skillnaderna är också små för de yngre kvinnorna. I Stor-Stockholm där andelen heltidsarbetande är störst har 68 procent av de unga kvinnorna ett heltidsarbete. På de minsta arbetsmarknaderna är andelen heltidsarbetande fem procentenheter lägre.

Figur 2.4: Arbetstid och förvärvsfrekvens hos kvinnor i åldern 25—54 år.



I åldersgruppen 25—54 år förvärvsarbetar ca 90 procent av männen och ca 85 procent av kvinnorna. I Stockholmsregionen är det nästan ingen skillnad alls mellan könen. Förvärvsfrekvensen för kvinnor är den högsta i landet samtidigt som männens är den lägsta. För övriga kommungrupper ligger skillnaderna i yrkesverksamhet mellan könen på mellan fem och sju procentenheter.

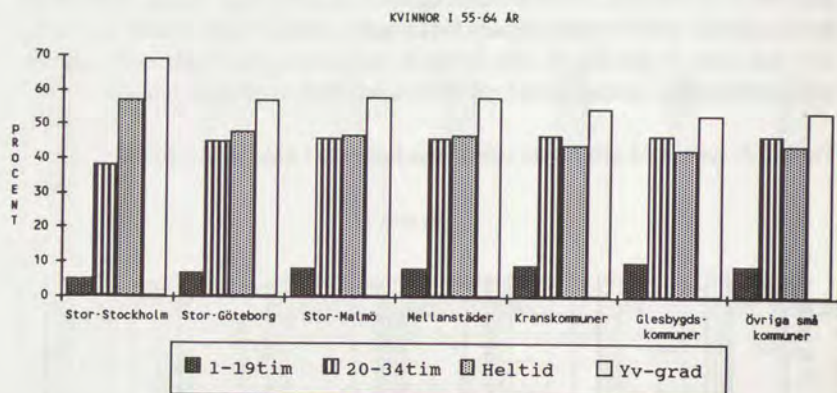
Figur 2.5: Arbetstid och förvärvsfrekvens hos män i åldern 25—54 år.



Ser man till arbetstidens längd tycks den för männens del inte alls påverkas av var i landet man bor. Män i åldersgrupperna 25 till 54 år avsätter lika mycket tid till förvärvsarbete oavsett om man bor i Stockholm eller på glesbygden. För kvinnornas del är situationen något annorlunda. Även om det skett en snabb utjämning i förvärvsfrekvens mellan kvinnor och män så kvarstår i de här åldersgrupperna stora skillnader i arbetstidens omfattning. Nästa hälften av kvinnorna arbetar deltid. Men också för kvinnorna är det små variationer mellan de olika kommungrupperna. Undantaget är återigen Stockholmsregionen där jämförelsevis många kvinnor arbetar heltid.

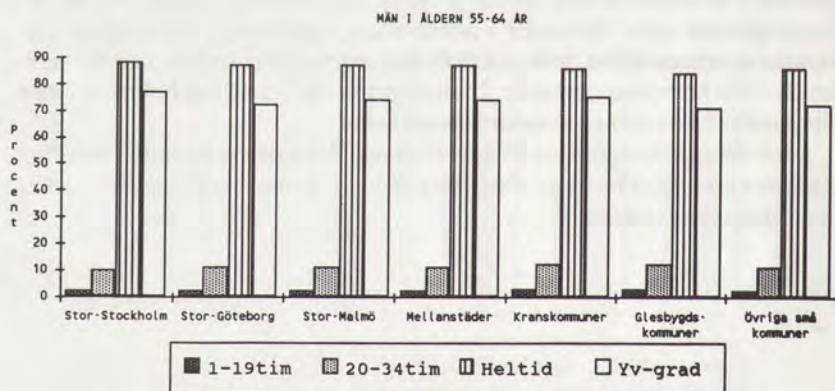
I den äldsta åldersgruppen 55—64 år är andelen yrkesverksamma betydligt lägre än i gruppen 25—54 år. Det gäller både för kvinnor och män men det är mer uttalat för kvinnorna.

Figur 2.6: Arbetstid och förvärvsfrekvens hos kvinnor i åldern 55—64 år.



Skillnaderna mellan könen är minst i Stor-Stockholm och störst i glesbygdskommuner och små industrikommuner. För de äldre männen skiljer det sex procentenheter mellan Stockholmsregionen, som har den högsta yrkesverksamhetsgraden och gruppen glesbygdskommuner som har den lägsta. Motsvarande värde för de äldre kvinnorna är sexton procentenheter. För flertalet kommungrupper är skillnaderna i yrkesverksamhetsgrad mellan äldre kvinnor inte heller stor. Återigen avviker Stor-Stockholm från landet i övrigt. Hos de äldre kvinnorna finns det emellertid en tendens till att yrkesverksamheten minskar med storleken på arbetsmarknaden.

Figur 2.7: Arbetstid och förvärvsfrekvens hos män i åldern 55—64 år.



I åldersgruppen 55—64 år är andelen heltidsarbetande något lägre än för åldersgruppen under 55 år. Det gäller både för kvinnor och män. Skillnaden uppgår till mellan sex och åtta procentenheter. Mellan 85 och 90 procent av män-

nen i den äldsta åldersklassen arbetar heltid. Det är bara i gruppen glesbygdskommuner som andelen heltidsarbetande understiger 85 procent. För kvinnornas del är variationen i arbetstid mellan kommungrupperna betydligt större. I Stor-Stockholmsregionen arbetar närmare 60 procent av de äldre kvinnorna heltid. I glesbygdskommunerna är motsvarande värde drygt 40 procent. Det är också jämförelsevis många äldre kvinnor på de små arbetsmarknaderna som arbetar kort deltid. I glesbygdskommunerna är andelen så hög som 10 procent. I Stor-Stockholm är motsvarande andel 5 procent.

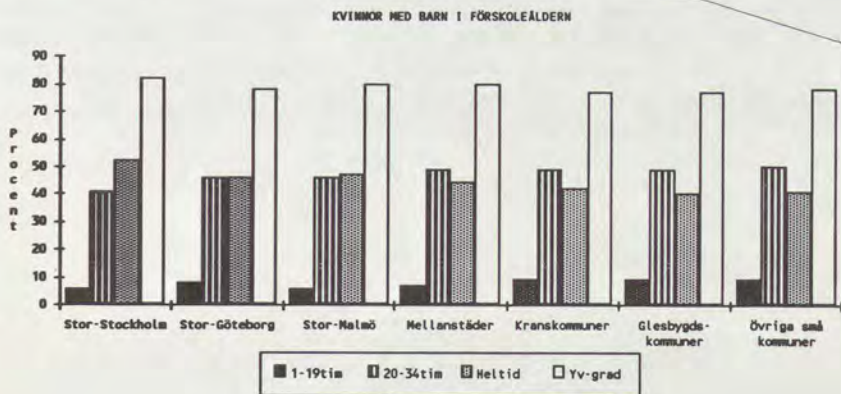
Analysen av arbetstidens fördelning på hel- och deltid har också genomförts på riksområden. Resultaten är i stort sett desamma som för kommungrupperna. Tar man hänsyn till åldersfaktorn är skillnaderna mellan olika regioner små både när det gäller yrkesverksamhetsgrad och de förvärvsarbetandes fördelningen på arbetad tid. Den enda region som avviker är stockholmsområdet där arbetsdeltagandet bland kvinnor genomgående är högre än i andra regioner.

Analysen av hur deltagandet i arbetslivet varierar med ålder, kön och region visar att skillnaderna både mellan olika landsdelar och mellan arbetsmarknader av olika storlek är förvånansvärt små. En stor del av de regionala skillnaderna i arbetstid som kartan över deltidslandskapet illustrerar förklaras av skillnader i ålders- och könssammansättning mellan olika kommuner och kommungrupper. Det är bara Stor-Stockholmsregionen som skiljer ut sig. Här är arbetsdeltagandet mätt både som arbetad tid och förvärvsfrekvens högre än i andra regioner både för kvinnor och för män i flertalet åldersgrupper. Enda undantaget är män i åldrarna 25—54 år. Män i dessa åldersgrupper i Stor-Stockholmsregionen har lägre arbetsdeltagande än män i samma åldrar i övriga delar av landet.

Barn och arbetstid.

I dag förvärvsarbetar kvinnor med förskolebarn i nästan lika stor utsträckning som övriga kvinnor. Hur barnen påverkar fädernas arbetstider är svårare att få en uppfattning om eftersom statistiken endast redovisar ensamstående fäder med barn och det är en väldigt liten grupp av alla fäder.

Figur 2.8: Arbetstid och förvärvsfrekvens hos kvinnor med barn i förskoleåldern.



Yrkesverksamhetsgraden för kvinnor med barn i förskoleåldern är något lägre än för hela gruppen kvinnor i åldern 25—54 år. I Stor-Stockholm har 82 procent av mammor till förskolebarn förvärvsarbete. I grupperna kranskommuner och glesbygdskommuner är motsvarande värde 77 procent.

Ser man till skillnaderna i arbetad tid ger det större utslag. Av hela gruppen kvinnor med små barn arbetar mindre än hälften heltid. Det är bara i Stockholmsregionen som andelen når över 50 procent. Andelen heltidsarbetande sjunker sedan med arbetsmarknadens storlek och uppgår i glesbygdskommunerna till 40 procent. De kvinnor som inte arbetar heltid har s.k. lång deltid. Den korta deltiden påverkas i mindre utsträckning.

Arbetstider inom delarbetsmarknader

I analysen har näringsgrenarna grupperats i fyra delarbetsmarknader. Dessa är de areella näringarna med jordbruk, skogsbruk och fiske, industrisektorn till vilken förts gruvor, tillverknings- och byggnadsindustri, privata tjänster som också inkluderar handel och samfärdsel samt offentliga tjänster.

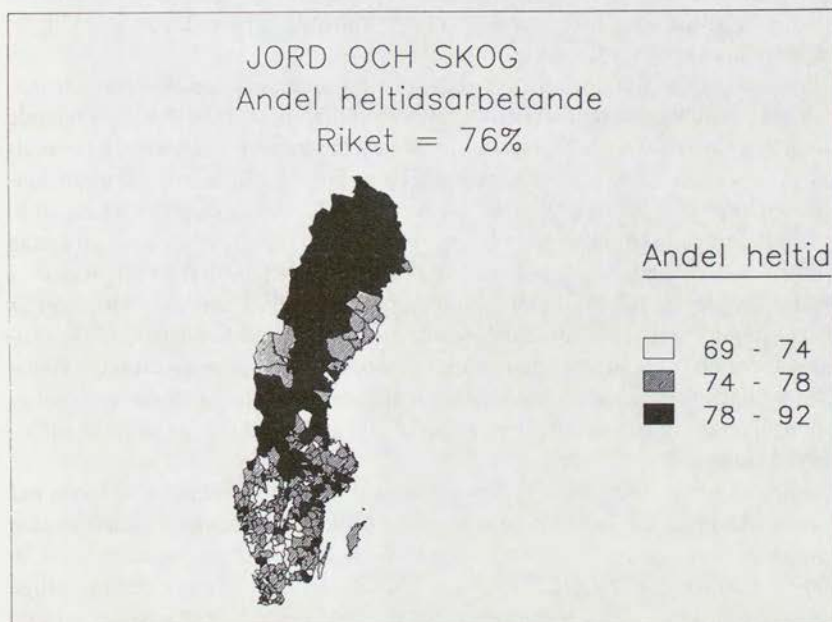
Ungefär tre av fyra sysselsatta inom jord och skogsbruket arbetar heltid. Skillnaden mellan den kommun där deltidsarbetet är mest utbrett och den kommun där det är minst utbrett uppgår till 23 procentenheter. I ungefär hälften av landets kommuner ligger andelen heltidsarbetande nära riksgenomsnittet. Deltidsarbete förekommer oftast inom jordbruket medan de som arbetar i skogen vanligen har heltidsarbete. Det är en av förklaringarna till att flertalet av de kommuner som har få deltidsarbetande ligger i skogslänen.

