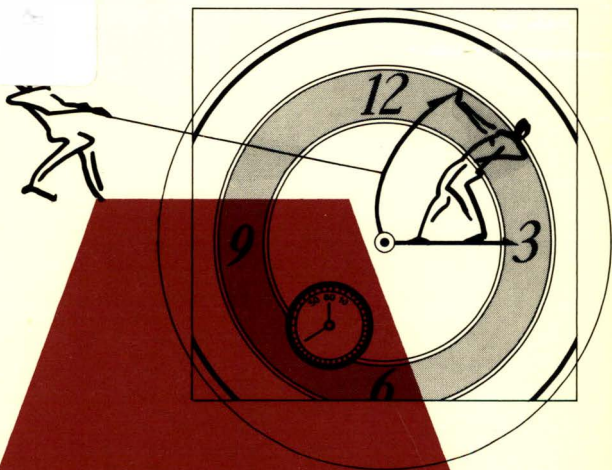


FRAMTIDENS ARBETSTIDER



Lennart Arvedson

SNS
FÖRLAG

**FRAMTIDENS
ARBETSTIDER**

EX LIBRIS

Civ.ekonom DHG
JAN B. KÄFORS
Västra vägen 7 C 2tr.
SE-169 61 SOLNA
☎ 08 - 27 25 06

FRAMTIDENS ARBETSTIDER

Lennart Arvedson

**SNS
FÖRLAG**

SNS FÖRLAG
Sköldungagatan 2
114 27 Stockholm
Telefon 08-23 25 20

- SNS Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (Center for Business and Policy Studies).
- SNS vill sprida kunskap om ekonomiska och sociala förhållanden samt vara ett obundet forum för öppet utbyte av idéer i ekonomiska och sociala frågor mellan personer i näringsliv, politik och offentlig förvaltning, intresseorganisationer, media, universitet och högskolor.
- SNS verkar genom forskning och utredningar, bokutgivning, seminarier och konferenser samt möten i lokala grupper i Sverige och utlandet. Verksamheten finansieras genom medlemsavgifter, företagsabonnemang, forskningsanslag, uppdragsarvoden och bokförsäljning.
- SNS är fristående i förhållande till politiska partier och intressegrupper, men har nära kontakt med universitet och högskolor samt motsvarande forskningsorganisationer i andra länder.
- SNS grundades 1948 som en oberoende sammanslutning av personer i näringslivet med intresse för samhällsfrågor. Organisationen har för närvarande 4 000 individuella medlemmar i 35 lokalgrupper (varav 5 i utlandet) samt ca 130 företagsabonnenter, däribland svenska börsbolag och banker, utlandsägda och kooperativa företag samt statliga företag och myndigheter.

Lennart Arvedson
Framtidens arbetstider
1:a upplagan
1:a tryckningen
ISBN 91-7150-279-3

Omslag och typografi: Finn Nyebölle
© 1986 Lennart Arvedson och SNS Förlag
Kristianstads Boktryckeri AB 1986

Innehåll

Förord · 7

Inledning · 9

1

Arbetstider i samhällsperspektiv · 12

2

Arbetstider ur individers och hushålls perspektiv · 30

3

Driftstider – Arbetstider ur produktionens perspektiv · 62

4

Arbetstidspolitik · 84

Litteratur om arbetstid · 97

Liten ordlista · 99

Förord

Nästan alla moderna människors tid används till någon del i förvärvsarbete. Det kan förläggas på olika tider under dygnet, veckan, året och livscykeln. Hur bestäms den totala tid som en individ använder till förvärvsarbete och dess tidsförläggning?

I industrialismens barndom var arbetsgivarkraven på arbetstiderna helt dominerande. Industrialismen innebar i det avseendet föga förändring gentemot jordbrukssamhället, då produktionen ställde absoluta krav på arbetstidens förläggning. Efter en lång facklig och politisk kamp kom sedan arbetarrörelsen att tillgodose centrala löntagartressen genom lagstiftning och kollektivavtal om arbetstiderna.

Än i dag finns i Sverige starka fackliga och politiska ambitioner att centralt reglera arbetstidens förläggning genom lagar och kollektivavtal. På väg in i tjänste- och informationssamhället formas emellertid helt nya krav på – och möjligheter till! – individuell anpassning av arbetstiderna. Redan 1965 uppmärksammades detta av SNS i antologin "Individen och arbetstiden".

Lennart Arvedson har under en följd av år arbetat med arbetstidsfrågor vid SNS. Arbetet har tidigare resulterat i flera expertrapporter, men i denna skrift ger han sin egen sammanfattande syn och framtidsblick på dessa frågor. Den präglas i hög grad av ett budskap om flexibilitet och ömsesidig anpassning mellan de anställdas och konsumenternas intressen. Frågorna har i hög grad förändrats, och det är dags att pröva nya lösningar även på gamla problem.

Boken riktar sig i ett angeläget ärende till alla som har att ta ställning till arbetstidsfrågor inom företag och förvaltning, fackliga organisationer och politiska församlingar.

Stockholm i oktober 1986

Hans Tson Söderström
VD i SNS

Författarens förord

Människor skall kunna bestämma över sin egen tid. Föråldrade arbetstidsmönster tvingar nu in individer och hushåll i stressande rytmer.

I totalsysselsättningens samhälle arbetar alla vuxna. Kontrollen över arbetstidens omfattning och förläggning bör då ligga hos individerna. Tider och scheman för olika hushållsmedlemmar kan då samordnas så att människor får mer tid för sina barn och varandra.

Det bör vara målet för en framtidsorienterad arbetstidspolitik. Den inriktningen förutsätter nytänkande: *flexliv* blir idealet, inte lika lång arbetstid för alla jämt. Arbetstider som är förlagda till ungefär samma tidpunkt varje gång man jobbar – i stället för att rotera – ökar individers handlingsutrymme och befriar människor från ständiga förändringar i dygnsrytmen.

Så lyder några slutsatser som jag presenterar i denna bok. Boken utgör en avslutning av projektet "Framtidens arbetstider" som jag ledde under tiden 1977–85 på SNS.

I projektet ingick genomförande av tre större uppdrag åt arbetsmarknadsdepartementet och DELFA (Delegationen för arbetstidsfrågor). I ett av dem var Stefan Ackerby, numera finansdepartementet, medansvarig. Under flera år har Stefan varit en kunnig och konstruktiv kollega.

Bengt Rydén tog initiativet till projektet och anställde mig för att leda det. Han var alltid ett stöd som chef, kollega och vän. Det behövdes inte minst under tider då det blåste snålt kring projektet – än från Norra Bantorget, än Blasieholmen.

Mina vänner och kolleger Ingemund Hägg, SNS, och Magnus Hedberg, Tekniska Högskolan, har varit outtröttliga och konstruktivt kritiska.

Boken ger uttryck för en personlig ståndpunkt. Min förhoppning är att den skall väcka debatt och leda till omprövning.

Lidingö i oktober 1986

Lennart Arvedson

INLEDNING

Aldrig förr i Sveriges moderna historia har så många arbetat så litet, samtidigt som de producerat så mycket och haft så ont om tid.

Den totala produktionen är hög i ett historiskt perspektiv, antalet sysselsatta likaså, medan den genomsnittliga arbetstiden är kortare än tidigare. Ändå är det en vanlig iakttagelse att människor är stressade, och att de har ont om tid för sig själva, för varandra, för sina barn och för engagemang utanför hemmet. Samtidigt går många människor arbetslösa; särskilt allvarligt är att många ungdomar tycks ha stora svårigheter att få fotfäste på arbetsmarknaden.

Ofta möter vi uppgifter om viktiga samhällsfunktioner som inte fungerar på grund av att det saknas arbetskraft. Polisen är sommartid underbemannad på grund av ledigheter och semester. På sjukhus kan man inte utföra operationer, eftersom sängplatserna på de avdelningar som inte är sommarstängda fylls av åldringar som ingen har tid att ta hand om i lång- eller hemvård. Industriföretag producerar mindre än man skulle kunna sälja eftersom driftstiden är densamma som normalarbetstiden.

Denna bok handlar om arbetstider ur de tre perspektiv som antytts: samhällets, individens/hushållets och produktionens. Bokens huvudtes är att människor måste få ökat herravälde över sin tid. Inflytande över arbetstiden, både dess omfattning och förläggning, ger vidgad frihet och fördjupad välfärd. Detta kan också frigöra engagemang och produktivitet i många verksamheter.

Boken handlar i huvudsak om det *betalda* arbetets tider, medan mindre uppmärksamhet ägnas det *obetalda* arbete som utförs i hem och hushåll och i ideella organisationer. Det betyder inte att det obetalda arbetet glömts bort. Tvärtom: min huvudtes är att var och en måste ha bättre

möjligheter än nu att själv göra avvägningen mellan betalt arbete och fri tid.

Det innebär i praktiken att det betalda arbetet måste inordnas i ett större sammanhang och ibland underordnas det obetalda arbetets krav.

Boken handlar om arbetstider idag och i framtiden. Jag gör inga prognoser. Genom att ställa frågor vill jag väcka till eftertanke och uppmana till handling.

Framtiden kan inte förutses, men den kan påverkas. Vill man förstå framtidens villkor, är den bästa metoden att bilda sig en så bra uppfattning som möjligt av förhållandet idag. En beskrivning av arbetets tider idag är därför ett viktigt inslag i boken. Blicken riktas också framåt: vilka krav bör ställas på en ny arbetstidspolitik? Är en sådan möjlig?

”Tar jobben slut?”

”Är den fulla sysselsättningens tidevarv över?”

”Måste vi dela på jobben, kanske införa lagstadgad rätt till arbete för att alla skall få jobb?”

Denna typ av frågor är vanliga i debatten både i Sverige och i andra länder. De diskuteras i kapitel 1, *Arbetstider ur samhällsperspektiv*. Där tar jag även upp andra frågor som diskuteras mindre ofta. Vi vet att fördelningen av individers tid mellan betald och obetald sektor förändras över tiden. Den iakttagelsen gäller både vid jämförelser i historisk tid (förr och nu) och mellan olika perioder i livscykeln. I kapitlet diskuterar jag alltså arbetets roll i det svenska samhället och det totala arbetets omfattning och fördelning mellan olika sektorer i ekonomin och grupper i befolkningen.

Radikala förändringar av individers och hushållens arbetstider har inträffat under de senaste årtiondena. De beskrivs i kapitel 2, *Arbetstider ur individers och hushålls perspektiv*. Där ges en fyllig bild av svenska folkets arbetstider i 1980-talets samhälle.

Det finns ett starkt spänningsförhållande mellan faktiska och önskade arbetstider. Det framgår av omfattande SCB-undersökningar. Orsaker till önskemål om förändra-

de arbetstider diskuteras. De villkor som måste uppfyllas för att människor skall nå det som de önskar diskuteras också.

Framtida förändringar av arbetstiderna behandlas i svensk debatt huvudsakligen enligt två alternativ: allmän arbetstidsförkortning eller ökat *flexliv*, dvs bättre möjligheter för individer att själva påverka omfattningen av sina insatser i arbetslivet under olika skeden i livet. Dessa alternativ ställs mot varandra; fördelar vägs mot nackdelar.

Kapitel 3, *Driftstider-Arbetstider ur produktionens perspektiv*, ger först en beskrivning av arbetstiders och driftstiders organisation i dagens arbetsliv. Begreppet arbetstidsorganisation introduceras och de principer som nu gäller för olika arbetstidsorganisatoriska system redovisas.

Verksamheter har tidsrytmer, vilket bl a betyder att deras behov av arbetskraft varierar över tiden i mer eller mindre förutsägbara mönster, som är olika i skilda typer av produktion. Dessa tidsrytmer måste man förstå om bemanningen skall bli gynnsam för produktionen (och dess kunder!) och bra även för anställda. Förutsättningen är en lokal arbetstidspolitik, anpassad till arbetsplatsens tidsrytm och anställdas förhållanden. På detta område finns mycket att göra i de allra flesta företag.

I det avslutande kapitlet, *Arbetstidspolitik för flexliv*, sammanfattar jag min personliga syn på en önskvärd inriktning av framtida arbetstidspolitik genom att presentera och diskutera sju teser.

ARBETSTIDER UR SAMHÄLLSPERSPEKTIV

Tar jobben slut?

Sedan lång tid tillbaka ökar antalet sysselsatta i Sverige. Det gäller i absoluta tal och även när de sysselsattas antal sätts i relation till befolkningen. Samma förhållande gäller i många andra länder. Ändå är en återkommande fråga i debatten rörande arbetstider: håller arbetet på att ta slut? Måste vi dela på jobben?

Det är inte underligt att problemet formuleras på detta sätt. I Västeuropa är miljoner människor arbetslösa och siffran minskar inte trots ekonomisk tillväxt som just nu är jämförbar med 1950-talets.

Men ändå är frågan fel ställd. Om vi med *arbete* menar att framställa varor och tjänster som människor behöver, så *kan* ju inte arbete ta slut. Det är en i grunden orimlig tanke att människors produktionsvilja och latent efterfrågan på varor och tjänster på längre sikt skulle kunna överstiga det som är möjligt att producera. Ty det är ju innebörden av tanken att arbete skulle behöva ransoneras och fördelas. Det är inte behovet av produkter och tjänster som upphör eller minskar utan samhällsorganisationens förmåga att sammanlänka arbetslust och konsumtionsefterfrågan med produktion i olika former. Som vi strax skall visa har den totala volymen betalt arbete minskat i Sverige under decennier.

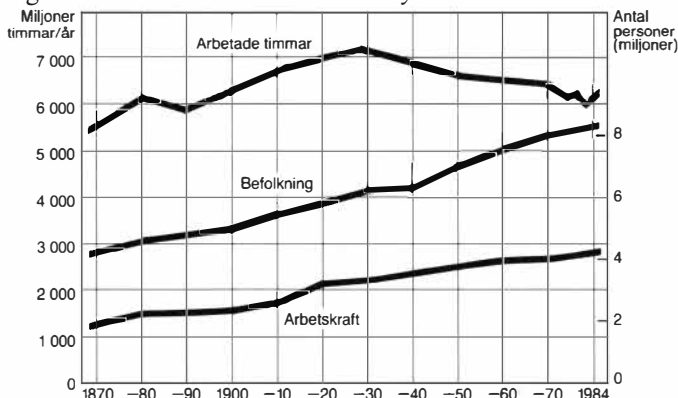
Men det vore orimligt att se detta som ett uttryck för att vi har delat jobben! Stigande produktivitet har gjort det möjligt för oss att producera mera och få mer fri tid. Den sjunkande arbetstidsvolymen måste ses som ett uttryck för

människors kollektivt och individuellt uttryckta preferenser för fördelningen av deras tid mellan betalt arbete och andra sätt att använda tiden.

Industrialismens historia kännetecknas bl a av ökande produktivitet; ökade produktionsresultat per arbetad timme. Produktivitetstillväxten utnyttjas inte bara till ökad produktion utan även till lägre resursinsats. Arbetstidsförkortningar har genomförts i många steg som ett uttryck för en avvägning mellan det välstånd som står att vinna med högre produktion och den välfärd som mer fri tid erbjuder.

Samtidigt har emellertid befolkning och medellivslängd ökat och förvärvsfrekvensen har genomgått en drastisk förändring. Det kommer därför som en överraskning för många att den totala arbetstidsvolymen sjunkit i Sverige. Den nådde sin högsta nivå omkring 1930. Sedan dess har den sjunkit sakta men säkert. (Jfr figur 1.1.)

Figur 1.1 *Den totala arbetstidsvolymen 1870–1980.*



Källor: Maddison, 1983 och AKU

Denna uppgift är intressant därför att de visar långsiktiga förändringar i en ekonomi och ett samhälle präglad av industrialismen. Det är ett faktum att växande produktion och låg arbetslöshet varit förenlig med sjunkande arbets-

tidsvolym och ökande sysselsättning. Men ändå finns en oro med djupa rötter i industrialismens historia över att tekniska framsteg skall förorsaka arbetslöshet och fattigdom.

Stora samhällsförändringar har ägt rum under de årtionden som dessa siffror belyser.

Två tendenser brukar framhållas:

- Produktionen av varor (inkl livsmedel) har ökat dramatiskt, medan arbetskraftsinsatsen drastiskt reducerats. Vid 1930-talets början uppgick sysselsättningen inom jordbruk och industrisektorerna till ca 60 procent (30 procent vardera), idag är den inte mer än knappt 30 procent (5 respektive 24 procent).
- Tjänstesektorn har expanderat. Många nya tjänster har blivit viktiga delar av ekonomin. Bank- och försäkringsväsende är ett sådant område, liksom stora delar av den offentliga sektorns tjänsteproduktion. Inom den privata sektorn expanderar tjänsteproduktionen kopplad till industriell verksamhet, medan sysselsättningen i personliga tjänster går tillbaka.

Den ekonomiska utvecklingen har inneburit en struktur- omvandling – från jordbrukssamhälle till industri- till tjänstesamhälle. En ytlig beskrivning kan ge vid handen, att den del av befolkningen som kallas arbetskraften är sysselsatt med olika typer av arbetsuppgifter under olika utvecklingsskeden. Så är vi vana att tänka. Men det som hänt och händer i Sverige och i andra länder går vida utöver detta.

Arbetskraften är inte längre den större eller mindre del av befolkningen som utför (betalt) arbete för att försörja sig själva och resten. Så var det kanske under en period i Sverige och så är det fortfarande i många länder. Men i Sverige av idag består arbetskraften i praktiken av *hela vuxenbefolkningen*, män och kvinnor. Detta är ett annat samhälle än det i vilket arbetskraften försörjer sig själva och andra. Att ingå i arbetskraften är nu en del i varje människas liv.

Statistiskt mäts arbetskraftens andel av vuxenbefolkningen i det s k arbetskraftstalet. Se ordlista (sid 99) för ytterligare precisering.

Detta innebär inte bara att arbetskraften blivit större och mer sammansatt, att fler gör vad färre gjorde tidigare. Det är inte bara människor som rört sig mellan obetald och betald sektor – det är också *arbete*. Det totala arbetet har förändrats till sammansättning och (kanske) volym, organiserats om. Arbete, som tidigare var obetalt, har nu blivit betalt (vård, barnomsorg). Det finns även ett flöde av arbete från betald till obetald sektor. Jag avser då inte s k svart arbete utan egenproduktion i olika former i hushåll, reparationer, eget fixande. Detta visar sig bl a genom att arbetsvolym och sysselsättning minskar inom den sektor som i statistiken kallas personliga tjänster. Se tabell 1.1.

Det är möjligt att dessa tjänster fortfarande produceras i samma utsträckning som tidigare. De statistiskt redovisade förändringarna kan ha åtminstone två förklaringar: produkter har högre kvalitet och kräver därför mindre service, produkter är enklare och/eller brukare kunnigare – det har blivit möjligt för fler att utföra tjänster själv. En tredje förklaring är förstås att tjänster fortfarande utförs och betalas, men svart, utan kvitto, och att de därför hamnar utanför statistiken.

Den långsiktiga minskningen av den betalda arbetstidsvolymen beskrivs ibland som en ”de facto arbetsdelning”, som om den totala arbetstidsvolymen vore en knapp (och minskande) resurs som det gäller att dela på. Det är ett resonemang som, enligt min mening, är grundfalskt. Det är mer rimligt att hävda att arbetets resultat, den samlade produktionen, är knapp liksom människans totala tid. Produktivitetens tillväxt har nyttjats till både ökad produktion och mer fri tid; mer utrymme för obetalt arbete, vila, lek och rekreation har valts på bekostnad av en teoretiskt tänkbar ytterligare produktionsökning. Kanske är det emellertid vilseledande att som brukligt är använda uttrycket ”på bekostnad av”. Det viktigaste är ju inte att pro-

Tabell 1.1 *Sysselsatta efter näringsgren och produktionssektor 1970 och 1985 (hundra-tal personer).*

	1970	1985
NÄRINGS-LIVET		
Jordbruk och fiske	245	154
Skogsbruk	81	47
Gruvor och mineralbrott	19	13
Tillverkningsindustri	1 036	892
El, gas och vatten	28	34
Byggnadsindustri	370	270
Varuhandel	506	504
Restaurang, hotellrörelse	72	84
Samfärdsel	189	214
Post och tele	73	93
Bank	43	60
Privata försäkringar	20	23
Bostads- och fastighetsförvaltning	33	39
Uppdragsverksamhet	78	127
Renhållning etc	28	41
Samhälleliga tjänster	80	114
Rekreation, kulturell verksamhet	30	43
Personliga tjänster och bilrep	175	101
Summa	3 106	2 853
OFFENTLIGA SEKTORN	806	1 417
SUMMA SYSSELSATTA (Inkl restpost)	3 912	4 322

Källa: Nationalräkenskaperna

duktionen maximeras, utan att välfärden i samhället (som inte kan mätas enkelt) ökar.

Människors välfärd är beroende inte bara av det materiella välståndet och av förändringar i arbetstidens omfattning utan även av att arbetstidens förläggning går att för-ena med det livsmönster som passar en viss människa under en viss period i livet. Man får inte stirra sig blind på det kvantitativa – fördelningen av tid mellan olika livsområden. Det kvalitativa – flödet av aktiviteter, tidsrytmen i

människors liv – är svårare att förstå och mindre åtkomlig för politisk handling, men antagligen av stor betydelse för människors välfärd.

Arbetstidsvolym och samhällsorganisation

Det betalda arbetet är källa till försörjning för enskilda och för samhället i stort. *Full sysselsättning*, dvs att alla som efterfrågar arbete skall kunna få det, är ett centralt mål för svensk arbetsmarknadspolitik. Målet är balans på en marknad. Men i Sverige räcker inte full sysselsättning som formulering av den syn på det betalda arbetets roll som är allmänt accepterad. I vårt land eftersträvas *arbete åt alla*. Målet är att möjliggöra för (nästan) alla vuxna att ingå i arbetskraften under (nästan) hela vuxenlivet.

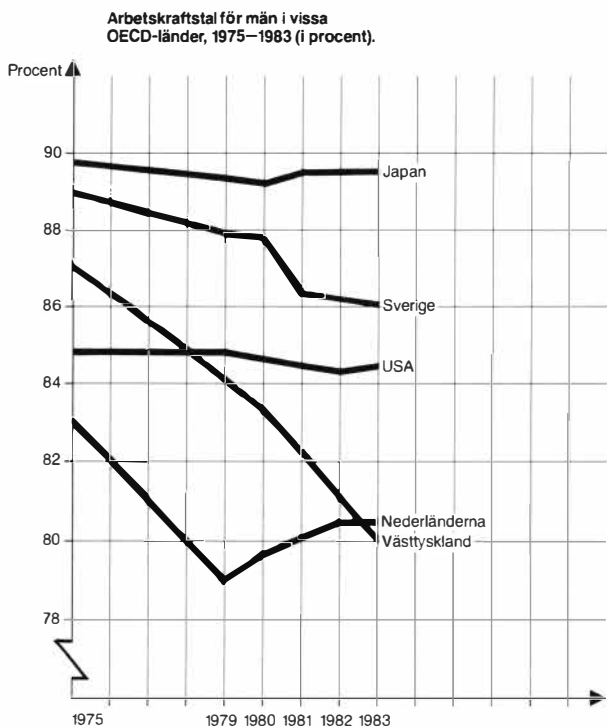
Förändringarna i detta avseende har varit snabba i Sverige. Ser vi till den genomsnittliga förvärvsfrekvensen för män och kvinnor, ser vi samma mönster från en del länder, men inte från alla (jfr figur 1.2).

Förvärvsfrekvensen för män avtar till följd av lägre pensionsålder och längre utbildningstider, medan den stiger för kvinnor, snabbare i Sverige än i andra länder. Denna ökning är ändå inte särskilt dramatisk, så länge vi ser till genomsnittet för alla kvinnor. Viktiga samhällsförändringar blir särskilt tydliga, om man iakttar dem i nyckelgrupper. Vi kan välja kvinnor med barn under sju år. Sedan början av 1960-talet har arbetskraftstalet för denna grupp nästan tredubblats – från cirka 30 procent till mellan 85 och 90 procent. Det styrker påståendet om det mönster som nu är tydligt på den svenska arbetsmarknaden: alla vuxna män och kvinnor eftersträvar (frivilligt eller på grund av ekonomisk nödvändighet) en livslång anknytning till arbetslivet. Vi har gått in i *totalsysselsättningens* samhälle. Och inte bara det: lönearbetet har blivit en livsform och överordnad ideologi för att använda uttryck som Anna

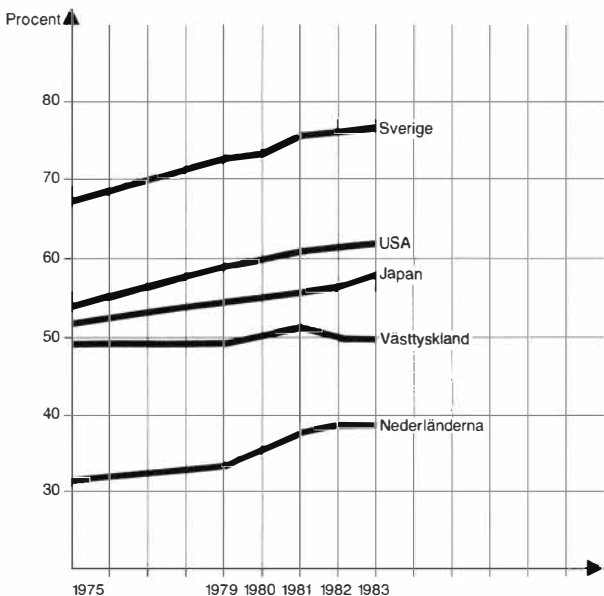
Christensen utvecklats i skilda sammanhang (jfr t ex Christensen 1985).

Hur skall man förklara denna utveckling? Är den ett uttryck för kvinnors frigörelse ur den traditionella kvinnorollen? Är det särbeskattningen som bär ansvaret, som "tvingat" kvinnorna ut på arbetsmarknaden? Den ena förklaringen utesluter inte den andra, men båda är för ytliga. Kvinnors ökande deltagande i arbetslivet bör förmodligen ses som en del av en historisk omvandling, grundad på det faktum att människan för första gången erövat kontroll

Figur 1.2 *Förändring av arbetskraftstal för män respektive kvinnor i några OECD-länder, 1975–1983 (i procent).*



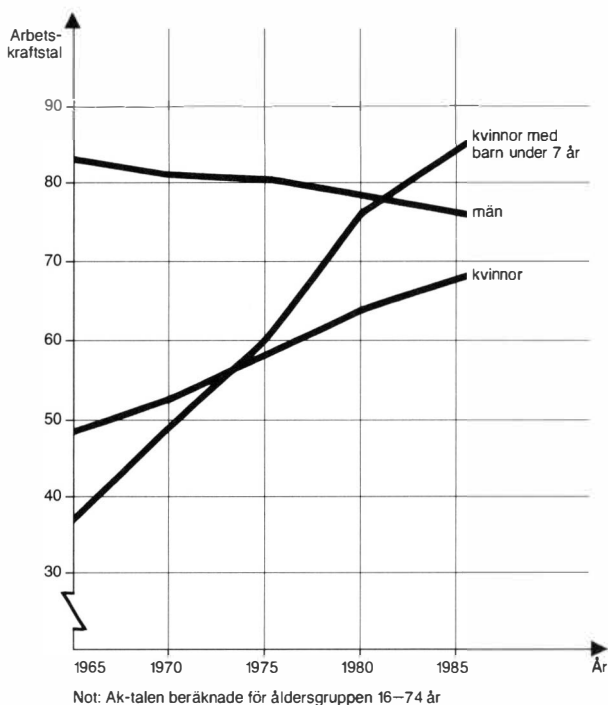
Arbetskraftstal för kvinnor i vissa
OECD-länder, 1975–1983 (i procent)



över reproduktionen. Kvinnor föder färre barn och de kan själva påverka när. Den andel av kvinnors vuxenliv som domineras av ansvar för och omsorg om barn har minskat drastiskt. Detta gäller alldeles oavsett hur omsorgen om barnen fördelas mellan män och kvinnor och mellan hem och daghem. I ett samhälle präglad av lönearbete är det inte överraskande att kvinnorna valt som de gjort. Särbeskattningsreformen har säkert påskyndat utvecklingen. Det är inte osannolikt att dess upphovsmän (och -kvinnor!) räknade med den effekten.

Vi har alltså tagit steget in i "totalsysselsättnings" samhälle, samtidigt som vi arbetar mindre än förr (om vi bara mäter det betalda arbetets volym). Det är mot denna bakgrund som det betalda arbetets tider bör ses. De berör inte *bara* arbetskraften. De gäller inte *bara* arbetslivet. Arbetstiderna griper djupt in i våra liv.

Figur 1.3 *Relativa arbetskraftstal för män, kvinnor och kvinnor med barn under 7 år 1965–1985.*



Arbetstidsvolymen har alltså minskat men inte bara genom arbetstidsförkortningar och förlängd semester. Det framgår av följande analys (tabell 1.2) av förändringarna under den senaste 20-årsperioden (1963–83).

Politiska beslut avsedda att påverka årsarbetstiden, dvs kortare normalarbetstid och längre semester, förklarar ungefär halva minskningen av arbetstiden per sysselsatt under tiden 1963–1982. Resten beror på att allt fler människor arbetar deltid (dvs mindre än normalarbetstid) eller att de är lediga från betalt arbete av olika skäl (studier, vård av barn).

Den reducerade arbetstidsvolymen är således följden

Tabell 1.2 *Förändring i arbetstid per sysselsatt 1963–1983.*

Förändring som beror på att personer i arbete har kortare arbetstid varav:	– 5,6 timmar
kortare arbetstid för heltidsarbetande	– 3,5 t
längre arbetstid för deltid-arbetande	+ 0,3 t
ökad andel deltid-arbetande	– 3,2 t
övrigt	+ 0,8 t
	– 5,6 t
Förändring som beror på ökad frånvaro varav:	– 3,4 timmar
ökad sjukfrånvaro	– 0,1 t
förlängd semester	– 1,9 t
ökning i övrig frånvaro	– 1,4 t
	– 3,4 t
Övrigt	+ 0,5 timmar
Total förändring i arbetstid per sysselsatt	– 8,5 timmar

Källa: Ackerby och Arvedson, 1983

dels av kollektiva beslut, politiska och fackliga avvägningar mellan ökat materiellt välstånd och mer fri tid, dels individuella val och anpassningar inom den kollektivt fastställda ramen.

Det betalda arbetets framtid – fler jobb eller färre?

Vi har sett att arbetstidsvolymen i den svenska ekonomin sjunkit under flera årtionden samtidigt som allt fler människor kommit att delta i arbetslivet. *Mindre arbetstidsvolym och ökad sysselsättning är alltså inte oförenliga.* Den insikten är av stor betydelse när blicken vänds framåt. Robotisering och datorisering utgör *i sig* inget hot om ökad arbetslöshet.

Strukturomvandlingar är emellertid alltid förenade med svårigheter. Historien är fylld av exempel på hur enskilda och grupper fått betala på olika sätt i samband med övergång från jordbruk till industri, från textilindustri till verkstadsindustri, och nu från produktion av varor till produktion av tjänster. Arbetslösa varvsarbetare i Göteborg eller gruvarbetare i Kiruna, är inte hjälpta av att det saknas tekniker och sjukvårdsbiträden i Mälardalen.

Det finns två motstridiga uppfattningar om förändringen av arbetsvolymen i framtiden. Enligt den ena står vi inför så stora och drastiska tekniska förändringar i arbetslivet att arbetet "håller på att ta slut".