Ser man till hur arbetstidens fördelning på hel- och deltid varierar mellan olika kommungrupper så är skillnaderna mycket små. Det skiljer två procentenheter mellan Stor-Stockholm där andelen heltidsarbetande är högst och glesbygdskommunerna där den är lägst.

Industrisektorn är den delsektor som har minst deltidsarbetande. Närmare nio av tio inom industrin arbetar heltid. Andelen heltidsarbetande är lägst i Sjuhäradabygden och delar av Småland — en region med en omfattande småindustri. Högst är den i malmfälten.

I flertalet kommuner i landet är arbetstidens fördelning på hel- och deltid bland arbetstagarna inom industrisektorn i stort sett densamma som i riket totalt. Inom industrin liksom inom de areella näringarna är det få kommuner som avviker. Skillnaderna i arbetstidens fördelning på heltid och deltid är mer beroende av var i landet industrin ligger än av arbetsmarknadens storlek men det finns samtidigt en antydning till att andelen deltidsarbetande minskar ju större arbetsmarknaden är.

Figur 2.9: Andel heltidsarbetande inom jord- och skogsbruk. Riket = 76%.



Andelen heltidsarbetande inom den privata tjänstesektorn ligger på ungefär samma nivå som för de areella näringarna men spridningen mellan kommunerna är en helt annan. I drygt 200 av landets 284 kommuner är andelen heltidsarbetande väsentligt lägre än i riket totalt. Det är bara i ett tjugotal kommuner som andelen heltidsarbetande överstiger riksgenomsnittet. Flertalet av dessa ligger i Stor-Stockholmsregionen.

Privata tjänstesektorn är den delsektor på arbetsmarknaden som har den största spännvidden mellan den kommun som har lägst andel deltidssarbetande och den som har högst. Skillnaden är 28 procentenheter. Eftersom en överväldigande majoritet av landets kommuner har många deltidssarbetande inom denna sektor blir ändå variationerna i arbetstid mellan olika delar av landet små.

Indelningen i kommungrupper efter arbetsmarknadens storlek ger en annan bild. I Stor-Stockholm uppgår andelen heltidsarbetande till över 80 procent. I gruppen glesbygdskommuner är motsvarande andel 71 procent. Mönstret är tydligt. Andelen heltidsarbetande sjunker med arbetsmarknadens storlek. Delvis är det en avspeglning av den privata tjänstesektorns sammansättning. Tjänster till näringslivet har en koncentration till de större orterna medan inslaget av hushållstjänster och turism, där deltidssarbetet är mer utbrett, är stort i de mindre kommunerna.

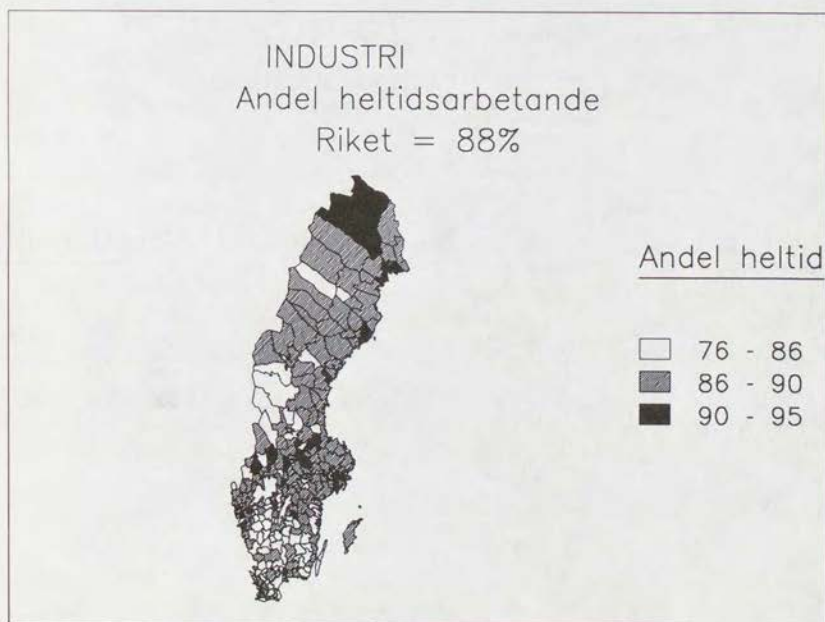
Arbetstidens fördelning på hel- och deltid inom den offentliga sektorn har stora likheter med den inom den privata tjänstesektorn. Spännvidden mellan den kommun som har högst resp. lägst andel heltidsarbetande är något lägre 26 procentenheter. Totalt sett är också deltidssarbetet mer utbrett i den offentliga sektorn än inom den privata tjänstesektorn. Andelen heltidsarbetande inom den offentliga sektorn är 63 procent jämfört med 77 procent för privata tjänster.

En bidragande orsak till att Stockholmsregionen återigen skiljer ut sig är att den statliga sektorn, som i relation till den kommunala sektorn har få deltidssanställda, alltså är koncentrerad till Stockholm. Ser man till vilka andra kommuner som har få deltidssanställda inom den offentliga sektorn så är det residensstäderna i de fyra nordligaste länen och kommuner som Boden. Arvidsjaur, Karlsborg och Ängelholm — alla kommuner med stor försvarssektor.

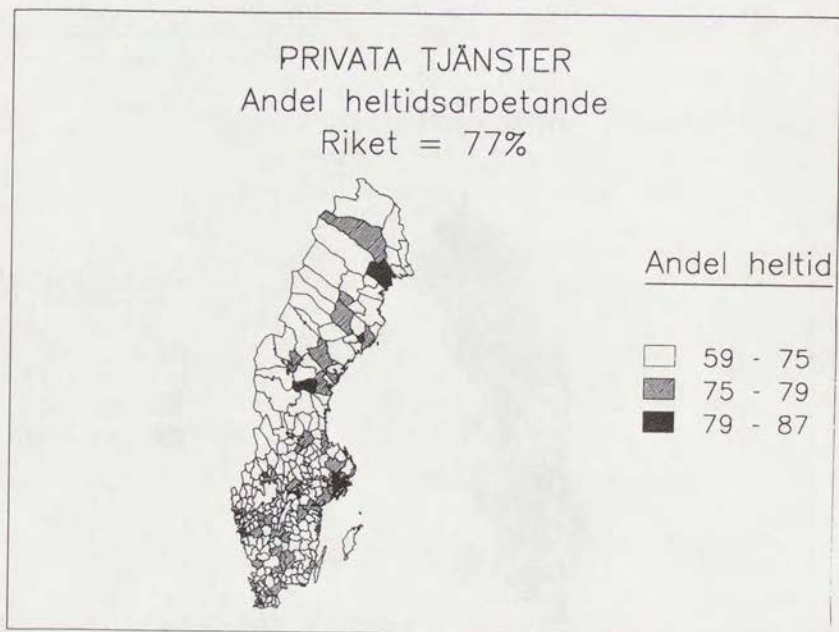
En slutsats som kan dras av analysen är att kön och ålder är de viktigaste variablerna för att förklara regionala variationer i arbetstid. Den geografiska dimensionen betyder mindre. Det enda undantaget är Stor-Stockholmsregionen.

En annan slutsats är att skillnaderna i arbetstidens fördelning på hel- och deltid är större mellan olika branscher/näringsgrenar än mellan kommuner. Könssuppdelningen på arbetsmarknaden avspeglas i arbetstidens fördelning på hel- och deltid inom olika näringsgrenar. När det gäller tjänstesektorerna, såväl den privata som offentliga, finns det också en samvariation mellan arbetsmarknadens storlek och deltidssarbetets omfattning — andelen heltidsarbetande minskar med arbetsmarknadens storlek.

Figur 2.10: Andel heltidsarbetande inom industri och byggnadsverksamhet Riket = 88%.



Figur 2.11: Andel heltidsarbetande inom privata tjänster. Riket = 77%.



Figur 2.12: Andel heltidsarbetande inom offentliga tjänster. Riket = 63%.



3 Regionala konsekvenser av förkortad arbetstid

Utgångspunkter

Analysen av de regionala konsekvenserna av en reducerad lagstadgad arbetstid sker utifrån en kvantitativ kalkyl. Avsikten är att i denna fånga väsentliga direkta och indirekta effekter som uppstår till år 2010 av en förkortning av veckoarbetstiden från 40 till 35 timmar. Beräkningsresultaten jämförs med ett alternativt utvecklingsförlopp utan arbetstidsförkortning. Kalkylen kan därmed tjäna som underlag för analys av konsekvenserna för den framtida regionala utvecklingen.

De beräknade effekterna innefattar sådana företeelser och samband som är ekonomiskt mätbara. De utgör en del av alla de komplexa beroendeförhållanden som bestämmer utbud och efterfrågan på arbetskraft. Kalkyler av detta slag innehåller alltid en rad metod- och kunskapsbrister. De ersätts till viss del med antaganden av olika slag. För att studera effekterna av en arbetstidsförkortning krävs idealt kunskap om dynamiken i samspelet mellan utbud och efterfrågan på lokala arbetsmarknader. I fokus står då dels hur arbetsgivarens efterfrågebeteende påverkas av ekonomiska och andra effekter av arbetstidsförkortningen, dels hur arbetstidsförkortningen påverkar enskilda individers och hushålls värdering av arbete och därmed deras arbetskraftsutbudsbeteende, dels också olikheter i företagens, hushållens och individernas agerande med hänsyn till regionalt bundna skillnader. Dessvärre saknas till stor del kunskaper om dessa beteenden. Vi känner ofta vilka processerna är, men inte hur de fungerar, i synnerhet inte i ett rumsligt perspektiv.

Vi vill i första hand bestämma hur efterfrågan på arbetskraft kommer att påverkas av en arbetstidsförkortning. Genomförandet av förkortningen förutsätter vi ske utan lönekomensation till arbetstagarna. Det betyder att kostnadseffekterna för företagen³ sammanhänger med kostnader som är kopplade till individen men inte till individens arbetstidsinsats. Kostnadseffekten skiljer sig sannolikt åt mellan olika verksamhetsinriktningar. Det är också sannolikt att det varierar mellan olika regioner, då förutsättningarna för en viss typ av verksamhet skiljer sig mellan olika delar av landet. Den kombinerade effekten härav kan förstärka eller utjämna regionala skillnader.