Enligt denna uppfattning, *mättnadshypotesen*, har produktivt, mänskligt arbete blivit en knapp resurs eftersom efterfrågan på det som produceras har nått taket. Det finns inte mer som behöver göras. Ansluter man sig till den uppfattningen är slutsatsen given. Om man anser att det betalda arbetet i sig har ett värde för människor och om produktivt arbete är en knapp resurs, bör det fördelas så att alla får en andel. Mot denna uppfattning står den motsatta: behoven är i princip obegränsade, rationalisering innebär att produktiva resurser frigörs, så att de i stället kan användas för andra ändamål.

Arbetslöshet är inte en följd av behovsmättnad utan av stelheter på arbetsmarknaden enligt denna *organisationshypotes*.

Men kanske behövs det förklaringar som går utöver dessa. Innebär övergången från ett samhälle dominerat av industriproduktionens till tjänsteproduktionens logik krav på radikala förändringar av det betalda arbetets organisatoriska former? Är lönearbetet, sådant det vuxit fram under industrialismen, effektivt som organisationsform för att producera tjänster som skall tillfredsställa de behov som nu lämnas otillfredsställda? Många författare i Sverige och utomlands (Christensen, Adler-Karlsson, Dahrendorf, Gorz m fl) har varit inne på dessa tankar.

Dahrendorf (1985) avfärdar mättnadshypotesen och beträffande organisationshypotesen skriver han försiktigt:

”... gränsen /är/ tunn mellan vad som är stelhet på arbetsmarknaden och vad som är önskvärda förhållanden i ett civiliserat samhälle.”

Dahrendorf skildrar ett dilemma: produktivetsframsteg gör att vi närmar oss den gamla drömmen om det ”arbetsfria samhället” (även om vi aldrig kommer dit). Men samtidigt har vår kultur kommit att präglas av lönearbetet som institution i så hög grad att ”det arbetsfria samhället blivit ett arbetslöst samhälle”. Hur ser då alternativet ut? Här blir Dahrendorf liksom andra författare ganska vag.

”Vi kan organisera våra liv enligt arbetets och arbets-samhällets principer, men vi kan också organisera dem enligt den fria verksamhetens principer. Under modern tid har arbetssamhällets principer härskat, och de gör det i viss mån fortfarande. Men någonstans gryr en annan värld. Redan nu står det klart att arbete inte blir den dominerande faktorn i livet för morgondagens människor. Är det tänkbart att den fria verksamhetens princip är drivkraften för en annan värld?”

Diskussionen om sysselsättning och arbetslöshet fokuseras ofta på frågor kring ekonomisk tillväxt och stagnation. När förändringar av sysselsättningen i stället beskrivs med *arbetskraftstal* berör den människors levnadsmönster och det totala arbetets organisation i samhället. Det som ifråga om sysselsättning skiljer Sverige idag från Sverige förr (och andra länder idag) är inte bara att fler arbetar och få är arbetslösa. Samhällsförändringarna innebär inte bara att vi producerar mera och lever på en högre materiell nivå. Det totala arbetet har omorganiserats.

Övergång från hantverk till industri innebar inte bara att nya produkter kom till, utan också en förändring av varu-produktionens organisation, från hantverkstillverkning för eget bruk och för försäljning till industriell produktion. Tjänstesektorns expansion kan beskrivas på liknande sätt. Sådant som förr gjordes hemma har nu blivit en del av den

formella ekonomin. Arbetets organisation i samhället har förändrats. Dessutom har försörjningsmönstret förändrats. Tidigare var enförsörjarfamiljen ett accepterat mönster. När alla arbetar förändras mönstret; individer försörjer sig själva, familjens ekonomi är summan av individernas.

Arbete tar inte slut – men det kan organiseras på olika sätt! Det faktum att vi kan klara vår materiella produktion med en bråkdel av den arbetskraftsinsats som krävdes för några årtionden sedan är en fördel. Tillgången på arbete i framtiden är bara till en del beroende av ekonomiska förhållanden. Ty arbetets organisation, det betalda och obetalda, är till sist en fråga om kultur och levnadsmönster, en fråga om hur människor vill leva sina liv. Det betalda arbetets volym och roll i framtiden har i högsta grad politisk relevans. Det finns ingen automatisk utveckling som är fristående eller styrd av opåverkbara krafter. Arbetstidsvolymen ökar eller minskar i framtiden till följd av kollektiva och individuella, medvetna och omedvetna val.

Under lång tid har tendensen varit entydig. Arbetstidsvolymen har minskat: utflödet av arbetstid (kortare normal arbetstid, lägre pensionsålder, längre utbildningstider) har varit större än tillflödet, som framför allt bestått i att fler kvinnor deltar i arbetslivet. (Jfr tabell 1.3.)

Det är inte *givet* att detta netto kommer att vara negativt även i framtiden. Det beror bl a på om produktion genom betalt arbete, organiserat som lönearbete eller på annat sätt, tillför människorna högre välfärd än vad fri tid erbjuder. En orsak till önskan om mer fri tid är antagligen att arbetets tider och andra tider av betydelse för individen ofta står i konflikt. Om individer hade större herravälde över sin tid och om det betalda arbetets innehåll skulle bli mer berikande och utvecklande – vilka konsekvenser skulle det ha för det totala arbetstidsutbudet? Om detta vet vi inget.

Kollektiva val och individuella val – arbetets volym

Arbetets volym i framtiden kan således diskuteras ur tre olika perspektiv:

- *ekonomisk tillväxt*. Tyngdpunkten läggs på arbetets resultat, dvs produktionen. Produktivitetsökning innebär att tillväxt av produktionen är möjlig utan att det blir fler jobb (jobless growth). Ur ekonomisk synvinkel är detta inget problem;
- *sysselsättning och arbetslöshet*. Tyngdpunkten läggs på balansen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft;
- *arbetskraftstal*. Tyngdpunkten läggs på beskrivning av hur det betalda arbetet fördelas i befolkningen. Hur många deltar i arbetslivet? Hur många står utanför under längre eller kortare tid?

När den kortsiktiga sysselsättningsutvecklingen diskuteras blir det ofta i termer av arbetskraftskostnadernas nivå i jämförelse med andra länder. Sambandet mellan ekonomisk tillväxt och arbetskraftsefterfrågan blir då centralt. Men kanhända bestäms förändringar av sysselsättningen på längre sikt, både dess volym i timmar och dess fördelning på sektorer, inte bara av lönekostnader utan även av institutionella förhållanden, såsom skattesystemets utformning och lönestrukturen *före* skatt. När det gäller framväxten av personliga tjänster är en nyckelfråga köparens/konsumentens respektive producentens relativa produktivitet. Den industriella produktionens produktivitet är ofta skyhögt överlägsen egenproduktionen. Men om en person skall köpa en annans personliga tjänster, finns inte alltid samma produktivitetsskillnad.

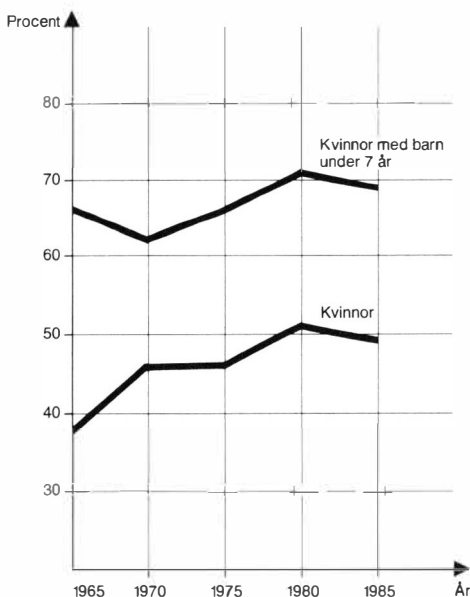
Skattesystem och lönestruktur är delvis formade genom politiska beslut och förhandlingsuppgörelser mellan arbetsmarknadens parter. De har effekter utöver de kortsik-

tiga fiskala och fördelningspolitiska, de påverkar produktionens inriktning och det totala arbetets organisation på längre sikt.

Även spridningen av arbetstider per sysselsatt kan antas ha sådana konsekvenser. Om det är möjligt att arbeta mindre än normalarbetstid, så ökar de praktiska möjligheterna att ha betalt arbete samtidigt som man ägnar sig åt annat, framför allt hemarbete.

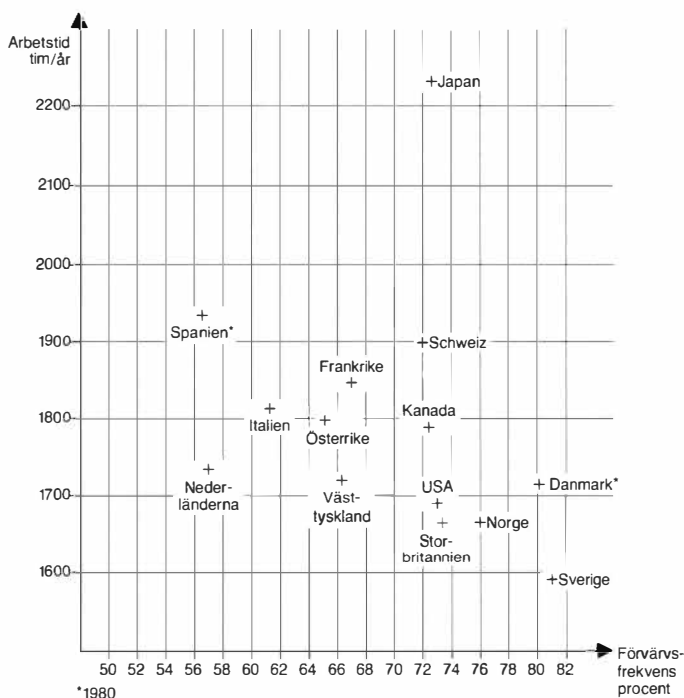
I figur 1.4 och 1.5 illustreras detta samband. Figur 1.4 visar utvecklingen av deltidsfrekvens för svenska kvinnor under perioden 1964–84. Figur 1.5 är en sammanställning av arbetskraftstal och genomsnittlig arbetstid per sysselsatt i ett antal OECD-länder.

Figur 1.4 *Deltidsfrekvens för kvinnor i Sverige.*



Källa: AKU

Figur 1.5 *Genomsnittlig årlig arbetstid för hela arbetskraften och förvärvsfrekvensen i några OECD-länder.*



Källa: Doyelle, 1982

Dessa hypotetiska resonemang är avsedda att peka på betydelsen av en mångfasetterad analys av de faktorer av institutionell karaktär som påverkar det betalda arbetets roll och volym i framtiden. Full sysselsättning, dvs låg arbetslöshet, är den dominerande frågan när framtidens arbetsmarknad idag diskuteras. Man försummar därför ofta att uppmärksamma att full sysselsättning kan förekomma tillsammans med högt eller lågt arbetskraftstal, med stor eller låg lönespridning, med lång eller kort arbetstid per

sysselsatt, med stor eller liten tjänstesektor. Visserligen kan man inte få allt; vissa i och för sig önskvärda mål utesluter kanske varandra. En diskussion av arbetstider på samhällsnivå ger upphov till viktiga policyfrågor.

Vi har sett att arbetstidsvolymen sjunkit trendmässigt under lång tid. Det förefaller rimligt att se denna utveckling som nettoresultatet av en rad kollektiva och individuella val mellan arbete och fri tid. Finns det någon anledning att ha åsikter om detta nettoresultat som sådant? Det kan ses som ett uttryck för att "systemet" valt inte bara fri tid framför ökad konsumtion utan även fri verksamhet, informell produktion framför formell. Det går att illustrera med effekter av marginalskatter och skattekillen (ifråga om efterfrågan på tjänster). Det kan alltså finnas anledning att se en sjunkande arbetstidsvolym som något "gott" eller "mindre gott", beroende på vilken tolkning man gör av konsekvenserna för människors liv och tidsbruk.

Stigande produktivitet ger inte bara möjlighet till högre produktion vid samma insats. Den ger också möjlighet till en avvägning mellan ökad produktion och mer fri tid. På *något* sätt kommer denna avvägning till stånd. Men hur? På vilket sätt skall den allokeringen ske? Hur mycket skall göras genom kollektiva val, hur mycket genom individuella? Man kan inte avvara någotdera. Individuella val blir meningsfulla inom den ram som kollektivets livsmönster definierar, och individuella val sätter gränsen för fördelning genom kollektiva beslut.

Tabell 1.3 *Arbetstidsvolymens bestämningsfaktorer.*

Förvärvsfrekvens/arbetskraftstal: denna siffra anger hur stor andel av vuxenbefolkningen som ingår i arbetskraften.

Livsarbetstid: Det antal år under vilka en person deltar i arbetslivet.

Påverkas av: utbildningstiden längd
pensionsålder
perioder av ledighet (barn, studier, sabbat)

Årsarbetstid: det antal timmar under ett år som en person arbetar.

Påverkas av: semesterns längd
maximalarbetstid (enligt arbetstidslag)
övertid
personlig arbetstid
ledigheter

ARBETSTIDER UR INDIVIDERS OCH HUSHÅLLS PERSPEKTIV

Inledning

Aldrig förr har det producerats så mycket i Sverige av så många som arbetar så litet – och har så ont om tid.

Iakttagelsen att tiden förefaller bli knappare när välståndet blir högre är inte ny. Den har diskuterats i många sammanhang. Staffan Burenstam Linders bok "Den rastlösa välfärds människan" väckte, när den kom ut 1970, uppmärksamhet både i Sverige och USA. Boken har blivit en klassiker. Burenstam Linders förklaring till den ökade tidsknappheten är att välståndet ger så många olika möjligheter till konsumtion att individen slits i sina strävanden att maximera sin nytta genom att ägna sig åt så mycket som möjligt. När det finns mycket att göra märker man tydligare hur litet man hinner – och då upplever man kanske starkare det elementäraste av alla fakta, nämligen att tiden är och förblir begränsad till 24 timmar om dygnet.

Men frågan om vilka slutsatser man mot bakgrund av denna iakttagelse bör dra i fråga om arbetstider kvarstår obesvarad. Är det så enkelt som att säga att den högre levnadsstandarden ger utrymme för kortare arbetstid – och att upplevelsen av tidsknapphet och stress är ett uttryck för att det gäller att ytterligare korta arbetstiden? Min uppfattning är klar: det som skapar stressupplevelser av tidsknapphet är inte bara och kanske inte främst arbetstidens kvantitet eller volym utan än mer villkoren för dess förläggning. Människors välfärd är beroende inte bara av vilken avvägning, som görs mellan betalt arbete och fri tid,

mellan produktion och konsumtion, utan även av de tidskrokar som uppstår mellan olika behov och intressen. Bristen på herravälde över arbetstidens förläggning är viktig. Framtidens arbetstider må bli kortare eller längre: men må de framför allt skapa bättre förutsättningar för människor att bestämma över sin tid. Det är en av de viktigaste slutsatser som jag presenterar i detta kapitel. Som bakgrund diskuterar jag först fakta och begrepp om arbetstider ur individens och hushållets perspektiv.

Ur individens perspektiv är arbetstid den del av sin totala tid, som individen använder till betalt arbete. För de flesta innebär det, att de genom ett anställningsförhållande ställer ett visst antal timmar med viss förläggning till en arbetsgivares förfogande.

I dagligt tal indelas arbetstider i olika kategorier. Vi talar om heltidsarbete och deltidarbete, om normalarbets- och obekväm arbetstid, om skiftarbete och om tur-listor. I detta avsnitt skall vi försöka tränga bakom dess etiketter för att försöka förstå vad arbetstider av olika slag betyder för levnadsförhållanden för enskilda och hushåll.

Hur mycket arbetar svenskarna?

Hur mycket arbetar vi egentligen i Sverige? Jobbar vi mer eller mindre än andra? Tabell 2.1 ger oss uppgifter om faktiskt arbetad tid i ett antal länder.

Japaner, danskar och svenskar är världens flitigaste folk om man räknar antalet arbetstimmar per person i vuxenbefolkningen. Men det genomsnittliga antalet arbetade timmar per anställd är högre i många andra länder. Dessa uppgifter är en påminnelse om att man måste vara mycket försiktig vid jämförelser länder emellan. Av tabellen framgår t ex att den genomsnittliga arbetstiden per anställd i Sverige är 100–200 timmar mindre per år än i flera av våra konkurrentländer. Det kan leda till förhastade slutsatser om att svenskarna ”arbetar för litet” och att ”andra arbetar mer”.