Frågan är nu om företagens värdering av varje arbetstimme är likartad oberoende av personen. Två skäl talar emot; dels att en arbetstimme utförd av en person inte nödvändigtvis kan ersättas med en arbetstimme från en annan person, dels att det föreligger skillnader mellan olika personalgruppers relativa betydelse för verksamheten. Det första fallet hänger samman med den ökade segmenteringen av arbetsmarknaden. I takt med att kraven på utbildning ökat, har brist på arbetskraft blivit detsamma som brist på arbetskraft med viss kompe-

tens. Arbetsmarknaden har segmenterats. Enskilda individer kan då bara konkurrera inom avgränsade segment på arbetsmarknaden. Resultatet har blivit att lokala och regionala arbetsmarknader kommit att präglas av samtidig arbetskraftsbrist och arbetskraftsöverskott. Ökad kvinnlig förvärvsfrekvens tillsammans med arbetsmarknadens segmentering har bidragit till en ökad koncentration av bosättningsmönstret. Möjligheterna att finna arbete för två makar med speciell kompetens ökar naturligtvis med den lokala arbetsmarknadens storlek. Små och lokala arbetsmarknader blir då allt mindre attraktiva. Rörligheten mellan dessa segment är begränsad på grund av sociala, ekonomiska eller teknologiska barriärer⁴. Ökade krav på kompetensförsörjning i företagen innebär i regel ökad specialisering, vilket förstärker barriärerna ytterligare.

Det andra fallet sammanhänger med företagens möjligheter att externalisera hela eller delar av vissa verksamhetsfunktioner.⁵ Detta kan ske i en del fall men inte alls i andra. Genom att införskaffa tjänster externt kan då företaget frikoppla sig från sådana personalkategorier som inte är nyckelgrupper. Därmed kan företagen till en del kostnadskompensera sig för arbetstidsförkortningens effekter. I båda dessa fall varierar förutsättningarna mellan regioner. Sannolikt skiljer sig alltså företagens värdering av arbetstidsinsatsen mellan personalkategorier, mellan produktionsinriktningar och mellan regioner. Därmed blir kostnadseffekterna för företagen av en arbetstidsförkortning beroende av dessa förhållanden.

De kostnadseffekter som uppstår för företagen kan också förväntas vara beroende av den konjunkturella och strukturella fas företagen befinner sig i. Rent allmänt kan konjunkturuppgångar och -toppar förväntas medföra större kostnadsökningar än annars vid en arbetstidsförkortning. Det beror på trängsel, flaskhals och bristproblem som leder till efterfrågeöverskott som tenderar att pressa upp priser och löner. Detta sammanhänger också med längden på den övergångsperiod som tillåts innan arbetstidsförkortningen skall vara fullständigt genomförd. Ett företag i en strukturell nedgångsfas, kännetecknat av mogna produkter på krympande marknader, torde vara mer kostnadskänsligt än andra företag. Hög sådan känslighet innebär ökade nedläggningsrisker. Kostnadsökningar vid en arbetstidsförkortning skapar i dessa fall förvärrade lönsamhetsproblem. Vidare innebär den strukturella omdaningen av näringslivet en ökad tjänstefiering av många produktionsinriktningar. Därmed ställs arbetskraftens kompetens mer i fokus med ökad rigiditet som följd. Detta minskar sannolikt på sikt möjligheterna till anpassning för att reducera negativa lönsamhetseffekter av en arbetstidsförkortning.

Den andra komponenten avser utbudet av arbetskraft. Där gäller frågan hur enskilda individer och hushåll ändrar sitt utbudsbeteende vid en arbetstidsförkortning. Genom att inte förutsätta någon lönekomensation blir effekten av att minska sin arbetstid i enlighet med arbetstidsförkortningen, en lägre inkomst. En viktig fråga är då om det är möjligt att ändra sitt konsumtionsmönster och/eller minska sin totala konsumtion. Individ eller hushåll måste i så fall värdera minskad arbetstid mer eller lika mycket som uteblivna konsumtionsmöjligheter. En enskild individ ställs inför dilemmat att öka sin fritid och minska sina konsumtionsutgifter. Vardagliga observationer ger vanligtvis vid handen att konsumtionsutgifterna ökar vid ökad fritid. Inom ett hushåll kan en viss omfördelning tänkas äga rum mellan makar, bestående vanligtvis av en ökad för-

värvsgrad för kvinnan. I grunden gäller det här sociala och ekonomiska motiv för att arbeta⁶. Man kan på goda grunder anta att motivens art och styrka varierar med bl a inkomstnivå, utbildning och familjeförhållanden. Dessa tre varierar också regionalt varför även motiven för att arbeta kan förväntas skilja sig mellan olika regionala miljöer. I detta fall spelar sannolikt även det lokala, offentliga serviceutbudet en viss roll, t ex vad gäller tillgången på barnomsorg.

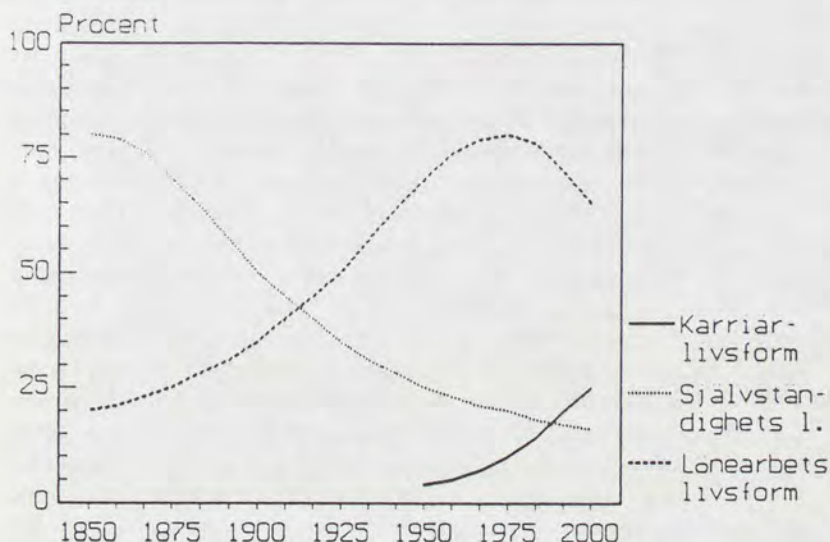
Vår kalkyl utgår från att kvinnor ökar sin förvärvsgrad upp till en nivå i paritet med männens. Om en heltidsarbetande man minskar arbetstiden i enlighet med arbetstidsförkortningen medan kvinnan ökar sin förvärvsgrad (sannolikt till en längre veckoarbetstid) kan hushållets totala arbetstid komma att bli i stort oförändrad — åtminstone sett över ett helt år. Dessa förhållanden kan i viss mån kompensera för inkomstbortfall som uppstår av arbetstidsförkortningen. Det är också möjligt att individer och hushåll söker att ytterligare kompensera sig för potentiella inkomstbortfall på andra sätt. Individers och hushålls reaktioner på förkortad arbetstid bestäms slutligen av den basala arbetsmotivationen, som ingalunda endast är en inkomstfråga. Reaktionsmönstret uppvisar sannolikt betydande regionala variationer. De sammanhänger med kulturella och andra traditionsbundna förhållanden.

Varken efterfrågan på eller utbud av arbetskraft bestäms partiellt utan som ett samspel mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Individens arbetsbeteende blir därmed beroende inte enbart av den nuvarande arbetsgivarens agerande till följd av arbetstidsförkortningen utan också av alla andra potentiella arbetsgivare inom rimligt restidsavstånd, i konkurrens med andra arbetstagarer. Detta gäller ett kortsiktigt perspektiv. På längre sikt kan naturligtvis även möjligheten till flyttning inkluderas som ytterligare utvidgar problematiken. På motsvarande sätt är företagets rekryteringsbeteende vid arbetstidsförkortning avhängigt den nuvarande personalens beteende i konkurrens med andra företags arbetsbeteende inom det lokala rekryteringsområdet. Rekryteringssvårigheter som leder till effektivitets- och lönsamhetsproblem, kan föranleda omlokalisering av verksamheten till annan ort med bättre förutsättningar.

Ett vidgat perspektiv på det individuella arbetskraftsutbudet kan erhållas vid ett betraktande av pågående förändringar i livsform. Framväxten under detta århundrade av sysselsättningen inom industri och tjänstenäringarna på bekostnad av sysselsatta inom primärnäringarna återspeglar en övergång från en livsform till en annan.⁷ Tre typer av livsformer kan urskiljas: självständighetslivsform, lönearbetslivsform och karriärlivsform. Figur 3.1 återger en principiell bild av växlingarna av livsform över tiden.

Jordbrukare har traditionellt levt i en självständighetslivsform präglad av en stark strävan efter oberoende och självständighet. Verksamheten på den egna gården är mer än arbete — den är själva livet. Arbetstiden är inte avgränsad från fritiden. Även bland personer som driver hantverksverksamhet finns inslag med denna livsform. Självständighetslivsformen har minskat kraftigt. Två huvudtyper av faktorer har orsakat denna reduktion. För det första har de ekonomiska förutsättningarna för dessa verksamheter drastiskt ändrats. Antalet familj jordbruk har minskat och hantverkstillverkning har ersatts av industriell produktion. För det andra har den ekonomiska utvecklingen förändrat människors preferenser. I jordbrukarsamhället var alternativet till självständighets-

Figur 3.1: Andel av arbetskraften som lever i olika livsformer i Sverige 1850–2000 (principiell skiss).



livsformen att tjäna en annan. Det innebar låg materiell levnadsstandard och stort beroende av arbetsgivarens godtycke. Med ekonomisk utveckling följde ökat utbud av varor och tjänster. Kontantlönens storlek blev då allt viktigare för den enskilde. När arbetsmarknaden successivt institutionaliserades och arbetsförhållandena reglerades i lagar och avtal, förändrades beroendet av arbetsgivaren. En allt större del av de arbetande kom att prioritera kontantlön och att kunna disponera sin fritid — och därmed leva i en annan livsform. Övergången från självständighetslivsformen skedde parallellt med landsbygdens avfolkning.

I stället kom en expansion av lönearbetarlivsformen. Den kännetecknas av att arbete och fritid är helt separerade. Arbetet utförs under lagstadgad arbetstid och fritiden disponeras helt av den enskilde. Arbete är ett medel att förvärva tillräckliga ekonomiska resurser för att kunna realisera sina önskningar om ekonomisk standard. Lönearbete är något man lever av men inte för. Lönearbetslivsformens utbredning sammanhänger först med den industriella expansionen och sedan med den växande privata och offentliga tjänsteproduktionen. Idag dominerar denna livsform bland de yrkesverksamma. Dess ökade omfattningen har medfört att tillgången på arbetstillfällen blivit en allt viktigare orsak till befolkningsomflyttningar — från regioner med underskott på arbetstillfällen till regioner med brist på arbetskraft. Men bilden är mer sammansatt än så. Genom arbetsmarknadens segmentering präglas lokala och regionala arbetsmarknader ofta av samtidig arbetskraftsbrist och arbetskraftsoverskott. Större arbetsmarknader kan lättare klara omställningar och får därför ökad betydelse.

Den fortgående utbredningen av lönearbetslivsformen har skett parallellt med att ett ökat antal personer lever i en karriärbunden livsform. Karriärlivsformen präglas av att arbetet betraktas som ett medel för självförverkligande. Arbetet är något man engagerar sig i och lever för. Det tillåts därför breda ut sig på fritidens bekostnad. Strävan efter framgång är ett centralt moment i denna livsform. Framgång i arbetet medför befordran, social prestige och ökade ekonomiska resurser. Karriärlivsformen återfinns inom många områden — inom näringslivet, inom de fria yrkena, inom forskningen, inom politiken, m.m. Livsformens tillväxt sammanhänger i hög grad med utvecklingen inom näringslivet. För det första har den snabba expansionen av kunskapsföretag — datakonsulter, programvaruhus, managementkonsulter, finansföretag, reklambyråer — starkt bidragit till att kraven på arbetskraften förändrats. Kunskapsföretagen bygger sin verksamhet på att kunna rekrytera personal med hög kompetens och erbjuda möjligheter som gör att personalen intensivt engagerar sig i arbetet. Dessa företags framgång avgörs av hur väl de kan engagera personalen och få den att identifiera sig med företagets affärsidé. För det andra har företagens organisatoriska förändringar understött karriärlivsformens utbredning. Stora företag har divisionaliserats och bolagiserats för att uppnå ökad ekonomisk decentralisering. Antalet personer med självständiga och kvalificerade uppgifter har ökat och medfört större utrymme att forma sina arbetsuppgifter. Sådan självständighet inbjuder till en karriärbunden livsform. Ökat inslag av karriärlivsformen påverkar det regionala utvecklingsmönstret påtagligt. Merparten av kunskapsföretagen liksom landets massmediala, politiska och kulturella centrum återfinns i Stockholmsregionen. Tillväxten av karriärlivsformen bidrar till att förstärka koncentrationstendenserna i bosättningsmönstret.