Tabell 2.1 *Faktisk årlig arbetstid.*

	Arbetstid per vuxen (16–64 år)	Genomsnittlig årsarbetstid per anställd (timmar)
Belgien	980	1 540
Nederländerna	1 000	1 650
Västtyskland	1 080	1 660
Storbritannien	1 110	1 660
USA	1 120	1 660
Österrike	1 160	1 720
Frankrike	1 170	1 740
Norge	1 230	1 610
<i>Sverige</i>	<i>1 280</i>	<i>1 530</i>
Danmark	1 300	1 610
Japan	1 520	2 090

Källa: Doyelle, 1982

Hur går nu detta ihop? Förklaringen är att hämta i det faktum att Sverige har en högre förvärvsfrekvens än något annat jämförbart land. Det är ett krångligt sätt att uttrycka det faktum att i Sverige jobbar alla – även kvinnor med små barn, som vi sett tidigare.

Årsarbetstiden för en heltidsarbetande med fem veckors semester och 40 timmars arbetsvecka är för närvarande ungefär 1 800, vilket är jämförbart med andra länder (se tabell 2.2).

Skillnaden mellan 1 800 och 1 530, den teoretiska respektive faktiska årsarbetstiden per sysselsatt i Sverige, förklaras av två huvudfaktorer. Den ena faktorn är att frånvaron är högre i Sverige än i andra länder. Men det är då viktigt att veta att i Sverige räknas personer som anställda även när de under lång tid inte är aktiva på arbetsplatsen. Föräldralediga och långtidssjuka svarar för en hög andel av denna ”frånvaro”. Personer som under ett eller ett par år lämnar arbetsplatsen för att arbeta hemma och de som är långvarigt sjuka, har i andra länder ofta inte kvar sina anställningar.

För att förstå skillnader och likheter mellan faktiska ar-

Tabell 2.2 *Årsarbetstiden för en industriarbetare 1918–1978.*

År	Förändring	tim/år		Årsarbetstid efter förändring
1918	en veckas sem 48 tim-veckan			2 350
1938	2:a sem-veckan	48	2 %	2 300
1951	3:e sem-veckan	48	2 %	2 230
1960	45 tim-veckan	130	6,25 %	2 100
1963	4:e sem-veckan	45	2 %	2 055
1970	42,5 tim-veckan	107	5,5 %	1 948
1973	40 tim-veckan	108	6 %	1 840
1978	5:e sem-veckanL	40	2 %	1 800

Källa: SOU 1976:34

betstider i olika länder måste man ta hänsyn till sådana olikheter i "bokföringen" av befolkningen och arbetskraften. Höga frånvarosiffror för Sverige i jämförelse med andra länder beror således till en del på väsentliga skillnader i institutionella förhållanden, inte på sådana skillnader i inställningen till arbete ("motivation", "arbetsmoral") som tar sig uttryck i bland annat korttidsfrånvaro.

Den andra huvudfaktorn är att en stor del av den svenska arbetskraften, ca 25 procent, arbetar deltid. Statistiskt definieras deltid som högst 34 timmar per vecka (se tabell 2.3).

Tabell 2.3 *Arbetstider 1974 och 1984. Totala arbetskraften räknat i tusental personer.*

	1974		1984		Förändring 1974-84 (%)
Heltid	3 346	83 %	3 296	75 %	- 1
Deltid	696	17 %	1 095	25 %	+ 57
<i>varav</i>					
1-19 tim/v	(217)	(31%)	(203)	(18%)	- 6
20-34 tim/v	(479)	(69%)	(892)	(82%)	+ 86
Summa	4 042		4 391		+ 9

Källa: AKU, tabell 7

Av tabell 2.3 framgår att antalet personer i arbetskraften under den senaste tioårsperioden ökat med ca 350 000 personer eller 9 procent. Antalet heltidsarbetande har förblivit i stort sett oförändrat, medan antalet sysselsatta med s k lång deltid nästan fördubblats.

Dessa uppgifter avser hela arbetskraften. Däri ingår således de som är i arbete, de som är tillfälligt frånvarande och de som är arbetslösa. Såväl företagare som anställda är medräknade.

En svaghet med dessa uppgifter är deras karaktär av tvärsnittsbeskrivningar. De beskriver förhållandena för alla vid en viss tidpunkt. Men av dem som är deltidsarbetande idag finns det många som tidigare jobbade mer och som i framtiden åter vill öka sin arbetstid. Och bland dagens heltidsarbetande finns det många som förr arbetat mindre och kanske vill göra det igen vid ett framtida tillfälle. Dessa flöden mellan arbetstider kommer i skymundan, eftersom de inte mäts; vi har mycket ofullständiga uppgifter om strömmarna av individer mellan olika arbetstidsmätt.

Den uppdelning av arbetskraften i hel- respektive deltidsarbetskraft, som redovisats ovan, är ofullständig även i ett annat avseende. Det finns betydelsefulla skillnader mellan grupper på arbetsmarknaden och mellan sektorer i arbetslivet. Genom regelbundna mätningar har vi tillförlitliga uppgifter om faktiskt arbetad tid under en genomsnittlig vecka för olika grupper och inom olika näringsgrenar (jfr tabell 2.4). Även dessa siffror är tvärsnittsdata. Det faktum att många arbetade över 45 timmar i veckan under mätveckan innebär alltså inte att samma individer alltid har långa arbetsveckor. Individens arbetstider per vecka räknat kan variera i betydande utsträckning inom ramen för olika arbetstidsformer.

Uppgifterna i tabell 2.4 kan förefalla att i vissa avseenden stå i strid med data i tabell 2.3. Så redovisas t ex att 30 procent av de anställda arbetade högst 34 timmar under mätveckan. De skulle därför enligt gängse definition anses vara deltidsarbetande. Men den här redovisade tiden är

Tabell 2.4 *Faktisk arbetstid under genomsnittlig vecka 1984. (Uppgifterna avser personer i arbete.)*

	Antal '000	Timmar/vecka (i procent)					Medel- arbetstid tim/vecka
		1-19	20-34	35-40	41-44	45-	
Anställda	3 280	8	22	51	6	12	35,8
Män	1 746	4	9	61	8	6	39,7
Kvinnor	1 534	13	37	40	3	6	31,4
Företagare	281	10	16	26	3	45	43,5
Män	207	7	12	26	2	53	46,6
Kvinnor	74	18	27	26	4	24	34,7
Några närings- grenar:							
Jordbruk (Företagare och anställda)							
Alla	196	10	16	34	3	37	
Män	244	6	11	35	3	44	
Kvinnor	51	19	31	29	4	18	
Industri (SNI 2-4)							
Män	624	3	9	60	13	14	
Kvinnor	203	9	32	48	6	4	
Handel, hotell restaurang (SNI 6)							
Män	234	5	8	56	6	25	40,7
Kvinnor	232	15	40	38	2	5	30,5
Offentlig verksamhet (SNI 9)							
Män	1 248	11	32	44	4	9	33,4
Kvinnor	366	5	13	58	6	17	38,3
Kvinnor	882	13	40	38	3	6	31,2

Källa: AKU 1984 tabell 18 c

den *faktiskt* arbetade tiden. Den kan avvika från individers genomsnittliga veckoarbetstid av två skäl: dels tillfällig frånvaro (mindre än en vecka) på grund av sjukdom, studier, semester m m, och dels att veckoarbetstiden för många varierar till följd av arbetstidens utläggning. Det innebär också att det relativt höga antalet personer med en veckoarbetstid, som överstiger normalarbetstiden, till viss del förklaras av variationer i veckoarbetstid som har samband med arbetstidsförläggningen inom ramen för skift- eller turlistesystem.

Inte oväntat är företagarnas veckoarbetstid längre än för övriga – i genomsnitt. I övrigt är det slående att skillnaden näringsgrenar emellan förefaller vara relativt små när man tagit hänsyn till mäns respektive kvinnors arbetstidsmönster. Emellan dessa finns det, som synes, stora skillnader.

Mäns arbetstider

Ingenting har hänt som väsentligt förändrat männens arbetstidsmönster de senaste årtiondena. Ramarna är i stort sett desamma och förändringarna marginella. Längre studietid och lägre pensionsålder har förkortat livsarbetstiden för alla. Skillnaderna mellan livsarbetstider är betydande, men mönstret är enhetligt – utbildning, yrkesarbete (på heltid), pension (kanske i form av delpension). Men det förväntade antalet yrkesaktiva år kan variera från ca 50, för den som går direkt från grundskola till yrkesarbete, ned till 30, för en del av dem som efter gymnasiestudier går vidare till högre utbildning.

Män arbetar nästan alltid heltid – men trots det skiljer sig arbetstidens längd mellan olika åldrar – eller framför allt mellan olika skeden i livscykel. Män med små barn uppger sig ha de längsta arbetstiderna, ofta långt över 40 timmar/vecka. Statistiken är ofullständig men siffrorna antyder att ett andra jobb vid sidan av den huvudsakliga anställningen är vanlig.

Kvinnors arbetstider

Alla män jobbar heltid jämt; deras arbetstidsmönster är alltså ganska enhetliga. Detsamma gäller inte för kvinnor. Många kvinnor varierar sin arbetstid i betydande utsträckning under livets gång. Men arbetsmarknadsstatistikens utformning tillåter inte fördjupade insikter i hur dessa förändringar ter sig.

Tabell 2.5 *Kvinnors arbetskraftstal och arbetstider 1985.*

Ålder	Arbetskraftstal	Medelarbetstid för personer i arbete (per vecka)
16–19	48,5	28,3
20–24	81,0	34,7
25–34	87,8	32,1
35–44	90,5	32,4
45–54	88,0	32,4
55–64	59,9	30,5
65–74	3,2	18,0
Totalt	68,1	32,0

Källa: AKU

Uppgifterna i tabell 2.5 säger ingenting om kvinnors arbetstidsmönster eller förändringarna i deras arbetstider över tiden. Man kan av siffrorna dra den förhastade slutsatsen, att arbetskraftsdeltagande och arbetstider sjunker när kvinnor blir äldre. Så är emellertid inte fallet. Arbetskraftsdeltagandet är ännu en funktion av vilken generation kvinnan tillhör, inte enbart av ålder. Yngre generationer har idag högre arbetskraftsdeltagande än äldre. Det är väl belagt att deltidsarbete för många är uttryck för en anpassning av arbetstiden till andra önskemål och behov: många kvinnor arbetar deltid när barnet/barnen är små. Sedan vill många arbeta mera. Bland kvinnor är *flexlivsmönstret* under tydlig framväxt.

Hur ser hushållens arbetstider ut?

Arbetstiden har sjunkit per *person*, men samtidigt har den ökat per *hushåll*. Det är följden av att fler hushåll är två-försörjarhushåll än tidigare. Samtidigt har obetalt arbete flyttats ut från hushållen till den formella ekonomin, främst genom barnomsorgens institutionalisering. Men det

Exempel:

I hushåll med två makar och barn under sju år kunde det se ut så här 1964 respektive 1984:

	1964	1984
Man – tim/vecka	45	40
Kvinna – tim/vecka	0 ¹	20 (eller mer) ¹
	45	60 (eller mer)

¹Det gällde i ca 80 procent av alla hushåll med barn under 7 år.

Men var har då arbetstidsreduktionen blivit av? Vi finner svaret genom att se på en enkel sammanställning av den totala arbetstiden för några olika åldersintervall i arbetskraften (tabell 2.6).

Tabell 2.6 *Arbetstidsvolymens fördelning. Förändringar mellan 1965 och 1984.*

	Volymens förändring 1965–1984	Andel av total volym	
		1965	1984
Totalt	– 7 %	–	–
Män	– 19 %	70 %	60 %
Kvinnor	+ 22 %	30 %	40 %
Kvinnor med barn under 7 år	+ 116 %	3 %	6 %
Kvinnor 25–34 år	+ 67 %	5 %	9 %
Män 25–34 år	– 1 %	13 %	15 %
Kvinnor 55–64 år	+ 22 %	4 %	5 %
Män 55–64 år	– 33 %	12 %	8 %

Källa: Bearbetningar av data ur AKU

torde vara tveksamt om denna "avlastning" av obetalt arbete motsvarar den ökade belastningen av betalt arbete. Sannolikt har den totala arbetsbelastningen ökat i många hushåll.

Här finner man en paradox värd att begrunda. Samtidigt som arbetstidsvolymen minskat har det skett en omfördelning av arbete från äldre till yngre, från män¹ till kvinnor, från hushåll utan barn till hushåll med barn.

Och viktigast! Den totala mängden arbete (både betalt och obetalt) har troligen ökat starkt i många familjer med barn. Det gäller med stor sannolikhet om beräkningen avser års- eller veckoarbetstid, men det blir ännu mer markant om man räknar arbetsmängden per arbetsdag. Ty arbetstidsreduktionen har skett genom förkortning av veckoarbetstid och semesterförlängning. Arbetsdagen för heltidsarbetande kan vara lika lång nu som den var när 48-timmarsveckan infördes 1918.

Exkurs: Om missvisande och förledande genomsnitt

Beskrivningar av genomsnitt kan ofta dölja betydelsefulla variationer. Här har vi nu belyst skillnader mellan äldre och yngre, män och kvinnor, hushåll med och utan barn.

Men Sverige ser inte ut likadant överallt; det finns viktiga skillnader i arbetsmarknadsstruktur och arbetskraftutbud. Det hänger bl a ihop med ålders- och näringsstruktur samt lokal kultur och lokala traditioner.

Statistiskt kan detta avläsas i skillnader i förvärvsfrekvens och genomsnittliga arbetstider för dem som arbetar. Kanhända är andra skillnader minst lika viktiga; jag tänker på betydelsen av produktion i den privata sfären – t ex jakt, fiske, svamp- och bärplockning – och även gles-

¹Många män förtidspensionerades under 1970-talet av arbetsmarknadsskäl. Antalet förtidspensionärer fördubblades, från 150 000 till 300 000.

bygdsboendes deltidjord- och skogsbruk. Det är inte möjligt att fånga dessa variationer i levnadsomständigheter i arbetsmarknadsstatistikens siffror idag. Desto viktigare att ändå minnas dem och förstå att situationen i Sverige inte kan beskrivas bara med genomsnitt. Vi behöver även kvalitativa beskrivningar av människors levnadsvillkor och hur de skiftar under livets gång.

När arbetar svenskarna?

Arbetsmarknadsstatistiken ger oss ganska fyllig information om arbetskraftens arbetstider i timmar räknat. Men våra kunskaper om arbetstidernas förläggning under veckans dagar och dygnets timmar är betydligt mera knapphändiga.

SCB genomförde 1974 och 1982 undersökningar av arbetstidsförläggning. I dessa s k OA-undersökningar (OA = obekvämt arbetstid) används följande arbetstidsformer:

Dagtid Arbetstid mellan 06.45–17.45

Oregelbunden

arbetstid Arbetstid som helt eller delvis faller utanför "dagtid – och vars förläggning varierar från dag till dag eller vecka till vecka."

Exempel:

Skiftarbete, som definieras som "arbete där två eller flera arbetslag (skiftlag) regelbundet avlöser varandra på bestämda tider varje fullt arbetsdygn".

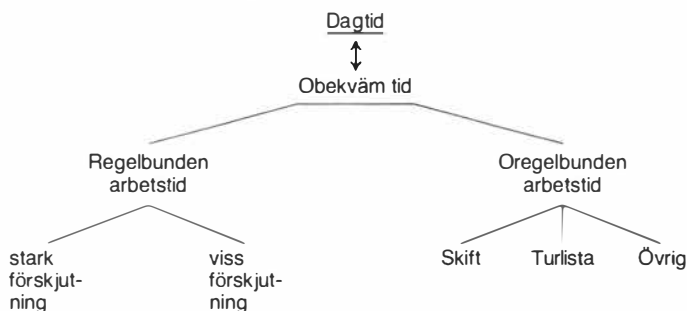
Turlistearbete, vilket är "en arbetstidsform som karakteriseras av att tjänstgöringen förläggs till olika tider av dygnet enligt en fast tjänstgöringslista eller vaktlista avseende en viss given period – begränsnings- eller avgränsningsperiod".

Regelbunden men
förskjuten arbets-
tid Viss förskjutning

Stark förskjutning

I SCB:s undersökningar ställs således be-
greppet *dagtid* i motsatsställning till *obe-
kväm tid*. (Jfr även figur 2.1.)

Figur 2.1 *Arbetstidsformer enligt SCB:s definitioner.*



Genom SCB:s arbetstidsstudier vet vi att 2,9 miljoner svenskar, dvs 70 procent av de sysselsatta år 1982, hade "normal" arbetstidsförläggning i den meningen att de uteslutande arbetar under dagtid. Men SCB:s redovisning talar inte om för oss hur många som ibland eller alltid jobbar natt, för att ta ett exempel.

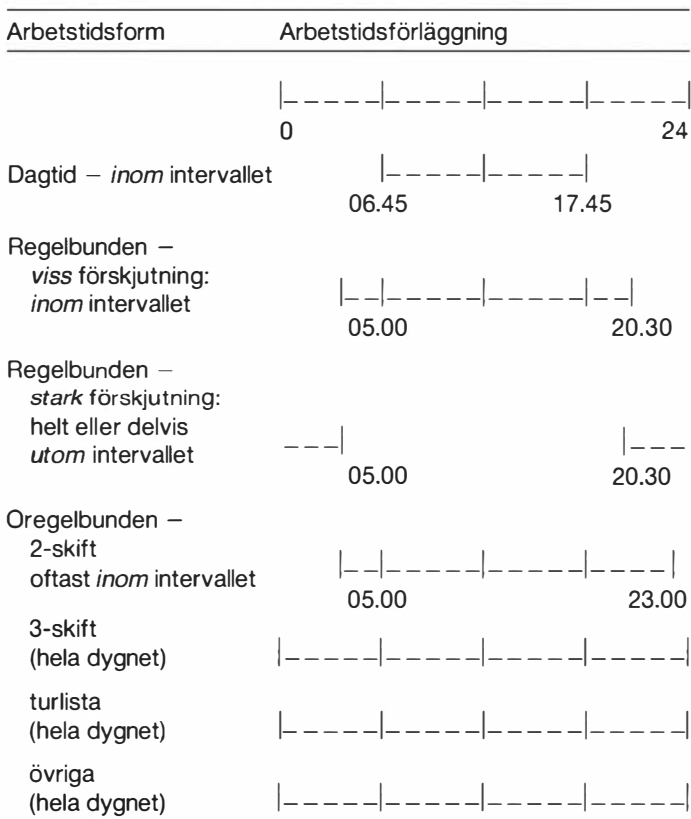
Av dem som arbetar dagtid har ca 150 000 en del av sin arbetstid förlagd till lördag och/eller söndag (åtta eller fler lördagar och/eller söndagar per två månader). Om denna arbetstidsförläggning subjektivt betraktad är mer obekväm eller mindre obekräm än att ha en del av sin arbetstid förlagd efter 17.45 är naturligtvis en fråga som kan diskuteras. Men det vore lämpligare att i arbetstidsstatistiken ha klara deskriptiva kategorier utan värderande etiketter av typ "obekväm".

De kategorier som nu används ger ofullständig information i flera viktiga avseenden. Det gäller t ex förekomsten av *oregelbundna* arbetstider samt omfattning av natt- och helgarbete.

Oregelbundna arbetstider förekommer även bland dem som arbetar dagtid, men detta framgår inte av statistiken. Figur 2.2 illustrerar hur arbete enligt olika arbetstidsformer kan infalla under alla dygnets tjugofyra timmar.

Mellan 1974 och 1982 skedde väsentliga förskjutningar mellan olika arbetstidsformer. *Andelen* dagtidsarbetande ökade något, men det vore förhastat att av detta dra slutsatsen att arbete på s k avvikande tider har minskat. Så är t ex *antalet* personer med s k obekväma och oregelbundna

Figur 2.2 *Arbetstidsformer och arbetstidsförläggning.*



arbetstider i stort sett oförändrat. Av tabell 2.7 framgår arbetskraftens fördelning på arbetstidsformer 1982 samt förändringar sedan 1974.

Tabell 2.7 *Arbetskraftens fördelning på arbetstidsformer 1982 samt förändringar sedan 1974.*

	1982	Förändring sedan 1974,	
		i procent	antal
Totalt antal sysselsatta	4 141 000	+ 7	+ 271 000
Dagtid	2 895 800	+ 11	+ 291 300
Annan arbetstid	1 245 300	+ 2	+ 21 900
Regelbunden	312 300	- 24	- 97 700
viss förskjutning	218 600	- 32	- 101 200
stark förskjutning	93 700	+ 4	+ 3 600
Skift	158 400	- 17	- 33 000
Turlista	438 100	+ 50	+ 146 000
Övrig oregelbunden arbetstid	91 600	- 6	- 17 100
Enbart lö/sö + övrigt	44 900	- 31	- 20 100

Källa: SCB. Levnadsförhållanden 1982. Rapport 37

Fyra arbetstidsformer *kan* innebära arbete på natten ibland eller alltid. Men vi har ofullständiga uppgifter om hur många som faktiskt arbetar på natten. En approximativ sammanställning ger följande resultat:

Tabell 2.8 *Nattarbete 1982.*

Arbetstidsform	Totalt	Nattarbete förekommer
Regelbunden, stark förskjutning	93 700	31 000
Turlistearbetande	438 000	141 000
Treskiftsarbete	53 000	53 000
Övriga med oregelbunden arbetstid	291 600	?

SCB:s OA-undersökning 1974 särredovisar inte förekomst av nattarbete bland turlistearbetande, men eftersom ök-

ningen av turlistearbete varit mycket stort, finns det anledning tro att även nattarbetet ökat. Detsamma gäller för övrigt helgarbete.

Av de *skiftarbetande* återfinns 84 procent inom industrin (men bara 13 procent av de industrisysselsatta arbetar skift). Av de *turlistearbetande* finns 65 procent i offentlig förvaltning, 16 procent inom samfärdsel och 15 procent i handeln. (Se tabell 2.9.)

Tabell 2.9 *Sysselsatta (1982) i vissa näringsgrenar fördelade på arbetstidsform.*

	Antal sysselsatta	Arbetstidsform %	
		"dagtid"	"avvikande"
● Gruvor och tillverkning <i>varav</i>	1 000 000	82	18
skift	129 000		13
förskjuten arbetstid	54 000		5
● Offentlig förvaltning och andra tjänster <i>varav</i>	1 512 000	74	26
turlistearbete	284 600		19
förskjuten arbetstid	95 000		6
skiftarbete	9 300		0,5
● Samfärdsel, post, tele <i>varav</i>	288 000	65	35
turlistearbete	68 000		8
förskjuten arbetstid	24 000		8
skiftarbete	8 000		3
● Handel, hotell, restaurant <i>varav</i>	570 000	76	24
förskjuten arbetstid	74 000		13
turlistearbete	64 000		11
skiftarbete	6 200		1
● Övriga näringsgrenar <i>varav</i>	771 000	90	10
förskjuten arbetstid	64 000		8
TOTALT	4 141 000	71	29

Källa: SCB

Dessa uppgifter visar att vissa arbetstidsformer är koncentrerade till begränsade delar av ekonomin. Därmed inte sagt att de dominerar eller ens är särskilt vanliga inom dessa sektorer.

Denna koncentration av viss arbetstidsform till viss bransch kan ha mer med tradition och sedvänja att göra än med produktionsorganisatoriska nödvändigheter. Det innebär att branscher skulle kunna lära av varandra. Ett lyckat skiftsystem som t ex det vid Pilkington Float Glass i Halmstad kanske skulle kunna ge nyttiga impulser för hur man skall ordna arbetstider för sjukvårdspersonal i långvården. Problemen är nämligen likartade i den meningen att verksamheten måste fungera dygnet runt under årets alla dagar. Jag säger inte att man kan kopiera, bara att man kan finna impulser till nytänkande.

Skiftarbete förekommer i verksamheter med driftstider på 16 timmar per dygn, fem dagar i veckan, men också i produktion som pågår dygnet runt årets alla dagar. Utöver skillnader i driftstid finns betydelsefulla skillnader i skiftsystemens utformning bl a när det gäller skiftbytestider under dygnet och principer för rotation mellan olika tider under dygnet.

Även ifråga om turlistesystem gäller att skillnaderna mellan olika system kan vara så stora att de kanske är mer betydelsefulla än det som gör att olika turlistor ändå anses höra till samma arbetstidsform.

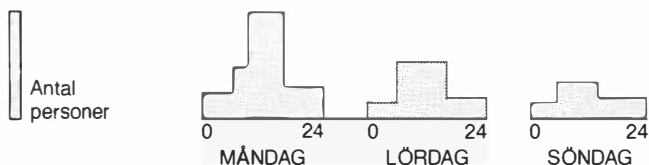
Andelen personer med obekvämlig arbetstid (enligt SCB:s definition) har minskat något sedan 1974, men *antalet* är ungefär oförändrat. Vidare kan man konstatera att antalet personer som arbetar på natten eller under helger troligen ökat.

Statistiken över svenska folkets arbetstider ger en ofullständig bild i flera avseenden. De använda *kategorierna*, i vilka arbetstidsformer indelas, är oklara när det gäller att förstå och jämföra skilda arbetstidsformers kvalitativa innehåll.

Statistiken ger inte heller en klar bild av *tidsrytmer* i det svenska samhället. Det kunde vara av intresse att få en

insikt i samhällslivets tidsrytmer genom att veta hur många personer som är i arbete under olika delar av dygnet och veckans olika dagar. Sådana uppgifter skulle kunna sammanfattas så här:

Figur 2.3 *Personer i arbete i Sverige under olika dagar (fiktiva uppgifter).*



Data som kunde ge underlag till sådana diagram torde finnas tillgängliga i SCB:s material men har inte utnyttjats i SCBs arbetstidsrapporter. Sådana bilder av tidsrytmer i samhället – kanske framför allt lokalt och regionalt – skulle ge bättre underlag för diskussion om önskvärdheten av ändrade öppettider i olika slag av tjänsteproduktion än vad som för närvarande är tillgängligt.

Vad är obekvämlig arbetstid?

Åtskillig forskning har bedrivits om konsekvenser för hälsa och välbefinnande av olika former av obekvämlig arbetstid (främst skiftarbete i industrin). Det finns en sorts kluvenhet i denna forskning och debatt. Omedvetet skapas en föreställning om att *arbete* visserligen är gott men att vissa *arbetstider* är olämpliga och bör undvikas, men att ekonomiska lagar tvingar oss att acceptera dessa obekvämliga tider. Man tänker då framför allt på skiftarbete i industrin. Men antalet personer i industriellt skiftarbete är förhållandevis litet – ”bara” ca 130 000, ungefär 10 procent av alla som har arbetstider som helt eller delvis är förlagda utanför dagarbetstid (enligt SCB 06.45–17.45). Dessa siffror förringar inte skiftarbetets problem. Men det är viktigt att

inse, att i vårt samhälle är arbete utanför dagtid lika *normalt* som dagtid. Det äger oftast inte rum av *ekonomisk* nödvändighet utan därför att vi lever i ett tjänstesamhälle; arbete är att göra varandra tjänster – och det kan inte alltid göras mellan 9 och 5. Antalet offentliganställda med tider utanför dagtid (helt eller delvis) är 389 000, dvs tre gånger antalet skiftgående industrianställda. Språket är förrådiskt, som så ofta. Arbete i varuproduktion kan vara ”förlagt” till kvälls- eller nattskift. Underförstått: ”det skulle även kunna göras på dagen, om inte ekonomin krävde ...”etc. Men vård av en gammal eller sjuk på natten är inte ett arbete som är *förlagt* till natten – det *finns* bara då.

Det är uppenbart att vissa arbeten måste utföras under tider som av många, kanske de flesta, anses vara obekväma. Då blir det viktigt att finna system för att organisera det arbetet på ett sådant sätt att man undviker skador och tillgodoser så många intressen som möjligt. Hittills har sökandet i huvudsak gått ut på att finna generella lösningar lika för alla inom ett visst yrkesområde. I framtiden bör man enligt min mening i större utsträckning medvetet ta med i beräkningen att människor är olika och att de under olika skeden i sitt liv kan ha olika preferenser när det gäller arbetstidens förläggning, inte bara dess omfattning. Denna fråga återkommer jag till i bokens avslutande avsnitt.

Många arbetar på tider som för dem är obekväma. Så är det nu och så kommer det rimligen alltid att vara. (Det är lika självklart som att påpeka att många arbetar som hellre skulle låta bli.) Men även om det för de flesta är bättre att jobba på dagen än på natten så är orsaken till att en tid är ”obekväm” inte alltid klockslaget utan att den innebär kollision med andra kanske angenämare eller mer angelägna aktiviteter. För den som studerar är kvällsarbete inte bekvämt – men det är kanske den enda tiden då man kan arbeta, om man nu vill och/eller behöver det. Det jag vill framhålla är alltså att resonemang om obekväm arbetstid måste föras i minst två led: Det finns utrymme för en

policydiskussion om vilka tjänster som bör finnas tillgängliga när. Alla är t ex överens om att sjukvården bör fungera dygnet runt. Då blir nästa fråga hur man skall finna former som på rimligt sätt förenar samhälls- och konsumentintresset med anställdas intresse av att arbeta på tider och enligt scheman som i så liten utsträckning som möjligt kolliderar med andra krav och behov och som inte är förenade med fara för hälsa och välbefinnande.

Vilka är framtidens arbetstider?

Som utgångspunkter för en diskussion om framtida arbetstider för individer och hushåll gör jag två väsentliga antaganden:

Jag förutsätter att en fortsatt produktivitetstillväxt skapar förutsättningar för en reduktion av den genomsnittliga arbetstiden även i framtiden utan att det innebär produktionsbortfall. Jag förutsätter också att en viss del av produktivitetsökningen tas ut i form av mindre arbete.

Jag gör också antagandet att det mönster som nu kännetecknar det svenska arbetslivet blir bestående, dvs att alla vuxna eftersträvar en fast anknytning till arbetsmarknaden under hela vuxenlivet.

Sammanfattningsvis: fler vill ha arbete, medan arbetstidsvolymen sjunker. Frågan blir då, hur denna minskning av arbetstidsvolymen skall komma till stånd.

Vi har sett tidigare, att endast en begränsad andel av arbetstidsvolymens minskning förklaras av arbetstidsförkortningar. (Jfr tabell 1.2, sid 21.) Självfallet kan också i framtiden förändringar i något eller några av följande avseenden bli aktuella:

- *Utbildningens* andel av människors tid har ökat under lång tid. Kanske bör fler ägna sig åt mer utbildning i framtiden, kanske i form av återkommande utbildning under livet.

- Den *genomsnittliga* pensionsåldern har sänkts. Det har skett *generellt* genom att pensionsåldern sänkts för alla, *selektivt* genom förtidspensionering och *frivilligt* genom delpensionering. Kanske bör i framtiden möjligheterna till tidig pension öka för dem som arbetat länge i fysiskt slitsamma jobb, medan det också blir möjligt att stanna kvar i arbetslivet efter 65 för alla som så önskar. Hälso-tillståndet för äldre blir ju allt bättre; varför skall det då vara lag på att pensioneras vid viss ålder?
- *Ledigheter* har ökat, och behovet av att under delar av livet kunna ägna sig åt annat än sitt vanliga jobb lär inte bli mindre. Ledighet står för olika saker. Det gäller t ex ledighet från ett arbete för att utföra ett annat men kan också innebära ledighet utan andra skäl än att ha egen, fri tid. Statligt anställda har rätt till ledighet från en tjänst för att tjänstgöra på en högre. Föräldrar har rätt till ledighet för att ta hand om sina nyfödda barn. Rätt till ledighet behöver inte alltid innebära rätt till ekonomisk ersättning under ledigheten.