Övergången mellan livsformer har haft stor betydelse för den hittillsvarande regionala utvecklingen. Drivkrafterna utgör en kombination av enskilda individers ändrade sociala värderingar i samspel med de förändringar som sker i efterfrågan på arbetskraft. Det finns ingen anledning tro att de förändringstendenser som konstaterats för de tre livsformerna ändrar karaktär framöver, vilket illustreras i figur 3.1. Utfallet i olika regioner av en ökad omfattning av karriärlivsformen beror på orters och regioners kulturella och ekonomiska förutsättningar för att delta i förändringsprocesserna. Det är uppenbart att lönearbetslivsformens tillbakagång samtidigt med karriärlivsformens frammarsch, har betydelse för vilka effekter som kan förväntas uppstå av en arbetstidsförkortning. När den lagstadgade arbetstiden får relativt sett mindre betydelse, medför en arbetstidsförkortning allt mindre effekter.

De ekonomiska och sociala processer med tillhörande beslutsmekanismer som kortfattat berörts ovan, är endast fragmentariskt empiriskt belagda. Det saknas tillräcklig kunskap för att modellera dessa individ-, hushålls- och företagsbeteenden på ett tillfredsställande sätt till en regional kalkylmodell. Det har därför varit nödvändigt att dels göra analysen på en mer aggregerad nivå, dels tillgripa förenklande antaganden baserade på ekonomisk teori (som i sig grundas på ofta mycket starka antaganden). Våra kalkyler är därför behäftade med brister, men har ändå bedömts ha tillräcklig trovärdighet för att tjäna som räkneexempel på de regionala konsekvenserna av en arbetstidsförkortning.

Våra kalkyler är starkt sammankopplade med de nationella effektkalkyler

med hjälp av den s k TORMOD-modellen, som utförts åt kommittén. Resultaten bör betraktas som en regionalisering av de nationella kalkylerna. Antaganden och förutsättningar i de nationella kalkylerna återfinns således även i de regionala beräkningarna. Våra kalkyler består av två steg.

Det första steget gäller att kvantitativt beskriva näringsgeografiska förskjutningar, som kan beräknas uppstå till följd av den strukturella omdaning av den svenska ekonomin fram till år 2010. Härvid förutsätts att inga administrativt initierade arbetstidsförkortningar genomförs. Beräkningarna baserar sig på den regionala analysen i anslutning till 1987 års långtidsutredning⁸, vilka förts fram till år 2010 med hjälp av TORMODs referenskalkyl (som också baserar sina grunddrag på 1987 års långtidsutredning). Detta utvecklingsförlopp tjänar som regional referenskalkyl.

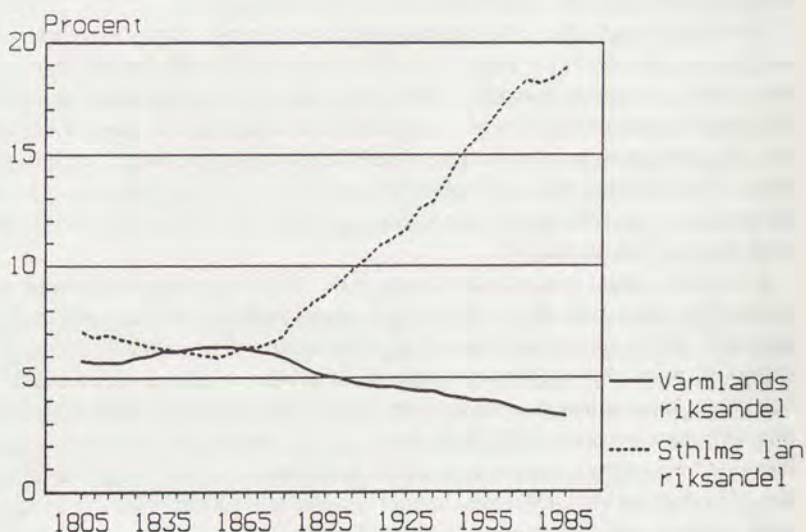
I det andra steget kvantifieras de regionala effekterna av en förkortning av veckoarbetstiden från 40 till 35 timmar utan lönekompensation till arbetstagarna⁹. Regionaliseringen tar sin utgångspunkt i den omstrukturering av ekonomin som arbetstidsförkortningen medför. Den innebär att den totala arbetstidsåtgången minskar samtidigt som kraftiga förskjutningar uppstår mellan produktionssektorerna. TORMOD-kalkylen resulterar i att sysselsättningen inom de konkurrensutsatta och skyddade sektorerna minskar men ökar inom den offentliga sektorn. Det totala antalet sysselsatta förutsätts vara detsamma i både referens- och förkortningskalkylen. Den regionala förkortningskalkylen fångar dels förskjutningarna mellan produktionssektorerna i olika regioner, dels hur ändrade medelarbetstider för olika arbetstidskategorier inom respektive produktionssektor påverkar sysselsättningen i skilda regioner. Genom att jämföra referenskalkylen med förkortningskalkylen, kan vi precisera de regionala effekterna av arbetstidsförkortningen.

I det följande redovisas först hur framtida näringsgeografiska förskjutningar — utan arbetstidsförkortning — leder till regionala omfördelningar av sysselsättningen fram till år 2010. Därefter diskuteras det regionala utfallet av arbetstidsförkortningen. Slutligen förs en diskussion av vilka konsekvenser som en arbetstidsförkortning kan komma att medföra för utvecklingen i olika regioner.

Framtida näringsgeografiska förskjutningar

Urbanisering — inflyttning till tätorter och ökat tätortsberoende — är en mycket gammal företeelse. I samband med industrialismens genombrott accentuerades urbaniseringen kraftigt, främst till följd av industrianläggningarnas beroende av större befolkningsunderlag för sin arbetskraftsrekrytering. Den har därefter fortsatt i oförminskad takt. Urbaniseringen har inneburit en snabb tillväxt av befolkningen i tätorter över huvud taget. Men större städer, storstadsregionerna och framför allt Stockholmsregionen har vuxit snabbare. Tätortsberoendet är idag avgörande för nästan all ekonomisk aktivitet. Det gäller även i de regioner vi vanligtvis betraktar som glesbygdsområden¹⁰.

Figur 3.2: Utvecklingen för Stockholms och Värmlands läns andelar av rikets befolkning 1805–1985.



Betydelsen av urbaniseringen för den regionala befolkningsfördelningen i Sverige framgår av figur 3.2. I figuren exemplifieras med Värmlands och Stockholms län. Stockholmstillväxten tog fart under andra hälften av 1800-talet. Värmlands läns andel av rikets befolkning har sjunkit kontinuerligt parallellt. Liknande utvecklingsmönster kan iakttas för många andra län. Samtidigt med omfördelningen av landets befolkning mellan regioner pågår också en omfördelning inom regionerna, som tar sig uttryck i en koncentration till regionens centralort.

Bakgrunden till urbaniseringen står att finna i successivt förändrad näringsstruktur. Från jordbruk till industri, från industri till tjänster, är den utveckling som urbaniseringen är en direkt följd av. Den regionala analysen i anslutning till 1987 års långtidsutredning pekar på starka tendenser till fortsatt urbanisering och i synnerhet snabb tillväxt av Stockholmsregionen. Det är inte långtidsutredningens prognoser som sådana som ger detta resultat, utan det är den näringsstrukturella omdaning — som följer av ett starkt utlandsberoende — som är bärare av koncentrations- och urbaniseringstendenserna.

De ekonomiska omställningar som förväntas framöver innefattar främst ökat kvinnligt förvärvsdeltagande, förskjutningar i efterfrågan på varor och tjänster, omprioriteringar av den offentliga verksamhetens storlek och innehåll samt effektiviseringar i resursanvändningen. De förutsätter att dynamiken i ekonomin fungerar tillfredsställande. Långtidsutredningen har tagit utgångspunkt i dessa slag av generella problemställningar och fångar genom ekonomiska och andra samband därmed väsentliga framtidsförhållanden. Den regionala utvecklingen såsom den analyserats i anslutning till långtidsutredningen blir följaktligen bärrare av de viktigaste regionala utvecklingsdragen. Den beskrivning som här ges

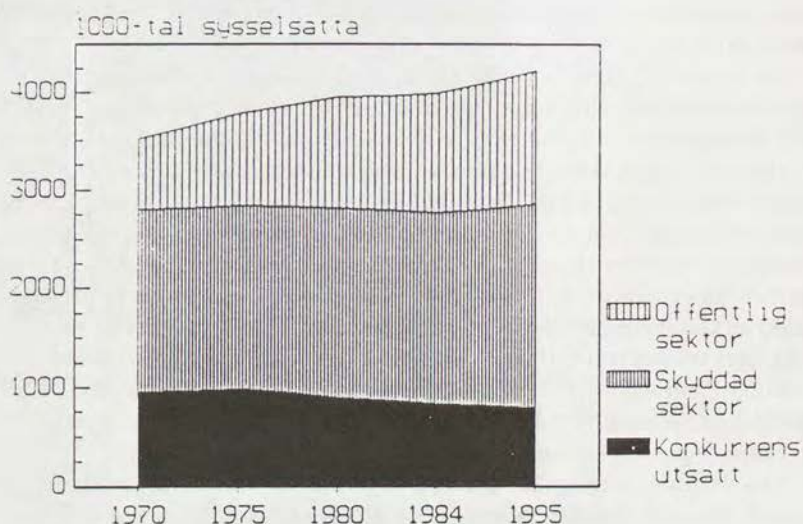
avser en utveckling fram till 2010 medan långtidsutredningen endast har kvantitativt preciserat utvecklingen fram till 1995. Vi utgår dock från att huvudragen i den näringsstrukturella utvecklingen kommer att fortsätta även efter 1995. Vad som då sätts i fokus är strukturella förändringar som påverkar den regionala fördelningen av verksamheter och sysselsättning, och därmed de regionala arbetsmarknaderna.

En sådan utveckling innefattar tillväxt av främst den kunskapsintensiva industrin och företagsorienterade tjänster samtidigt som den offentliga tillväxten blir långsammare och omfördelas till vård och omsorg. Enbart förskjutningar i sysselsättningens branschammansättning resulterar direkt i en regional omfördelning av de sysselsatta. Sysselsättningen i storstadslänen växer på andra läns bekostnad. Denna regionala omfördelning uppkommer genom att verksamheter som växer snabbt är överrepresenterade i storstadsområden — i synnerhet i Stockholmsregionen, samtidigt som långsamt växande eller tillbakagående verksamheter återfinns mer spridda över landet. Tas dessutom hänsyn till olikheter mellan regionerna när det gäller förutsättningarna för lönsam produktion inom industrin, avsättningsmarknader för produktion av tjänster till hushåll och företag samt befolkningsunderlag för offentlig service, förstärks urbaniserings- och koncentrationstendenserna ytterligare.

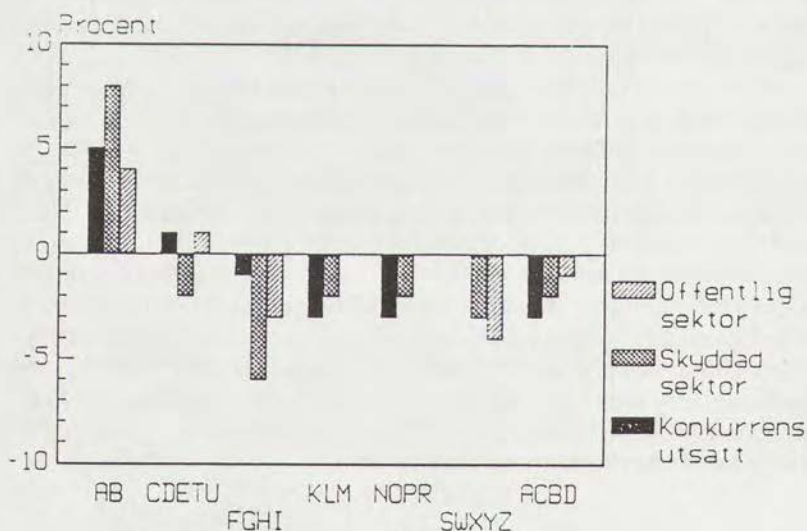
Sysselsättningsmässigt kan den konkurrensutsatta sektorn förväntas minska medan däremot både den skyddade och den offentliga sektorn kan väntas expandera. För detta finns två motiv: Det ena gäller den konkurrensutsatta sektorn, som till stora delar producerar priskonkurrerande produkter. Det finns då incitament för fortsatt rationaliserande och arbetskraftsersättande teknikutveckling för att bibehålla och förstärka konkurrenskraften. Därmed strävas efter produktivitetstegringar som resulterar i mindre arbetskrävande produktion. Det andra beror på övergången till allt större andel tjänsteproduktion i ekonomin. Som ett exempel kan nämnas att långtidsutredningen 1987 räknar med att drygt 70 000 arbetsplatser skall tas bort inom varuproduktion medan ungefär 300 000 skapas inom tjänsteproduktionen.

I figur 3.3 redovisas utveckling av sysselsättningen för de tre sektorerna på nationell nivå. Figuren visar tydligt den fortsatta stagnationen av sysselsättningen inom den konkurrensutsatta sektorn. Härigenom präglas utvecklingen av en fortsatt industriell produktionstillväxt och samtidigt successiv effektivisering resulterande i en minskning av antalet sysselsatta. Den konkurrensutsatta sektorns utveckling rymmer också en betydande omstrukturering mot en allt större andel kunskapsintensiv produktion. Den skyddade sektorns expansion av sysselsättningen är ett uttryck för tillväxt av den privata tjänsteproduktionen. Offentliga sektorn rymmer två huvuddrag — dels expansion av sysselsättningen inom vård- och omsorgsverksamhet, dels stagnation eller kontraktion av sysselsättningen inom övriga offentliga verksamheter. De skyddade och offentliga sektorerna expanderar mer än väl för att sysselsättningsmässigt kompensera nedgången i den konkurrensutsatta sektorn.

Figur 3.3: Strukturförändringar av den nationella sysselsättningen 1970—1984 och 1984—1995 enligt 1987 år långtidsutredning. (Källa: Bearbetning av underlag till SOU 1987:3, Långtidsutredningen 1987, Bilaga 24: Regionala analys.)

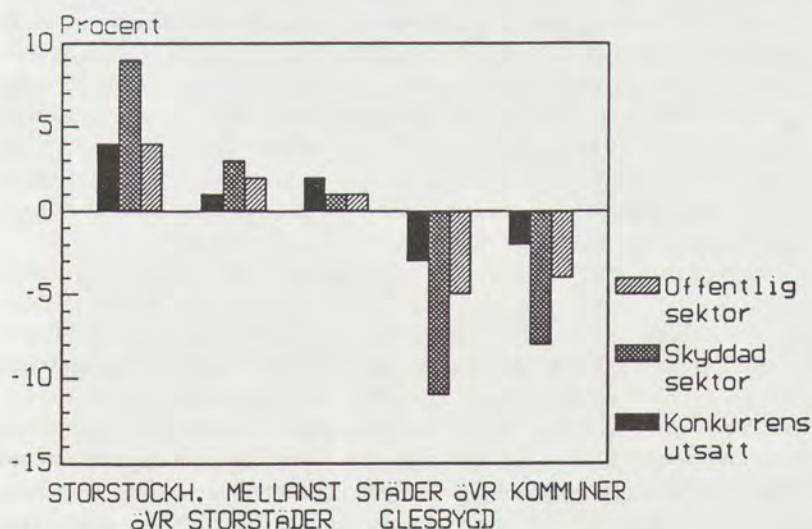


Figur 3.4: Riktningar för den regionala omfördelningen av sysselsättningen inom olika produktionssektorer under en tioårsperiod. Procentuell förändring av länsgruppernas sysselsättning efter avdrag för den riksgenomsnittliga förändringen.

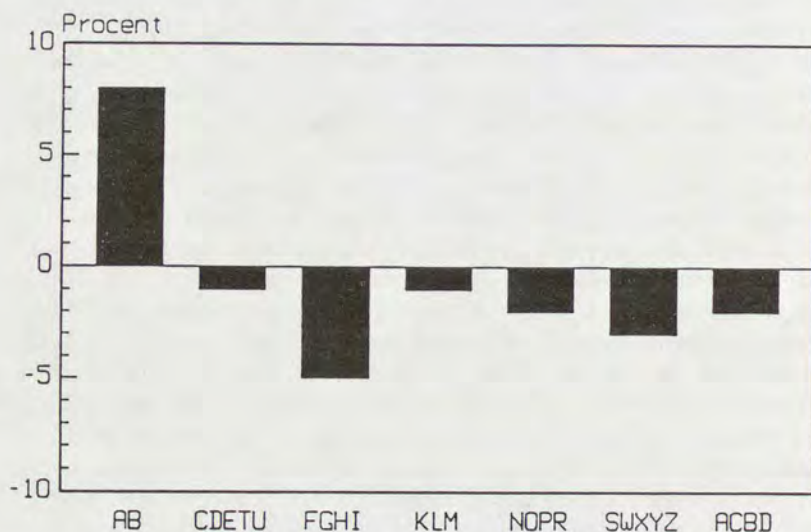


Frågan är nu vad sektorsförändringarna medför på den regionala nivån. Tre rumsligt påverkande krafter kan då urskiljas. Den ena kraften gäller den konkurrensutsatta sektorn. Dess sysselsättning är förhållandevis spridd över landet. Nedgången i sysselsättningen innebär följaktligen ett indirekt bidrag till urbanisering och regional koncentration. Den andra kraften härstammar från den skyddade sektorn. Huvuddelen där avser tjänster som är beroende av befolkningstäthet för både produktion och avsättning. Expansionen av sysselsättningen inom denna sektor verkar för urbanisering och regional koncentration. Den tredje kraften, slutligen, gäller den offentliga sysselsättningens omstrukturering. Övergången till alltmer vård- och omsorgssysselsatta innebär en allt starkare bindning av verksamheten till bosättningsmönstret. Den regionala spridningseffekten som normalt tillräknas offentlig sysselsättning blir då försvagad genom att befolkningen urbaniseras och koncentreras regionalt. På så sätt kommer den offentliga sysselsättningen att mindre motverka regional koncentration. De sammanlagda effekterna illustreras i figurerna 3.4—3.7. Avsikten med dessa fyra figurer är inte att visa någon exakt bild över hur det skall bli i framtiden. Istället ska de uppfattas som en beskrivning av riktningarna i dels den regionala omfördelningen, dels urbaniseringen. Vi gör alltså en åtskillnad mellan geografiskt område — där grupper av län används som indelning — och ortsstorlek — där gruppering av kommuner efter befolkningsstorlek utgör indelning. I figurerna återges vad som händer under en ungefärlig tioårsperiod i framtiden.

Figur 3.5: Riktningar för urbaniseringen av sysselsättningen inom olika produktionssektorer under en tioårsperiod. Procentuell förändring av kommungruppernas sysselsättning efter avdrag för den riksgenomsnittliga förändringen.



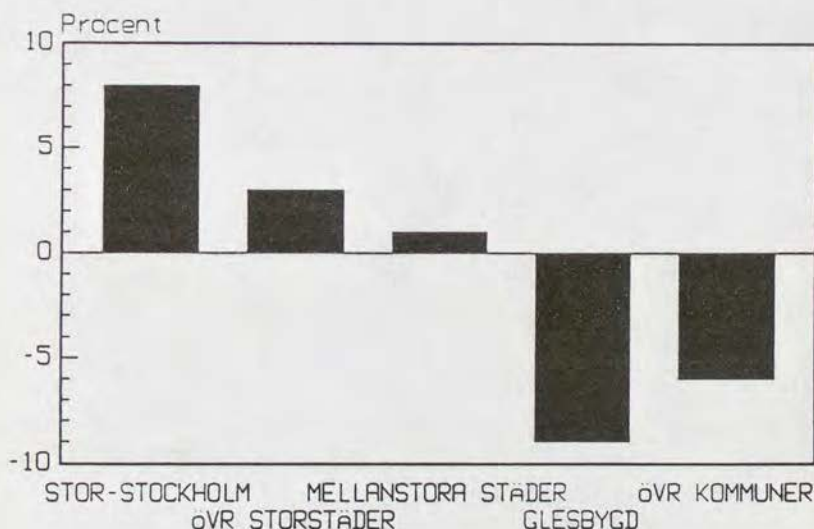
Figur 3.6: Den totala sysselsättningens regionala omfördelning under en tioårs-period. Procentuell förändring av länsgruppernas sysselsättning efter avdrag för den riksgenomsnittliga förändringen.



Den regionala omfördelningen karakteriseras av två förhållanden. För det första ökar Stockholmsregionen sin andel av sysselsättningen i landet medan övriga delar minskar sina andelar. För det andra minskar östra mellansverige samt Malmö- och Göteborgsområdena sina sysselsättningsandelar långsammare än andra delar av Sverige. Den regionala omfördelningen präglas sålunda av koncentration till de redan befolkningstunga delarna av landet. Urbaniseringen uppvisar också två typdrag. Det ena gäller att de stora tätorterna växer snabbare än de mindre. Storstäder — i synnerhet Stockholmsområdet — och mellanstora städer innefattar en allt större andel av sysselsättningen medan mindre kommuner och glesbygdens andelar minskar. Det kan också noteras att urbaniseringen kvantitativt är något större än den regionala omfördelningen.

Den regionala omfördelningen och urbaniseringen som här utmålats beskriver en långsiktig utveckling. Självfallet kan de i framtiden komma att ta andra vägar och former men i huvudsak endast temporärt. Vidare kan det utvecklingsförlopp som skisserats bli annorlunda om regionalpolitiska eller andra åtgärder drastiskt förändras. Sådant kan inte — av naturliga skäl inkluderas i en analys av detta slag. Det är väsentligt att konstatera att vi här inte anger några nya inslag i den regionala utvecklingen. Den näringsgeografiska omdaningen innebär en fortsättning av en mycket långsiktig historisk utveckling. Den utgör en underliggande kraft i den regionala utvecklingen. Dess verkningar påverkar förutsättningarna för en arbetstidsförkortning och därmed dess regionala effekter.