Livsarbetstiden kan således variera både när det gäller längd (i antal år) och volym, dvs antalet arbetade timmar under livet, när ledighetsperioder av olika slag räknats bort. Livsarbetstidens volym påverkas självfallet även av *årsarbetstiden*.

Årsarbetstid beskriver vi nu vanligen som heltidsarbete respektive deltidsarbete, men kanske är det dags att utveckla en ny terminologi. Det finns heltidsarbetande skiftarbetare, som har färre årsarbetstimmar än deltidsarbetande tjänstemän. Kategorierna går i varandra och säkert får vi se fler sådana exempel om det blir vanligare att de som arbetar på obekväma tider, t ex kvällar, nätter och veckoslut, får kompensation genom att arbeta färre timmar.

Det finns alltså olika alternativ när det gäller förändringar av arbetstider i framtiden. Genom kollektiva val (avtal och/eller lagstiftning) kan man fastställa normer för pensionsålder, semester och maximal årsarbetstid. Genom

lag, avtal och *praxis* kan man vidare inom den ram som kollektiva val uppställer underlätta eller försvåra för individer att göra egna, individuella val och avvägningar mellan arbete och fri tid. Säkert är det inte frågan om ett antingen/eller – *antingen* kollektiva val, lika arbetstider för alla, *eller* individuellt valda arbetstider. Men likafullt är den strategiska inriktningen viktig. Vilken väg är den bästa för oss i framtidens arbetsliv?

Sextimmarsdag eller flexliv?

I debatten om arbetstidsförändringar kan två huvudsakliga alternativ urskiljas som kännetecknas inte bara av skillnader i detaljer utan av i grunden olika synsätt. Alternativen kan få rubrikerna: *Sextimmarsdag* eller *Flexliv*.

Sextimmarsdagen som strategisk inriktning kan beskrivas som en fortsättning av en historisk trend. Åttatimmarsdagen var ett viktigt mål för arbetarrörelsen i industrialismens tidiga skede. När den uppnåtts blev 40-timmarsveckan nästa vision. Och sedan kom 6 timmars arbetsdag. Men samtidigt hade också argumenten kring förkortningen av arbetstiden förändrats. Tidigare hade skyddsmotiv dominerat; arbetstider skulle förkortas i den takt det ekonomiska välståndet tillät för att minska förslitning och ge utrymme för fritid och rekreation.

Sextimmarsdagen har motiverats framför allt med andra argument. Det har gällt barnens rätt till sina föräldrar och det har gällt jämställdheten mellan män och kvinnor.

Det finns starka och goda skäl för många människor att vilja ha kortare arbetstid än åtta timmar; sex timmar kan kanske vara ett lämpligt mått. Men varför skulle samma arbetstidsmått vara det bästa för alla?

Om föräldrar skall ha mera tid för sina barn, vad är det då som säger att sex timmar per dag fem dagar i veckan är det bästa? Är inte detta mer en framkastad idé som genom att upprepas ofta kommit att få det självklaras prägel? Ur barnens synvinkel kan fler lediga dagar per vecka vara

bättre under vissa skeden i livet, under andra kanske mer sommarledighet vore att föredra. Hur som helst: det finns anledning att tänka förutsättningslöst, när det gäller vad som vore bra arbetstider ur individens perspektiv. En början kan vara att tänka i årsarbetstid och förändra den snarare än veckoarbetstiden. Produktionens organisation uppställer restriktioner för vad som är praktiskt möjligt att åstadkomma. Men dessa restriktioner är antagligen färre än vad man till att börja med kan tro. Analysen ur individens och hushållets perspektiv bör också renodlas. Restriktionerna finns det anledning att återkomma till senare.

Jämställdhet åberopas ofta som motiv för sextimmarsdag. Genom att män och kvinnor har lika lång arbetstid, så skall trycket på männen att ta större andel av hushållsarbetet öka samtidigt som deras möjlighet att praktiskt göra det också blir större. Men – vilket underlag finns det för antagandet att arbetstidens längd i avgörande grad formar samspelet mellan kvinnor och män?

Finns det data som visar att jämställdheten i detta avseende skulle vara bättre i hushåll där makarna har lika långa arbetstider?

Till stöd för sextimmarsdagen framförs alltså argument enligt vilka en sådan reform skulle ha specifika, önskvärda sociala konsekvenser. Det är emellertid också klart att sextimmarsdagen som arbetstidspolitisk strategi innebär att man fullföljer en lång tradition med normalarbetstid som nyckelbegrepp. Som vi sett tidigare har åttatimmarsdagen som norm egentligen inte ändrats under hela 1900-talet. De arbetstidsreformer som genomförts har gällt veckoarbetstid (med femdagarsveckan som viktigt etappmål) och ledigheter (i form av semester, helgdagar m m).

Man kan således se sextimmarsdagsstrategin som ytterligare ett steg inom ett redan existerande mönster. Den innebörden blir särskilt klar när man möter synpunkten att en positiv innebörd av sextimmarsdagen är att många som nu arbetar deltid skulle bli heltidsarbetande.

Sextimmarsdagen vilar således på en historisk tradition,

enligt vilken ett enhetligt normalarbetstidsmått är en viktig organiserande princip i arbets- och samhällsliv. Denna norm styr arbetets organisation; arbetslivet organiseras i *åttatimmarstakt*. Men normens betydelse är vida viktigare än så. Normalarbetstidsmättet är en *samhällsorganisatorisk grundbult* som är mycket svår att tänka bort:

- Kan man föreställa sig fördelningspolitisk debatt utan att ha "heltids"-inkomster att jämföra med varandra?
- Kan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer förhandla med varandra utan att ha normalarbetstid som utgångspunkt?
- Hur skall jordbrukares inkomster jämföras med industriarbetares om man inte kan tala om en "normal" industriarbetarlön och mena inkomsten vid 40 timmars arbetsvecka och genomsnittlig timlön?
- K1Är inte skatte-, bidrags- och avgiftssystemet i offentlig sektor uppbyggt med utgångspunkt från att inkomstskillnader är ofrivilliga inte en följd av individuella val av arbetstidens omfattning (och därmed av inkomstnivå)?

Exemplen visar att *normalarbetstid* utgör en betydelsefull del i ett komplicerat samhällsorganisatoriskt system. Ändå kan idén om en riksligare för arbetstider ifrågasättas. En följd av en sådan analys är att man upptäcker egendomligheter i hur systemet fungerar redan nu. En välkänd anomaly är det faktum att personer med samma inkomst i princip betalar samma skatt – oavsett hur många timmar de arbetat. "Skatt efter bärkraft" blir ett ihåligt begrepp när det inte vilar på *normalarbetstid* som jämförelsenorm.

Vilket är då alternativet till att även i framtiden utgå ifrån ett normalarbetstidsmått som grund för arbetstidsorganisation i hushåll, företag och samhälle? Mot *sextimmarsdagen* som framtidsstrategi kan vi ställa visionen om *flexliv*.¹

¹Begreppet är Gösta Rehns som myntade det för länge sedan. Det finns utvecklat i uppsatsen "På väg mot valfrihetens samhälle", Delfa 1985.

Begreppet *flexliv* fäster uppmärksamheten vid två viktiga förhållanden: människor är olika och har skilda behov och önskemål om många förhållanden i livet. Det kan gälla även arbetstiden! Men därutöver – och det är väl det mest väsentliga – människors behov och önskemål är olika under olika skeden i livet. Kärnan i flexlivstanken är att människor under loppet av sitt liv skall kunna påverka och anpassa sina insatser i arbetslivet till övriga förhållanden i livet.

Flexliv – det innebär att individer skall ha valmöjligheter när det gäller arbetstidens omfattning. Det ter sig för många önskvärt, men det är också nödvändigt.

De samhällsförändringar som jag sammanfattat med uttrycket ”totalsysselsättningens samhälle” hör till det som gör individstyrda anpassningar av arbetstiden *nödvändiga*. När alla arbetar är det ofrånkomligt att människor själva anpassar sina arbetstider till plikter och behov utanför arbetet. Det sker vare sig man vill det eller inte. När det arbetstidsorganisatoriska systemet inte är utformat för att möjliggöra sådana anpassningar tar de sig delvis uttryck i form av frånvaro.

Det *önskvärda* måste vila på det ekonomiskt möjliga. Vi lever i ett av världens rikaste länder. På den levnadsnivå som Sverige uppnått finns ekonomisk valfrihet; vanliga inkomsttagare fördelar sina inkomster på olika sätt.

Blotta förekomsten av olika utgiftsmönster kan inte ses som uttryck för individuella val och preferenser i egentlig mening. Även när människor med i statistisk mening liknande förhållanden handlar på olika sätt, kan det vara missvisande att tala om beslut grundade på fria val.

Valfrihet gällande arbetstider ur välfärdsperspektiv utgår emellertid ifrån att ingen kan bättre än den enskilde fatta viktiga beslut som gäller hans/hennes liv. I ett samhälle med högt välstånd finns det utrymme för valfrihet. Att påpeka det kan låta trivialt, så länge det gäller materiella ting. Ett vanligt svenskt hushåll kan ha någon eller några av följande utgiftsposter under ett år:

cigaretter – 1,5 paket/dag: 365 × 16 kr × 1,5 =	8 760
Inköp av videobandspelare	5 000
Charterresa till Gran Canaria 2 vuxna, ett barn	10 000
12 l brännvin (121 kr), 100 fl vin (25 kr) 100 starköl (10 kr)	4 952

Mellan utgiftsposter som dessa (alla i storleksordningen en à två månadslöner efter skatt) kan hushåll träffa val. Men att välja bort både utgift och inkomst för att i stället välja mer fri tid är betydligt svårare, för många i praktiken omöjligt.

Valfrihet i konsumtion, när vi väl tjänat ihop pengarna, är etablerad och accepterad. Enligt flexlivsvisionen skall samma valfrihet finnas när det gäller arbetstidsinsatsens omfattning.

Ett viktigt problemområde är naturligtvis frågan om inkomstöverföringen mellan olika perioder i en människas liv. Den tid då starka skäl talar för kort arbetstid (kanske främst när barnen är små) är också inkomstbehoven i topp och förtjänstförmågan låg (jämfört med senare i livet). Dessa problem är svåra – men sannolikt inte olösliga.

Gösta Rehn presenterade redan i början av 1970-talet en skiss till ett system med *dragningsrätter*. Tanken är egentligen ganska enkel. En utbyggnad av socialförsäkringssystemet skulle ge alla vissa *dragningsrätter*, dvs ett visst antal månader eller år under vilka man har rätt att uppbära ersättning från ”flexlivsförsäkringen” utan att arbeta. Systemet skulle innehålla restriktioner t ex så att det inte vore möjligt att leva upp sin pension redan i början av livet.

Delar av det svenska trygghetssystemet är utformat så att det mycket väl skulle passa in i ett utbyggt flexlivssystem. Det gäller kanske framför allt föräldraförsäkringen

och delpensionen. Men utbyggnadsmöjligheterna förefaller vara många: hur skulle det t ex vara att göra det möjligt att ta sabbatsår för resor, studier eller för att umgås med barn och barnbarn och i stället skjuta upp pensioneringen några år eller månader? Det är märkligt och mycket beklagligt att ingen regering tagit initiativ till en rejäl genomgång av flexlivstankens möjligheter och svårigheter. Sex-timmarsvisionen har fått dominera; alternativtänkare har inte lyckats tränga sig fram.

Livets tidsrytmer och arbetstidens organisation

Människors liv kan beskrivas som flöden eller strömmar av händelser och aktiviteter med varierande intensitet och med skiftande sammansättning. Det dagliga livet präglas av en återkommande tidsrytm; aktivitet (arbete och lek) följs av vila och sömn, veckans slit av veckoslutets rekreation, den tunga vintern av den ljusa sommaren. I ett längre tidsperspektiv ser vi skeden under livscykeln: lekande barndom, sökande ungdom, ansvarsfyllt föräldraskap, undrande medelålder, reflekterande ålderdom. Det dagliga, kortsiktiga livets karaktär växlar under livscykelns skeden: stora skillnader kan urskiljas mellan rytmer i olika hushåll – studerande ungdom, obundna förvärvsarbetande, dubbelarbetande småbarnshushåll, medelålders familjer – för att nu bara nämna några exempel.

Människors liv fylls av händelser och aktiviteter som konkurrerar om deras tid. Detta flöde styrs av olika logiska system – somligt är under individens egen kontroll, mycket styrs av sedvänja och kulturmönster, ”... så har det ju alltid varit ...”, annat är helt opåverkligt, somligt är förutsägbart, annat helt slumpmässigt.

Det betalda arbetet skall infogas i detta flöde – och arbetstidens organisation är den mekanism som skall åstadkomma integrationen. Det är mot denna bakgrund som de två alternativa principerna skall vägas mot varandra.

Med *sextimmarsdag* som utgångspunkt blir arbetet förankringspunkten, till vilken andra aktiviteter får anpassa sig. Det betalda arbetet har högsta prioritet, individer och samhällsliv skall röra sig i dess rytm. Hittills har vi levt i åttatimmarstakt; nu skall vi gå över till sextimmarstakt.

Normalarbetstiden skapar en kollektiv livsrytm som ger stabilitet och förutsägbarhet åt enskildas liv. Arbetstiden och dess organisation blir stommen i samhällslivets tidsstruktur. Kanske kan man hävda att "åttatimmarstakten" var en i något avseende "naturlig" tidsrytm i det industriella samhället. Men när detta system förlängs in i det tjänsteproducerande samhällets produktionsorganisation är det inte ett uttryck för nödvändighet, utan ett medvetet, eller omedvetet, val.

Flexlivsidén bygger på en alternativ princip. Människors liv organiseras inte med det betalda arbetet som grundval: det betalda arbetet sätts inte självklart före det obetalda arbetet, leken, omsorgen, vilan, studierna. Betalt arbete är en av många aktiviteter, om än en av de viktigaste för de flesta, som konkurrerar om utrymme i människors liv. Avvägningen mellan arbete och annat kan variera människor emellan beroende på skillnader i preferenser. Men *viktigast* – avvägningen kan variera under olika skeden av en människas liv.

Valfrihet har gränser som definieras både av det nödvändiga och det önskvärda. Flexliv innebär *inte* anarki, i vilken alla skall kunna komma och gå som de vill, utan även i flexliv måste ordning och regelbundenhet finnas.

Ifråga om individens valfrihet rörande arbetstider gäller begränsningar i flera avseenden. Arbete och försörjning är förknippade med varandra; alltså gäller *privatekonomiska restriktioner*. För att samspelet mellan människor på och utanför arbetsplatser skall kunna fungera och vara förutsägbart och stabilt, fordras regelbundenhet och samstämmighet. Arbetsliv och samhällsliv behöver regelbundna rytmer för att tillgodose mänskliga behov. Valfriheten har *sociala restriktioner*.

Arbetstider måste också organiseras med hänsyn till

produktionens villkor. Det finns *produktionsorganisatoriska restriktioner*.

Flexlivsidén bortser inte ifrån att det måste finnas begränsningar för valfriheten. Den utgår emellertid ifrån att det med givna restriktioner ofta finns mer än ett alternativ. Och då finns också valfrihet!

Vilka arbetstider vill människor ha?

Från tid till annan genomförs både i Sverige och andra länder enkäter, i vilka människor tillfrågas om vilka arbetstider de skulle vilja ha. I Sverige har flera sådana undersökningar genomförts i SCB:s regi. De intervjuade har då fått svara på följande fråga: "Skulle Du vilja minska eller öka Din arbetstid? Din lön skulle då också minska eller öka i motsvarande grad."

Till dem som svarat att de tyckte att nuvarande arbetstid var bra, ställdes en följdfråga: "Om Du fick välja, vilket skulle Du tycka var bäst för Din egen del: *högre* lön med bibehållen arbetstid eller *kortare* arbetstid än Du har nu med bibehållen lön?"