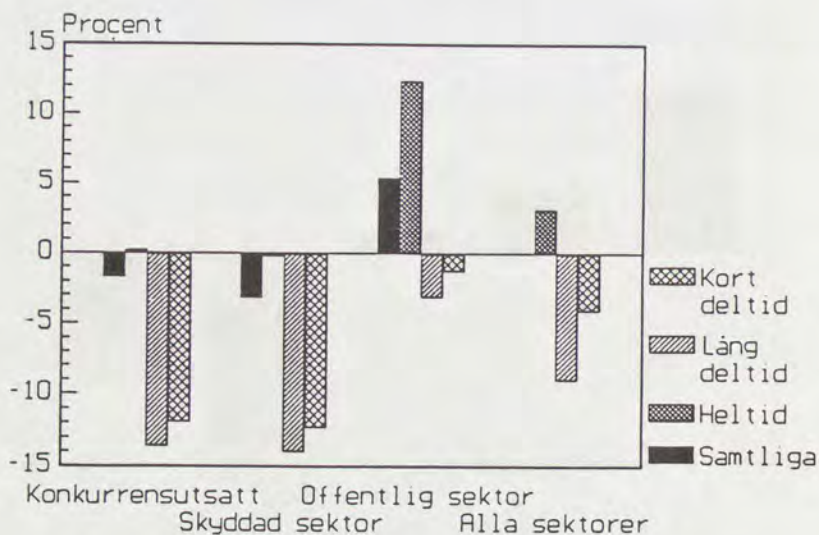
Figur 3.7: Den totala sysselsättningen urbanisering under en tioårsperiod. Procentuell förändring av kommungruppernas sysselsättning efter avdrag för den riksgenomsnittliga förändringen.



Arbetstidsförkortning i regionalt perspektiv

I kalkylerna av en arbetstidsförkortning till 35 veckoarbetstimmar är det den totala arbetstiminsatsen som minskar genom de samhällsekonomiska effekter som uppstår medan den totala sysselsättningen förutsätts kunna bibehållas. Dessa har räknats fram i samband med de så kallade TORMOD-kalkylerna och införts som förutsättning i beräkningarna av de regionala konsekvenserna. Det betyder att det är den genomsnittliga medelarbetstiden i ekonomin som sjunker med 8.7 procent. Vidare antas att den kvinnliga förvärvsgraden kommer att öka till männens nivå. Män arbetar mer heltid än deltid. Kvinnor arbetar mer lång deltid än heltid. Den sammanlagda effekten av arbetstidsförkortningen beräknas betyda kortare medelarbetstid för de som arbetar heltid medan de som arbetar lång deltid får ökad medelarbetstid. Däremot förutsätts inte medelarbetstiden för dem med kort deltid att påverkas. Kortare medelarbetstid innebär att det går åt fler personer för att upprätthålla samma arbetstidsinsats i produktionen. Emellertid anger TORMOD-kalkylerna att de ekonomiska effekterna av kortare arbetstid leder till relativt starka omfördelande effekter mellan de tre produktionssektorerna. Den sammanlagda effekten på sysselsättningen i landet som helhet framgår av figur 3.8.

Figur 3.8: Arbetstidsförkortningens sysselsättningseffekter för olika arbetstidskategorier i olika produktionssektorer. Procentuell förändring i förhållande till referensalternativet.

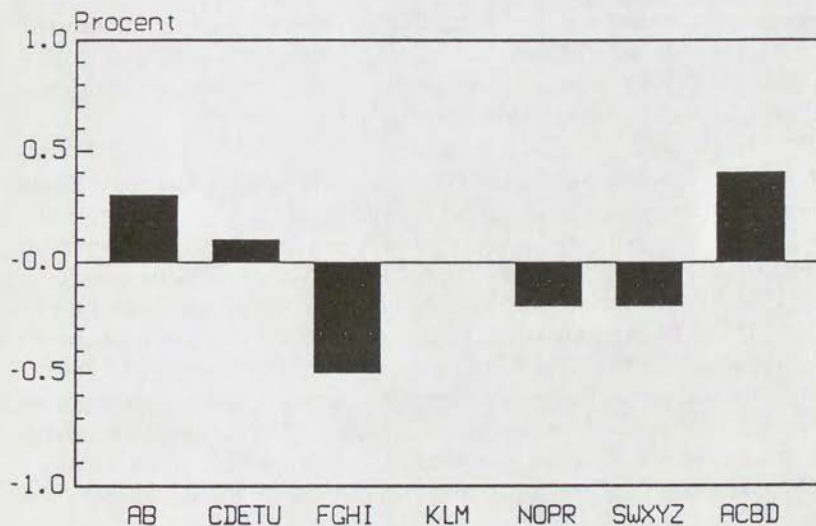


Genom de sektoriella förskjutningarna uppstår både regionalt omfördelande och urbaniserande effekter. De är av samma karaktär som den långsiktiga näringsgeografiska omfördelningen. I så måtto förstärker en arbetstidsförkortning sysselsättningens koncentrations- och urbaniseringstendenser.¹¹ Förstärkningen är dock mycket måttlig. Hela arbetstidsförkortningens effekt rör sig omkring en tiondel av storleken på den underliggande omfördelnings- och urbaniseringskraften under en tioårsperiod. Detta framgår av figurerna 3.9 och 3.10.

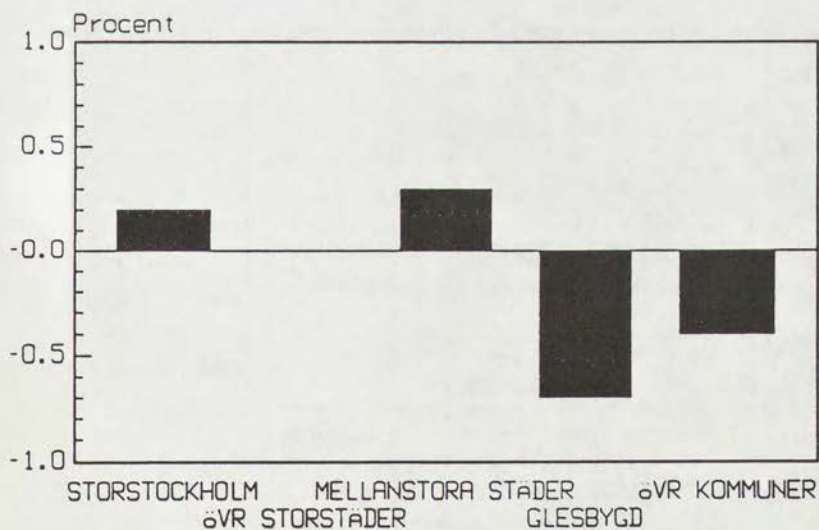
De avvikelser som figur 3.9 visar i förhållande till de föregående figurerna, hänger till stor del samman med den offentliga sektorns relativa storlek i de olika regionerna. Det gäller främst de två nordligaste länen. Där utgör den offentliga sektorns sysselsättning en betydande del av arbetsmarknaden. Genom att arbetstidsförkortningen förutsätts leda till tillväxt av offentligt sysselsatta uppstår en tillväxtkraft i de områden där denna sektor är av stor omfattning. Den nedgång i sysselsättningen inom konkurrensutsatt och skyddad sektor som uppstår kompenseras mer än väl av sysselsättningsökningen i offentlig sektor.

Den främsta effekten består av ökad urbanisering. Det är de mycket stora och de mellanstora tätorterna som ökar takten i sin tillväxt vid en arbetstidsförkortning. Det framgår av figur 3.10. Glesbygden och icke tätortsdominerade kommuner minskar däremot sin andel av sysselsättningen. Även i detta fall är effekterna små men av större betydelse. Det är just de glesbefolkade delarna av landet tillsammans med de små, ofta svagt växande kommunerna som huvuddelen av de regionalpolitiska insatserna skett under lång tid. En arbetstidsförkortning på det sätt som här studerats motverkar sålunda de regionalpolitiska strävandena.

Figur 3.9: Arbetstidsförkortningens regionala omfördelningseffekter mätt som sysselsättning. Procentuell förändring för länsgrupper i förhållande till referensalternativet.



Figur 3.10: Arbetstidsförkortningens urbaniseringseffekter mätt som sysselsättning. Procentuell förändring för kommungrupper i förhållande till referensalternativet.

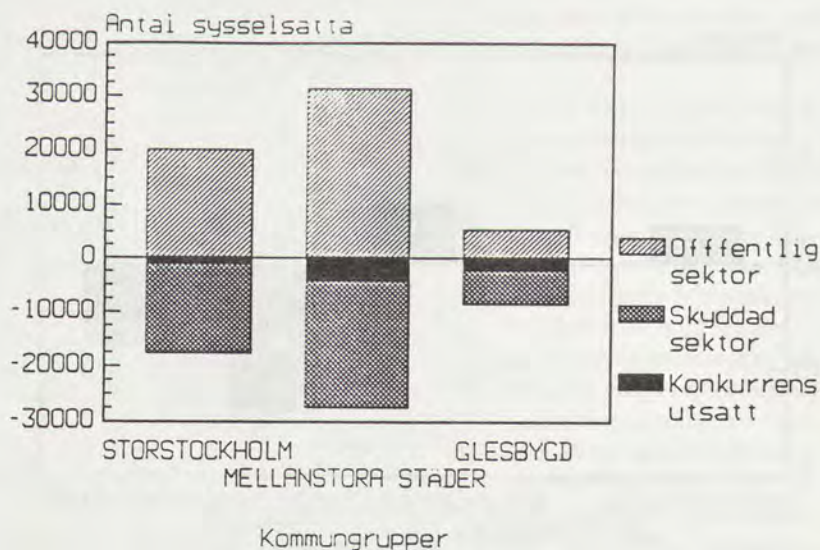


Konsekvenser för regional utveckling

De kvantitativa kalkylerna beskriver endast en del av de regionala konsekvenserna av en arbetstidsförkortning. Det beror på att de bakomliggande modellerna — både den nationella och den regionala — inte tillräckligt fullständigt fångar verklighetens komplexitet. Det är i första hand inom två områden som de modellbaserade analyserna är otillräckliga för att mer fullständigt beskriva de regionala konsekvenserna av en arbetstidsförkortning. De gäller dels bruttoströmmar, yrkesrörlighet och arbetsmarknadens tilltagande segmentering, dels utrikeshandelns impulser till förnyelse och utveckling.

Förekomsten av regionala variationer i utbudet av sysselsättningstillfällen inom de tre produktionssektorerna leder till betydelsefulla effekter på de lokala och regionala arbetsmarknaderna vid en arbetstidsförkortning. De nationella kalkylerna visar på de mycket stora behov av omställning som finns mellan branscherna för att anpassa ekonomin till det nya läget. En sådan omställning ställer naturligtvis krav på att sysselsatta omflyttas från en verksamhet till en annan. Dessa bruttoströmmar på arbetsmarknaderna blir stora redan på en mycket hög aggregeringsnivå. Det framgår av figur 3.11. Det synes som om just mellanstora städer har sammansättnings- och storleksegenskaper som gör att där blir omställningseffekten i absoluta tal störst. Men huvuddelen av dessa sysselsättningsomställningar ligger dolda på denna grova nivå. Det är nämligen bruttoströmmarna mellan yrkesgrupper som kan väntas bli mycket stora. En minskad sysselsättning inom konkurrensutsatt och skyddad verksamhet frigör stora mängder sysselsatta inom yrkesgrupper som inte har sina motsvarigheter inom offentlig verksamhet.