Resultaten sammanfattas i tabell 2.10.

Delfa (Delegationen för arbetstidsfrågor) visar att den andel av de heltidsarbetande som skulle föredra kortare

Tabell 2.10 *Önskad arbetstid (siffror i procent).*

	Skulle föredra . . . kortare tid (lägre lön)	kortare tid (i stället för högre lön)	Summa
Arbetar nu...			
Heltid	20 ¹	45	65
män	(18)	(44)	(62)
kvinnor	(26)	(45)	(71)
Deltid	5	23	28
Samtliga	16	39	55

¹ Ca 500 000 personer.

Källa: Delfa Debatt nr 7 1984

arbetstid framför högre lön är ungefär densamma för olika grupper på arbetsmarknaden om facklig tillhörighet används som måttstock.

Två tredjedelar av de heltidsanställda säger att de redan nu eller i samband med kommande avtalsförhandlingar är intresserade av att växla pengar mot tid: mindre arbete och lägre lön eller kortare arbetstid i stället för högre lön, det är budskapet. Skall detta ses som stöd för en allmän arbetstidsförkortning? Det finns ju en majoritet. Nej, man bör undvika att falla i *majoritetsfällan*. Det finns ingen anledning att resonera i termer av majoriteter och minoriteter annat än när man måste välja det ena av två alternativ. Men den situationen gäller inte i fråga om arbetstider.

Det siffrorna framför allt säger är att värdet av mer fri tid är så stort för många att de är beredda att betala för den genom att ge upp en del av sin nuvarande inkomst eller framtida inkomstökning. De faktiska förutsättningarna att översätta denna önskan i praktisk handling föreligger inte inom alla yrkesvägar och på alla arbetsplatser. Vanetänkande, stelbenta organisationer och fastlåsta befattningsgränser uppställer ofta konstlade och onödiga hinder. I princip kan alla produktionssystem fungera bra även om det förekommer variationer i arbetstider medarbetare emellan. Men för att verksamheten skall fungera effektivt krävs omtänkande och nya lösningar. Till den saken återkommer jag i nästa avsnitt.

Det är i och för sig överraskande att så många som en halv miljon människor säger sig vilja arbeta mindre – och tjäna mindre. Men vad *betyder* det? Hur formas dessa attityder? Hur viktigt är det att inkomsten på marginalen (efter skatt) är mycket lägre än den genomsnittliga inkomsten? Många hävdar att dessa siffror främst avslöjar marginals kattetänkandets utbredning. Men än se'n då, kan man då säga. Är det inte självklart att människor vill göra avvägningen mellan arbete och fri tid med hänsyn till vad de vinner av det ena och det andra. För övrigt gäller denna inställning till arbetstid och inkomst för alla grupper på arbetsmarknaden även om den blir något mer marke-

rad för grupper med högre inkomster.

En annan iakttagelse är vad man kan kalla det beståendes inneboende tyngdkraft. När människor tillfrågas om den arbetstid de har är den bästa, svarar 76 procent att *just* det antal timmar de för närvarande arbetar är det allra bästa – bättre än både längre eller kortare. Då kan man tycka att allt är gott och väl. Men man kan också dra slutsatsen att förändringar av arbetstider måste ha *visioner* som bas. När människor i enkäter får *välja* mellan olika alternativ (istället för att bara svara på frågan om allt är bra som det är) får man fram intressanta tendenser.

- Många väljer kortare arbetstid framför högre lön.
- Kortare *arbetstid* kan avse *årsarbetstid* eller *veckoarbetstid*.
- Kortare *årsarbetstid* kan innebära bibehållen normalarbetstid per dag eller vecka kombinerad med en eller flera perioder av ledighet.
- Kortare *veckoarbetstid* kan innebära kortare arbetsdag eller färre arbetsdagar.

Arbetstidsförkortningar kan alltså genomföras på flera olika sätt. Men flexliv innebär något annat och mera än arbetstidsförkortningar.

Kan flexliv omsättas i praktiken?

Den vanliga uppdelningen av arbetskraften i *heltidsarbetskraft* och *deltidsarbetskraft*, som om människor tillhörde den ena eller andra kategorin, är ytlig och vilseledande. En beskrivning som ligger närmare sanningen är att det finns många som arbetar heltid under hela sin yrkesverksamma tid, och att det finns andra som lever flexliv i den meningen att de själva väljer att under vissa perioder arbeta mindre. Slutligen finns det en tredje kategori som väljer att alltid arbeta deltid; det kan ju också vara ett sätt att utnyttja de valmöjligheter som faktiskt finns.

Flexliv förekommer alltså i Sverige – men, kan man säga, på normalarbetstidsmodellens villkor, eftersom den dominerar förhållanden i arbetslivet. Det tar sig uttryck på flera olika sätt:

- Deltidsarbete förekommer i huvudsak inom mycket *be-gränsade delar av arbetsmarknaden*. Det är i första hand offentlig sektor, detaljhandel och andra sektorer, där *kvinnlig arbetskraft* dominerar.
- Ett annat uttryck för normalarbetstidsmodellens dominans är det faktum att den oftast utgör *grundval* för det produktions- och arbetstidsorganisatoriska systemet. Deltidsarbete hanteras ofta som undantag, som *problem* som företag tvingas lösa snarare än som naturliga inslag i produktionens och arbetstidens organisation.

För att förverkliga flexlivsvisionen i praktiken behövs således nytänkande, som innebär en omorientering i många verksamheter. Riktmärket måste vara att det inom varje yrkesområde och karriärväg skall vara möjligt att *i viss utsträckning* anpassa sin arbetstid vad avser omfattning och förläggning till egna behov och önskemål.

En utveckling i riktning mot flexliv innebär inte att man överger ordning och regelbundenhet utan att *ett* alternativ ersätts av system med *några* alternativ. Kanske bör heltidsarbete som *normalmodell*, dvs 40-timmarsvecka och fem veckors semester (dvs ca 1 800 tim/år), ersättas med *normtider*, t ex 1200–1400–1600–1800 tim/år. Förläggning och organisation kan variera branscher och arbetsplatser emellan, i *fasta mönster* som återspeglar produktionslogiken i olika typer av verksamheter.

Flexliv innebär inte att alla får exakt de arbetstider de vill eller exakt den inkomstnivå de önskar. Dagens arbetstidssystem kan emellertid inte anses vara det bästa möjliga. Det är heller inte självklart att en ny normalarbetstid är det ideala. Det här är frågor som kräver debatt och forskning ur skilda perspektiv.

Sammanfattning

I detta kapitel har vi sett hur arbetstiden för individen genomgått viktiga förändringar. Den dagliga arbetstiden för heltidsarbetande har emellertid egentligen inte förändrats sedan seklets början.

Vi har också visat att en för individers levnadsförhållanden väsentlig förändring är att fler arbetar; i praktiken ingår alla vuxna i arbetskraften. Försörjningen har fått ett annat mönster; fler är försörjare, de försörjda är färre. Detta innebär att tidskomplexiteten i samhället och i det sociala livet ökat i en utsträckning som vi kanske inte rätt förstår.

Kapitlet utmynnar i en plädering för att människor bör ha herravälde över sin egen tid. Praktiskt innebär det att individer inom varje yrkesområde och karriärväg bör ha praktiska förutsättningar för att påverka både omfattning och förläggning av sin egen arbetstid.

Denna *organisatoriska* förutsättning kan kompletteras med en *ekonomisk*. Variationer i individers insatser i arbetslivet under livscykeln kan kompenseras genom sparande (individuellt och/eller kollektivt), kanske i ett system med "dragningsrätter" på det sätt Gösta Rehn tidigare skisserat. Den av Metall föreslagna tanken på en s k arbetstidsbank är *ett* påtagligt uttryck för en liknande tankegång.

DRIFTSTIDER – ARBETS- TIDER UR PRODUKTIO- NENS PERSPEKTIV

Inledning

Ur individens perspektiv kan arbetstid beskrivas som en *upppoffring*; individen avstår från att disponera över viss tid i utbyte mot den ersättning som arbetet ger.

Ur *produktionens* perspektiv är individens arbete en resurs för framställning av varor och tjänster. Det finns två principiellt sett olika sätt för företagaren (arbetsgivaren) att tillförsäkra sig denna resurs. Bytesförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan avse en viss tid eller en prestation. Vanligast i vårt ekonomiska system är att arbetsgivaren "köper" arbete genom att disponera arbetstagares tid under vilken han äger att "fritt leda och fördela arbetet", som det hette i en välkänd paragraf i Svenska arbetsgivareföreningens stadgar. Alternativet är att överenskommelsen i stället avser en viss prestation som arbetstagaren utför på beting eller enligt ett entreprenadavtal. Med den typen av avtal behåller individen mer av kontrollen över sin tid, men löper också större risk att tidvis inte ha något uppdrag att utföra och därmed inte heller någon arbetsinkomst.

Arbetstid sedd ur produktionens perspektiv kan beskrivas på flera olika sätt. Arbetsvolym mäts i antal arbetade timmar och används bl a för att karaktärisera en produktionsprocess eller för att beskriva förändringar av produktiviteten i en verksamhet.

Exempel: Inom detaljhandeln är försäljningen per arbetstimme ett viktigt mått på produktivitet.

Det tar 21 arbetstimmar att montera en Nova i den fabrik som Toyota driver i samarbete med GM i Kalifornien. Vid en Chevrolet-fabrik som sätter ihop en liknande modell (Cavalier) behövs det 38 timmar per bil. Det skall tilläggas att fabriker använder samma produktionsteknik. (Uppgifterna hämtade från Business Week den 14 juli 1986.)

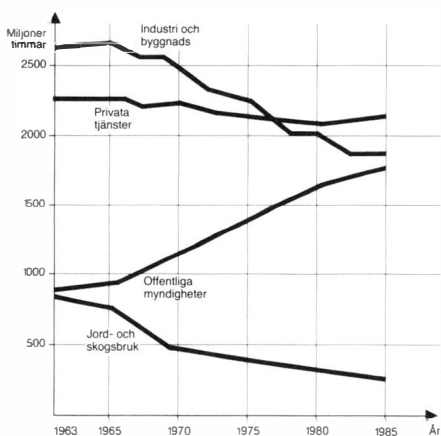
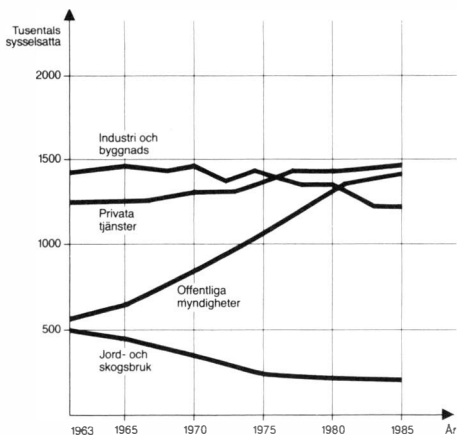
För att beskriva det betalda arbetets fördelning mellan branscher och förändringar i denna fördelning över tiden är det vanligt att använda antalet anställda eller sysselsatta som mått. Men antalet anställda är ett dåligt mått på arbetsvolym, eftersom arbetstiden per sysselsatt varierar drastiskt över tiden och branscher emellan. Fördelningen av antalet sysselsatta branscher emellan beskriver hur befolkningen fördelas mellan olika näringsgrenar. Men om man är intresserad framför allt av hur produktionsresursen arbetskraft utnyttjas i ekonomin, så är antalet arbetstimmar och deras fördelning ett bättre mått. (Jfr figur 3.1.)

Av figuren framgår att det under de senaste årtiondena förekommit mycket stora förskjutningar av antalet anställda mellan olika näringsgrenar. Den relativa fördelningen av arbetstimmar har förändrats mindre, vilket förklaras av skillnader i antalet arbetstimmar per sysselsatt.

Ett andra sätt att beskriva arbetstider ur produktionens perspektiv är att definiera *driftstiden* i en verksamhet. I många verksamheter är driftstiden, dvs den tid under vilken det pågår produktion på en arbetsplats, densamma som normalarbetstiden. Det är en naturlig ordning när produktionen väsentligen består av arbete med papper och penna och när kraven på tillgänglighet från kunder eller allmänhet är små eller obefintliga. Men hur många verksamheter kan karaktäriseras på det sättet?

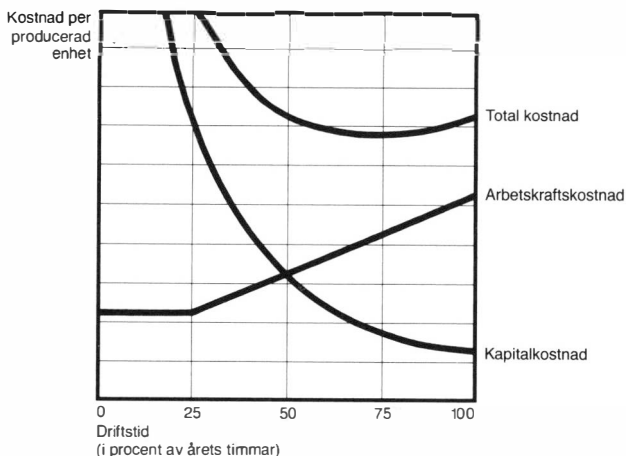
I alla övriga fall måste givetvis drifttid/öppettid fastställas genom en avvägning mellan verksamhetens krav och de arbetandes önskemål när det gäller arbetstidens förläggning. Några krav på att arbetstid och drifttid skall vara lika långa finns ju inte. Anställdas arbetstider utlagda på

Figur 3.1 *Antalet sysselsatta och antalet arbetstimmar fördelade mellan olika näringsgrenar, 1963–1985.*



lämpligt sätt ger förutsättningar för driftstider som kan variera alltefter verksamhetens krav. Vilka är då dessa krav? I tjänsteproduktionen avses i första hand kravet på tillgänglighet men även i växande utsträckning utnyttjande av investeringar i utrustning, t ex datorer. Kapitalkostnadernas andel av totalkostnaderna är en faktor som påverkar den ekonomiskt mest gynnsamma drifttiden inom industriell verksam-

Figur 3.2 *Driftstid och totalkostnad.*



het. Det principiella sambandet mellan driftstid och totalkostnad per producerad enhet framgår av figur 3.2. Arbetskraftskostnaden ökar när driftstiden blir längre på grund av skifttillägg, ersättning för obekväm arbetstid etc. Men ofta måste driftstiden avpassas inte efter de anställdas arbetstider i första hand utan efter verksamhetens krav. Det gäller tillgängligheten av tjänster i offentlig och privat tjänsteproduktion och det gäller även varuproduktionens ekonomi särskilt i kapitalintensiv produktion.

Ett tredje sätt att beskriva arbetstider ur produktionens perspektiv tar fasta på *bemanningsnivån* och dess eventuella variationer över tiden. Inom vissa verksamheter är det nödvändigt att bemanningen alltid har ungefär samma nivå. I andra fall kräver verksamheten olika bemanningsnivåer under olika delar av driftstiden.

Driftstider i svenskt arbetsliv

Svenska folkets arbetstider är i flera avseenden relativt väl kartlagda. Men kunskaperna om driftstider i svensk ekonomi är betydligt mindre systematiska.

Det är märkligt, men vi vet faktiskt mycket litet om driftstiderna inom svensk industri. Det innebär att ingen kan ge ett bra svar på frågan om hur mycket det svenska industrikapitalet utnyttjas. SCB utför regelbundet mätningar av kapacitetsutnyttjande inom industrin, men då frågar man inte efter antalet driftstimmar utan efter den aktuella produktionsvolymens relativa andel av "fullt kapacitetsutnyttjande" vid *given* driftstid. Inte heller när det gäller tjänstesektorns driftstider finns någon översikt. Med hjälp av bl a de uppgifter om arbetstidens förläggning som diskuterats ovan, kan man emellertid få en bild i stora drag av driftstider i svenskt arbetsliv.