Figur 3.11: Bruttoströmmar av sysselsatta mellan produktionssektorer i olika kommungrupper vid en arbetstidsförkortning. (Antalsjämförelse i förhållande till referensalternativet).



Omställningar mellan sektorerna innebär således också stora övergångar mellan yrken. Det finns härvid anledning att uppmärksamma den tilltagande yrkesmässiga segmenteringen av arbetsmarknaden. Barriärerna mellan olika arbetsmarknadssegment — ofta baserade på yrkesgruppstillhörighet — är stora. Emellertid kan vi inte på basis av föreliggande analys uppskatta dessa strömmar — därtill har analysen skett i alltför grova termer. Arbetstidsförkortning utlöser genom sektorsomställningar stora diskrepanser mellan efterfrågan på arbetskraft inom olika yrkesgrupper och arbetskraftsutbudet inom olika yrken, på regionala arbetsmarknader. Anpassningsproblem som då uppstår har i princip två lösningar. Den ena gäller att den enskilde kan vidareutbilda sig för att klara övergång till ett annat yrke. Det kan då förväntas ske på den ort man bor. Sådana åtgärder tar självfallet tid och sträcker då ut anpassningsförloppet vid en arbetstidsförkortning. Det blir en fråga om hur lång tid som accepteras innan förkortningen skall vara fullständigt genomförd. Den andra lösningen har en geografisk innebörd. Man kan flytta till en annan ort där man kan få arbete inom sitt nuvarande yrke. Sker sådan omflyttning i tillräckligt stor omfattning kan den bristande anpassningen mellan utbud och efterfrågan inom respektive arbetsmarknadssegment minskas. Arbetstidsförkortningen leder därmed till ökad geografisk rörlighet. Eftersom arbetskraftsefterfrågan växer snabbare på de större arbetsmarknaderna, bidrar sannolikt yrkesanpassningen genom omflyttning till urbanisering och regional koncentration. Förutsättningarna för ekonomisk utveckling i de regionalpolitiskt prioriterade områdena torde försämrars av den ökade geografiska rörligheten. Den tilltagande segmenteringen av arbetsmarknaden bärs upp av förändringar i företag, myndigheter och organisationer i samband med den strukturella omvandlingen i ekonomin. Struktur- omvandling av privat och offentligt näringsliv innefattar förändringar av sektorer, branscher och företag för att skapa ökad effektivitet och konkurrenskraft. I strävan efter konkurrenskraft kan — på ett allmänt plan — fyra typer av anpassningar hos företagen urskiljas. Först kommer ett skede av att söka öka marknaderna för sina produkter. När detta inte räcker för att bibehålla eller växa i produktion, måste produktionsprocessen rationaliseras. Detta andra skede tar sikte på att förbättra den interna produktionstekniken. Det leder till högre produktivitet som gör att det åtgår bl a mindre arbetskraft för att producera en större mängd produkter. Sedan marknadstillväxt och intern rationalisering drivits så långt som möjligt, riktas — i det tredje skedet intresset mot företagets samspel med kunder och leverantörer. Det gäller då logistiken i det produktionssystem som företaget är en del av. Logistisk rationalisering innebär att ta tillvara all potentiell leverans-, transport-, och lagringseffektivitet. Därmed gäller det aktiviteter utanför det egna företaget. Slutligen ökas — i det fjärde skedet — effektiviteten i samspelet på marknaden genom kundanpassning av produkterna. Därmed knyts kund och leverantör närmare varandra.

Processen genom de fyra skedena får främst två betydande konsekvenser för företagets uppbyggnad och organisation. För det första, i strävan efter att ta tillvara intern rationaliseringspotential utöver förbättringar av själva produktions- tekniken, vidtas ofta åtgärder i företagen för att öka den ekonomiska medvetenheten i organisationens olika delar. Det sker i regel i form av att det befintliga företaget delas upp genom divisionalisering eller bolagisering. Under 1980- talet har dessa strukturförändringar ökat starkt i takt med tilltagande interna-

tionellt konkurrenstryck. En del av den tidigare företagsorganisationen blir därmed fristående serviceföretag till huvudaffärsområdet. För det andra, när kundanpassning och samspelet med kunder och leverantörer ökar vidgas och fördjupas organisationens kunskaps- och kompetensbehov. Det leder till ökad efterfrågan på personal med hög kompetens och stora kunskaper. Decentralisering, ökad kunskapsintensitet leder till två typer av regionalt betydelsefulla effekter.

För det första ökar antalet personer med självständiga och kvalificerade arbetsuppgifter. Härigenom ges utrymme för att forma sina egna arbetsuppgifter. Samtidigt krävs ett ökat engagemang från den enskilde i arbetet. Självständigheten inbjuder till en karriärbunden livsform. En arbetstidsförkortning skulle genom ökade krav på kostnadsmedvetenhet och effektivitet i näringslivet således förstärka utbredningen av karriärlivsformen. Därmed minskar betydelsen av den lagstadgade arbetstiden och följaktligen effekten av en arbetstidsförkortning. En ökad utbredning av karriärlivsformen innebär sannolikt också en ytterligare förstärkning av urbaniseringen.

För det andra skapar tidigare stora företags uppdelning, nya mindre och självständiga företagsenheter, som är mer geografiskt lätttrörliga. De utbrutna företagsenheterna gäller påfallande ofta stödfunktioner inom marknadsföring, dataförsörjning, forskningsverksamhet, o dyl. Sådana verksamheter tenderar att lokaliseras till de mycket befolkningstäta delarna av landet. Det är dock inte själva urbaniseringstendensen som utgör problemet, utan snarare att de regioner som tidigare har haft funktioner av detta slag "inkapslade" i större företag, riskerar att förlora dem. Därmed kan diversifieringen av arbetsmarknaden komma att minska i de delar som bäst behöver den. Potentialen för regional utveckling minskar.

En betydelsefull drivkraft för utvecklingen — såväl regionalt som nationellt — utgörs av den ekonomiska mekanism vi kallar konkurrens. Det kan gälla konkurrens mellan varor från olika producenter, mellan företag om arbetskraft, mellan privat och offentligt om finansiella resurser, mellan kommuner om näringsliv, eller annat. Vid konkurrens initieras och stimuleras till förändring och förnyelse. Influenserna från konkurrens vid internationell handel är av särskilt stor betydelse. Det är under dessa konkurrensförhållanden som importsubstitution kan utvecklas. Den är en fundamental kraft för regional utveckling.¹² Stimulanser till importsubstitution erhålls från importkonkurrens på hemmamarknaden. Introduktion av ny teknik sker till stor del genom teknikimport. Härur utvecklas ofta importsubstitution. Nya produkter och ny teknik utvecklas och ersätter gamla som tidigare tillverkats. Näringslivet förnyas först och främst i de regioner som är utsatta för stark importpåverkan. Samtidigt skapas förutsättningar för spridning av den nya tekniken till andra regioner. Förnyelse och teknikspridning stimulerar till mångfacetterad utveckling i olika regioner.

Impulserna till strukturella förändringar förs in till företagen och arbetsmarknaden genom det internationella konkurrenstrycket. Arbetstidsförkortningen leder till en kraftig begränsning av utrikeshandeln enligt TORMOD-kalkylerna. Därmed minskar impulserna till förändring och förnyelse. Den kanske viktigaste drivkraften för ekonomisk tillväxt och regional utveckling begränsas således kraftigt vid en arbetstidsförkortning.

De tre förändringsprocesserna — tilltagande segmentering av arbetsmarknaden, organisatorisk uppdelning till mindre företagsenheter samt importsubstitution genom utlandskonkurrens — skapar var och en och tillsammans förändring, förnyelse och utveckling i alla landets regioner. Emellertid uppstår vid en arbetstidsförkortning sådana effekter att viktiga ekonomiska mekanismer sätts ur spel enligt de resultat som TORMOD-kalkylerna givit vid handen. Därmed uppstår betydande svårigheter att väga samman de olika effekterna av en arbetstidsförkortning som diskuterats ovan. Det kan dock konstateras att de samlade regionala konsekvenserna av en arbetstidsförkortning inte medför förbättringar av utvecklingsförutsättningarna i de regionalpolitiskt prioriterade områdena. Det kan också konstateras att arbetstidsförkortningens effekter medför en förstärkning av de drivkrafter som leder till urbanisering och regional koncentration av befolkning och sysselsättning.

Slutligen vill vi understryka att kunskapsbristerna är stora när det gäller att formulera empiriskt grundade analys samband och modeller om regionala arbetsmarknader. För att verkligen kunna penetrera effekter av en arbetsmarknadspolitisk åtgärd krävs fördjupad forskning baserad på moderna datorbaserade metoder. Vi tror att den så kallade mikrosimuleringstekniken är särskilt lämplig att pröva i detta sammanhang¹³.

4 Sammanfattning och slutsatser

En analys av de nuvarande arbetstidernas i olika regioner leder till följande konstateranden:

- att det i stort inte är några skillnader i männens fördelning av arbetstiden på hel- och deltid,
- att de regionala variationerna i kvinnors arbetstid är något större men fortfarande förvånansvärt liten, att ålder och barn i förskoleåldern har större betydelse för kvinnors val av arbetstid än vilken region man bor i,
- att ungdomar generellt har lägre yrkesverksamhetsgrad, färre heltidsarbetande och mindre skillnader mellan könen än övriga åldersgrupper,
- att kvinnor i åldersgruppen 45 år och däröver har lägre yrkesverksamhetsgrad än kvinnor under 45 år men att arbetstidens fördelning på hel- och deltid ungefär är densamma i båda åldersgrupperna,
- att Stockholmsområdet för kvinnornas del och på alla variabler — ålder, kön, barn i förskoleåldern — ger ett högre arbetsdeltagande än i övriga regioner,
- att arbetstidens fördelning på hel- och deltid inom delsektorer på arbetsmarknaden uppvisar små regionala variationer,
- att privata tjänstesektorn bryter mot mönstret. Inom privata tjänstesektorn ökar andelen heltidsarbetande med arbetsmarknadens storlek,
- att den offentliga sektorn i Stockholmsregionen har hög andel heltidsarbetande. I övrigt är de regionala variationerna små.
- att det är inte läget utan storleken på arbetsmarknaden som förefaller vara av störst intresse när det gäller effekter av en arbetstidsförkortning.

Den strukturella omdaning av den svenska ekonomin som sammanhänger med vår roll i världsekonomin och övergången mot ett alltmer tjänstedominerat samhälle leder till betydande regional omfördelning samt fortsatt urbanisering av sysselsättningen. Det är framför allt storstadsområden, större tätorter och mellanstora städer som växer snabbare. I det perspektivet framstår de omfördelande effekterna av en arbetstidsförkortning i förstone som relativt små.

I framtiden ligger huvudförändringen i sysselsättningsförskjutningar mellan produktionssektorer. Det gäller både nationellt och regionalt. I viss utsträckning kompenserar öknings i offentlig sysselsättning nedgången i konkurrensutsatt och skyddad sysselsättning. Genom att arbetstidsförkortningen tillåts ge verkningar företrädesvis i offentliga sektorn — enligt de TORMOD-kalkyler som framlagts — sker en regional utjämning på grund av den offentliga sektorns sysselsättnings relativt jämna utbredning över landet. Men arbetstidsförkortningen initierar stora bruttoströmmar mellan sektorerna. De verkligt stora bruttoströmmarna som uppstår på regionala arbetsmarknader till följd av arbetstidsförkortningen är dock dolda i den grova aggregering som tillämpas. Ge-

nom sektorsförskjutningarna ställs stora krav på omfördelning mellan olika yrkesgrupper. Arbetsmarknadens successivt tilltagande segmentering försvårar en sådan omställning. Segmenteringen är också ett regionalt fenomen.

Dessa indirekta effekter påverkar möjligheterna att få arbete med samma kompetenskrav som tidigare, liksom att rekrytera personal med rätt inriktning, i den ort eller region som man befinner sig i. Problemens styrka sammanhänger med den lokala/regionala arbetsmarknadens storlek. Ju större arbetsmarknaden är desto lättare kommer omställningarna att kunna äga rum. Även omvänt gäller. Det här betyder att de redan nu regionalpolitiskt utsatta områdena kan vänta ytterligare svårigheter vid en administrativt initierad arbetstidsförkortning. Som en sekundär effekt leder omställningsproblemen till omflyttning och ökad urbanisering. En arbetstidsförkortning på det sätt som här studerats motverkar sålunda de regionalpolitiska strävandena.

Kostnadseffekterna för företagen leder till minskad internationell konkurrenskraft. Därmed minskar handelsutbytet med andra länder. Detta innebär i sig betydande effekter på de regionala utvecklingsmöjligheterna. En av de starkaste drivkrafterna för omdaning och förnyelse utgörs nämligen av importsubstitution. Incitament till importsubstitution erhålls från importkonkurrens på de inhemska marknaderna. Näringslivet förnyas först och främst i de regioner som är utsatta för stark importpåverkan. Samtidigt skapas förutsättningar för spridning och av förnyelsen till andra regioner. Minskad importsubstitution fjärrar en av de väsentligaste drivkrafterna för att skapa ett konkurrenskraftigt näringsliv — både i olika regioner och i landets ekonomi som helhet. TOR-MOD-kalkylen visar att en arbetstidsförkortning leder till att väsentliga ekonomiska mekanismer kan komma att sättas ur spel i stor omfattning som närmast är att likna vid ett systemskifte. Det minskar möjligheterna till djuplodande analys. Emellertid är det vår uppfattning att våra kvantitativa kalkyler tillsammans med kvalitativa analyser fångat de huvudsakliga regionala konsekvenserna av en arbetstidsförkortning.

- 1 Se vidare Anxo, D.: Samhällsekonomiska följder av kortare arbetstid, Stockholm 1989.
- 2 Analysen bygger på uppgifter från SCB:s årliga sysselsättningsstatistik (ÅRSSYS). Statistiken har tagits fram genom samkörningar och bearbetningar av olika register. De viktigaste källorna är kontrolluppgifter från arbetsgivare och register över totalbefolkningen (RTB). SCB har sedan skattat veckoarbetstiden med hjälp av information om arbetstidens fördelning i arbetskraftsundersökningarna.
- 3 Vi använder fortsättningsvis begreppet företag synonymt för organisation, myndighet, etc. och kan alltså avse såväl privat som offentlig verksamhet.
- 4 Se t ex Gordon, D.M., Edwards, R.C. and Reich, M. (eds): Labor Market Segmentation, 1975.
- 5 För en vidare diskussion av denna problematik, se t ex Elsässer, B.: Industriebegreppets förändring, i Svensk Industri, Sveriges Industrieförbund, Stockholm 1985.
- 6 Frågor kring arbetstagares värderingar och motivation diskuteras i Maccoby, M.: Arbete - varför det?, Svenska Dagbladets Förlag, Stockholm 1989.
- 7 För en utförlig diskussion, se SOU 1989:12: Den regionala problembilden, Stockholm 1989 samt Höjrup, T.: Det glemte folk - Livsformer och centraldirigering, Köpenhamn 1983.
- 8 SOU 1987:3, Långtidsutredningen 1987, Bilaga 24: Regional analys.
- 9 Valet av detta förkortningsalternativ har skett i samråd med arbetskommitténs sekretariat. Operationaliseringen av kalkylen följer TORMOD-kalkylens alternativ V35d. Se vidare Anxo, D.: Samhällsekonomiska följder av kortare arbetstid, Stockholm 1989.
- 10 Johannisson, B., Persson, L.O. och Wiberg, U.: Urbaniserad glesbygd, Ds 1989:22, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm 1989.
- 11 Dessa slutsatser stämmer överens med huvuddragen i de slutsatser som dragits i en likartad studie; Anxo, D.: Regionala sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning, Memorandum nr 93, Nationalekonomiska institutionen, Göteborgs Universitet, Göteborg 1986.
- 12 Jacobs, J.: Cities and the Wealth of Nations - Principles of Economic Life, Random House, New York 1984.
- 13 Vissa försök har gjorts med hjälp av så kallad mikrosimulering. För en genomgång av metoden och applikationer, se t ex Clarke, M. and Holm, E.: Micro-Simulation Methods in Spatial Analysis and Planning, Arbetsrapport från Cerum 1987:7, Umeå Universitet, Umeå 1987.

Referenser

- Anxo, D.: Regionala sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning, Memorandum nr 93, Nationalekonomiska Institutionen, Göteborgs Universitet, Göteborg 1986.
- Anxo, D.: Samhällsekonomiska följder av kortare arbetstid, Stockholm 1989.
- Clarke, M. and Holm, E.: Micro-Simulation Methods i Spatial Analysis and Planning, Arbetsrapport från Cerum 1987:7, Umeå Universitet, Umeå 1987.
- Elsässer, B.: Industriebegreppets förändring, i Svensk Industri, Sveriges Industriförbund, Stockholm 1985.
- Gordon, D.M., Edwards, R.C. and Reich, M.(eds): Labor Market Segmentation, 1975.
- Höjrup, T.: Det glemte folk — Livsformer och centraldirigering, Köpenhamn 1983.
- Jacobs, J.: Cities and the Wealth of Nations — Principles of Economic Life, Random House, New York, 1984.
- Johannisson, B., Persson, L.O. och Wiberg, U.: Urbaniserad glesbygd, Ds 1989:22, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm 1989.
- Maccoby, M.: Arbeta — varför det?, Svenska Dagbladets Förlag, Stockholm 1989.
- SIND 1987:1: Lånad tillväxt i tjänstesektorn?, Statens Industriverk, Stockholm 1985.
- Stevrin, P.: Kompetensutveckling, Studentlitteratur, Lund 1986.
- SOU 1989:12: Den regionala problembilden, Underlagsmaterial från 1987 års regionalpolitiska kommitté, Stockholm 1989.
- SOU 1987:3, Långtidsutredningen 1987, Stockholm 1987.
- SOU 1987:3, Bilaga 24: Regional analys, Stockholm 1987.

Appendix

Branschaggregeringar

KONKURRENSUTSATT SEKTOR

Gruvindustri, massa- och pappersindustri, kemisk industri, jord- och stenvaruindustri, järn- och stålindustri, verkstadsindustri, skogsbruk, konkurrensutsatt livsmedelsindustri, textilindustri, trävaruindustri, gummi- och plastvaruindustri.

SKYDDAD SEKTOR

Jordbruk, skyddad livsmedelsindustri, grafisk industri, el-, gas-, värme- och vattenverk, byggnadsindustri, varuhandel, hotell och restauranger, samfärdsel, privata tjänsteverksamheter.

OFFENTLIG SEKTOR

Offentliga tjänsteverksamheter

Riksområden (län)

Stockholmsregionen (AB)
Östra Mellansverige (CDETU)

Småland med öarna (FGHI)

Sydsverige (KLM)

Västsverige (NOPR)

Norra Mellansverige (SWX)

Mellersta Norrland (YZ)

Övre Norrland (ACBD)

Stockholms län
Uppsala, Södermanlands,
Östergötlands, Örebro och
Västmanlands län
Jönköpings, Kronobergs,
Kalmar och Gotlands län
Blekinge, Kristianstads och
Malmöhus län
Hallands, Göteborgs och
Bohus, Älvsborgs och
Skaraborgs län
Värmlands och Kopparbergs
och Gävleborgs län,
Västernorrlands och
Jämtlands län
Västerbottens och
Norrbottens län

Kommungrupper

STORSTOCKHOLM

114	115	117	120	123	125	126
127	128	136	138	139	160	162
163	180	182	183	184	186	187
191						

STOR-GÖTEBORG

1401	1402	1407	1415	1419	1480	1481
1482	1521	1524				

STOR-MALMÖ

1230	1231	1233	1261	1262	1263	1280
1281	1287	1384				

MELLANSTORA STÄDER

181	380	480	481	484	580	581
680	780	880	980	1080	1180	1183
1283	1380	1580	1581	1583	1680	1681
1683	1761	1780	1880	1980	2080	2081
2180	2181	2262	2280	2281	2284	2380
2480	2482	2580	2581	2582		

KRANSKOMMUNER

188	192	305	381	486	560	562
582	586	665	764	840	881	1121
1162	1167	1168	1182	1214	1260	1264
1265	1266	1267	1282	1284	1285	1381
1421	1527	1562	1563	1565	1566	1582
1602	1622	1623	1662	1663	1682	1686
1715	1763	1764	1861	1881	1907	1917
1961	1981	2026	2082	2309		

GLESBYGD

360	428	382	509	512	513	561
563	662	760	761	763	765	767
821	834	860	862	884	885	1163
1181	1315	1427	1435	1484	1486	1504
1507	1552	1560	1561	1584	1603	1637
1643	1660	1684	1730	1737	1760	1762
1765	1766	1782	1783	1860	1863	1864
1882	2021	2023	2029	2031	2039	2101
2121	2132	2161	2282	2283	2303	2305
2313	2321	2326	2361	2401	2403	2404
2409	2417	2418	2421	2422	2425	2460
2462	2463	2481	2505	2506	2510	2513
2514	2518	2521	2560	2583		

ÖVRIGA KOMMUNER

319	482	483	583	584	604	617
682	683	684	685	686	687	781
861	882	883	1060	1081	1082	1083
1137	1160	1165	1166	1286	1382	1383
1430	1485	1585	1661	1685	1781	1784
1785	1862	1883	1884	1885	1904	1960
1962	1982	1983	1984	2034	2061	2062
2083	2084	2085	2104	2182	2183	2184
2260	2523	2584				

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. Beskattning 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 inkomstbeskattning
 - Skattereformens huvudlinjer. Del 1.
 - Inkomst av kapital. Del 2.
 - Inkomst av tjänst, lagtext och kommentarer. Del 3.
 - Bilagor, expertrapporter. Del 4. Fi.
34. Reformerad företagsbeskattning
 - Motiv och lagförslag. Del 1.
 - Expertrapporter. Del 2. Fi.
35. Reformerad mervärdesskatt m.m.
 - Motiv. Del 1.
 - Lagtext och bilagor. Del 2. Fi.
36. Inflationskorrigerad inkomstbeskattning. 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 - Bilavgifter. 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

Beskattning 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 inkomstbeskattning
- 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 företagsbeskattning
- Motiv och lagförslag. Del 1. [34]
- Expertrapporter. Del 2. [34]
Reformerad mervärdesskatt m.m.
- Motiv. Del 1. [35]

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]

- Lagtext och bilagor. Del 2. [35]
Inflationskorrigerad inkomstbeskattning. [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]
Arbets- och välfärd.
Arbets- och välfärd. Bilagedel A.
Arbets- 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]

Stadsdepartementet

Parkeringsköp. [23]

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