Inom industrin arbetar cirka en miljon människor. Av dessa arbetar 53 000 treskift. Det innebär att produktion pågår dygnet runt, fem till sju dagar i veckan, ibland med uppehåll under semester och storhelger. Cirka 75 000 industrianställda arbetar i tvåskiftssystem. Det betyder som regel att driftstiden är 80 timmar ($2 \times 8 \times 5$) per vecka.

54 000 industrianställda har s k förskjuten arbetstid; någon del av deras arbetstid är förlagd utanför dagtidsintervallet (06.45–17.45). Även på dessa arbetsplatser är förmodligen driftstiden längre än åtta timmar per dag. Större delen av den svenska industrin har av allt att döma en driftstid identisk med normalarbetstiden, dvs 40 timmar per vecka.

Industriproduktionens driftstid har, som det förefaller, i stor utsträckning kommit att bestämmas av individens arbetstid. Denna "identitet" mellan arbetstid och driftstid är vanlig även inom kontorsproduktionen.

Historiskt gäller också att när arbetstiden reducerats har driftstiden följt med.

Inom stora delar av tjänstesektorn gäller helt andra villkor. Inom sjukvård, detaljhandel, restaurangnäring och daghem kan öppettiderna inte bestämmas utifrån normalarbetstider. Detta gäller naturligtvis i särskilt hög grad personliga tjänster; de måste vara tillgängliga när de behövs och efterfrågas. Tjänster av detta slag kan inte produceras mellan åtta och fem, läggas på lager och säljas vid

senare tillfälle. En översikt av driftstider/öppettider inom tjänstesektorn är svår att ge. Nedan återges några illustrativa exempel.

- Inom *sjukvården* pågår verksamheten dygnet runt, året runt vad gäller vårdavdelningar och akutsjukvård. Men arbete som kan schemaläggas bedrivs i regel bara under dagtid. Det gäller även sådan verksamhet som förutom kvalificerad personal kräver mycket kapitalintensiv utrustning såsom operationer, röntgenundersökningar m m. Undantag görs givetvis för akuta ingrepp.
- *Detaljhandelns* öppettider har under den senaste tioårsperioden ökat kraftigt efter slopandet av affärstidslagen i sjuttioalets början. Det är nu vanligt att både livsmedelsaffärer och varuhus är öppna 50–60 timmar, ända upp till 80 timmar, per vecka, alltid öppet på lördagar och ofta även på söndagar.
- *Daghem* tar hand om barn medan föräldrar arbetar. Deras öppettider är ofta cirka 60 timmar per vecka. Bara undantagsvis förekommer kvälls-, natt- och veckoslutsöppna daghem.
- Nästan all *reparationsservice* sker på dagtid. Det innebär t ex att en buss eller lastbil, som är i trafik under dagen, måste tas ur bruk när den behöver service.
- *Bilprovning*, som förutsätter att bilägaren personligen inställer sig med sin bil, har en driftstid på 40 timmar i veckan förlagd uteslutande till dagtid då de flesta arbetar.

I svenskt arbetsliv finns således en mängd olika driftstider. Vi har tidigare konstaterat att ca 70 procent av arbetskraften arbetar under dagarbetstid och att antalet individer som har obekvämlig arbetstid endast ökat svagt under de senaste 10 åren.

En växande andel av arbetskraften är sysselsatt inom verksamheter vars driftstider är längre än normalarbetstider.

Redan detta faktum talar för *behovet av mer kunskap*

rörande arbetstidsorganisation. Hur skall individers arbetstider samordnas för att anpassas till verksamheters olika krav – på rimliga villkor för de arbetande?

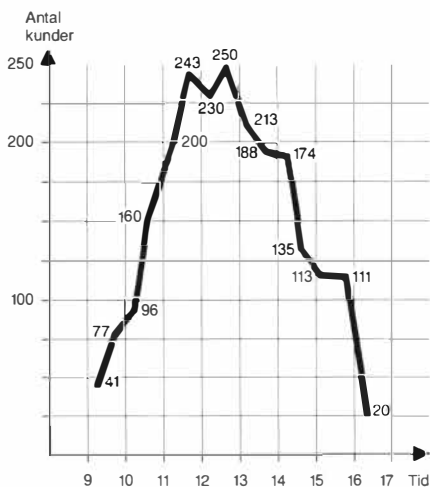
Om verksamheters rytmer

Varken arbetskraftsvolym (antal arbetstimmar) eller verksamhetens driftstider räcker för att beskriva arbetstider ur produktionens perspektiv. I många verksamheter gäller att det vid vissa tidpunkter behövs fler personer, vid andra färre. Verksamheter har olika *rytmer*, vilket medför att variationer i bemanningsnivån ofta är önskvärda, ibland nödvändiga.

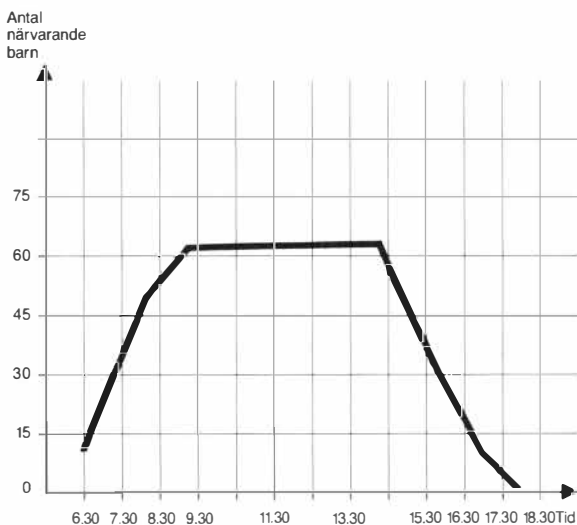
Exempel:

- Industriell produktion förutsätter oftast *jämn* bemanning, på kort sikt.
- Inom tjänsteproduktionen kan ibland tillflödet av kunder/klienter styras, så att det anpassas till bemanningsnivåns variationer (läkare, tandläkare, frisörer, bilverkstäder).
- Andra tjänster förutsätter att bemanningsnivån anpassas till efterfrågan: detaljhandel, restauranger, akutsjukvård, lokaltrafik.
- På ett varuhus fördelade sig kundtillströmningen under en dag som i figur 3.3.
- En indikation på belastningsvariationer på en daghemsavdelning är antalet närvarande barn. (Jfr figur 3.4.)

Figur 3.3 Kundtillströmning i ett varuhus (en lördag).



Figur 3.4 Antal närvarande barn vid daghemsavdelning under dagens olika tid.



Arbetstidsorganisation

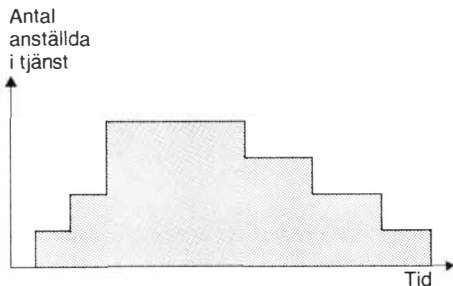
Driftstiden i en verksamhet samt dess behov av arbetskraft – stabilt eller varierande – har betydelse för dess *arbetstidsorganisation*. Arbetstidsorganisation kallar vi det system som används för att samordna individers arbetstider till verksamhetens arbetskraft.

Betraktat ur individens perspektiv kan arbetstidsorganisation beskrivas som ett *arbetstidsschema* som anger *vem* som skall arbeta och *när*. Arbetstidsscheman är också personaladministrativa hjälpmedel. Ur strikt produktionsperspektiv är arbetstidsschemat mindre intressant; väsentligare är det som ibland kallas *täthetsschema*, av vilket framgår hur många som planerligt är i arbete vid en viss tidpunkt (se figur 3.5).

Avsikten är självfallet att bemanningens "tidsprofil" skall vara anpassad till verksamhetens rytm, dvs belastningsvariationer. Att nå fullständig överensstämmelse är inte alltid möjligt. Om belastningen överstiger bemanningen, uppstår kö eller på annat sätt försämrad kvalitet i verksamheten. Om å andra sidan bemanningen överstiger behovet, uppstår periodvisa personalöverskott, vilket innebär kostnader för verksamheten – och sysslolöshet för personalen.

Vi har tidigare sett att olika arbetstidsformer (t ex skift

Figur 3.5 *Täthetsschema. Antal anställda i tjänst vid olika tidpunkter under dagen (principskiss).*



och turlista) är starkt koncentrerade till vissa branscher och näringsgrenar. Till en del är detta antagligen en följd av historiska tillfälligheter och konventioner. Till en del återspeglar det emellertid betydelsefulla skillnader mellan olika typer av verksamhet. Driftstidens längd har stor betydelse för arbetstidsorganisationens principiella utformning.

Drifttid = "normalarbetstid"

Bemanningsplanen kan då baseras på heltidsanställda. Anpassning till belastningsvariationer kan ske med hjälp av anställda med kortare arbetstid förlagd till lämpliga tidpunkter.

Drifttid längre än arbetstid

När verksamhetens driftstider är längre än individens arbetstid, måste de arbetande på något sätt avlösa varandra. Drifttiden delas in i arbetspass, som fördelas på individer. Arbetspassen (som kan kallas skift, turer eller vakter) kan fördelas på individer på olika sätt så att de anställda arbetar antingen efter ett *roterande schema* eller på *fasta tider*.

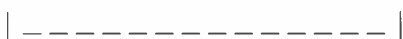
- Drifttiden delas upp i två eller flera arbetspass med samma längd, vanligen åtta timmar.



- Drifttiden delas upp i arbetspass med olika längd, som avlöser varandra.



- Arbetspass med samma (eller olika) längd överlappar varandra.



Arbetstidsutläggning enligt denna princip har ett antal olika konsekvenser.

- Drifttidens längd kan variera nästan steglöst.
- Överlappningen mellan individers arbetstider kan innebära att bemanningsnivån varierar. Detta kan således tillgodose verksamhetens krav på olika bemanning vid olika tidpunkter. Men ”bemanningspucklar” kan också innebära att det uppstår tillfälliga arbetskraftsöverskott.
- Roterande schema. I skiftgående industri är det brukbart att arbetspass fördelas enligt ett rullande schema. I tvåskift arbetar man förmiddag en vecka och eftermiddag nästa vecka. I treskift tillkommer nattsiftet den tredje veckan. Roterande skift som princip är fast rotad i svensk industri.

Även när arbetstider organiseras med hjälp av skiftlistor (t ex inom detaljhandel, sjukvård, lokaltrafik) är roterande tider vanliga.

Principen med roterande arbetstider innebär att alla anställda, som ingår i systemet, tjänstgör på *alla* aktuella tider och dagar. Det innebär att allas arbetstid måste vara lika lång. För dem som arbetar i ett roterande arbetstidsystem finns alltså ingen valfrihet, vare sig när det gäller arbetstidens längd eller dess förläggning.

- Fasta skift/arbetstider. Ett alternativ till roterande arbetstider är fasta arbetstider. Då arbetar en viss individ alltid förmiddag, eftermiddag, natt etc.

Tillämpas fasta arbetstider, är det ingenting som hindrar att arbetspass och därmed individers arbetstider har olika omfattning.

Därmed finns också möjlighet för individer att byta arbetstid (omfattning och/eller förläggning). En annan konsekvens av ett system med fasta arbetstider är att skilda

tider av veckan eller dygnet kan bemannas med arbetskraft av olika kategorier.¹

Skiftarbete respektive turlistearbete är starkt koncentrerat till vissa delar av arbetsmarknaden. Skiftarbete förekommer framför allt inom industrin, turlistearbete inom olika delar av tjänstesektorn. Detta återspeglar även *skillnader i rytmer* i dessa näringsgrenar. Industriell produktion är planeringsbar – förutsätter i regel jämn bemanning – vilket karaktäriserar skiftsystem som arbetstidsorganisatorisk princip. Bemanningen inom tjänstesektorn måste ofta anpassas till svängningar i efterfrågan/belastningen. Anpassningen åstadkommer man genom turlistor av skilda slag.

Driftstiden är kortare än "normal" arbetstid

Detta förefaller vara relativt ovanligt – men det förekommer. Bemanningsprincipen är given – deltidsarbete. Detta har inte betraktats som något större problem – så länge sådana driftstider tillämpats i verksamheter bemannade av tillfälligarbetande eller "extraknäckande" – t ex tidningsutbärning.

Men frågan kan komma i ett annat ljus: Omsorgsverksamheten i ett landsting organiserades om så drastiskt att vårdpersonalen bara behövs under en kort tid varje dag, eftersom patienterna i hög grad kunde klara sig alldeles utmärkt själva.

¹Inom *detaljhandeln* är det vanligt att vissa som anses utgöra den ordinarie arbetskraften arbetar dagtid, medan andra som av någon anledning kallas extra arbetskraft (t ex studerande) arbetar på kvällar och helger. Inom SL i Stockholm gäller något liknande. Detta innebär å ena sidan att den ordinarie arbetskraften kan undvika arbete på OB-tid – helt eller delvis – och å den andra att det skapas en arbetsmarknad för den som av olika skäl bara kan eller vill arbeta på "udda" tider.

Arbetstidsorganisation i framtiden

Individens arbetstider påverkas bl a av driftstider i produktionen och av arbetskraftsbehovets variationer på kortare och längre sikt. Vilka aspekter ger det åt arbetskraftsefterfrågan?

Praxis när det gäller arbetsorganisation och arbetstider förefaller ha som grundval att det *normala* är att alla arbetar lika mycket och att *alla* arbetar normalarbetstid under *hela* sin anställningstid. Detta synsätt präglar större delen av den svenska arbetsmarknaden. Deltidsarbete förekommer visserligen i stor utsträckning, men det är koncentrerat till vissa sektorer av arbetsmarknaden – vård, detaljhandel, kontorsarbete. Arbetstidsorganisatoriska system som erbjuder anställda möjligheten att på ett smidigt sätt öka eller minska sin arbetstid och eventuellt även förändra principerna för dess förläggning beroende på egna behov och önskemål är sällsynta och måste bli fler. Det är den utmaning som företag och andra verksamheter står inför om man skall anpassa arbetets tidsmässiga organisation till förutsättningarna på flexlivets arbetsmarknad.

Arbetskraftens arbetstidsutbud är inte homogent utan heterogent, och det är inte stabilt över tiden utan varierande. Under långa perioder kan vissa anställdas faktiska arbetstid vara noll, på grund av det som kallas för frånvaro; det är i praktiken ofta fråga om ledighet från en arbetsplats för att utföra arbete vid en annan (som kan vara förlagd utanför den formella sektorn, t ex i det egna hemmet). Arbetskraftsutbudet beskrivet i termer av tidsstruktur har alltså genomgått viktiga förändringar; från stabilitet och homogenitet till variation och heterogenitet.

Men även efterfrågesidan är i grunden förändrad. Arbetstidsorganisatoriskt tänkande och praxis förefaller ha sitt ursprung i den tidiga industrialismens inställning till fabrikkssystemet. Produktionssystem byggdes upp för att disciplinera arbetskraft. Arbetstidssystem var från början mindre en produktionsorganisatorisk nödvändighet än ett sätt att kontrollera människor. I dagens industriproduk-

tion är förhållandena annorlunda. Kvantiteten tid spelar mindre roll och kvaliteten på arbetsinsatsen och den rätta tidpunkten för insatsen har fått ökad betydelse.

Än viktigare, *de flesta arbetar inte i varuproduktion* utan i verksamheter som har en annan rytm och inre produktionslogik än den industriella. Det är viktigt att diskussionen om arbetstider i framtidens arbetsliv bygger på denna insikt. Ty lika väl som arbetstider måste vara anpassade till samhällets organisation och individers förhållanden måste de också påverkas av själva verksamhetens, produktionsens, villkor.

I detta spänningsfält finns det konflikter mellan flera olika intressen – arbetsgivare, arbetstagare och konsumenter. Ibland är det ganska uppenbart att producenternas intressen dominerar på bekostnad av konsumenterna. Det illustreras smärtsamt väl av följande citat ur en rapport från SPRI (Sjukvårdens Planerings- och Rationaliserings Institut):

”Inom långtidssjukvården har intervallet mellan den första och den sista av dagens huvudmåltider under de senaste två årtiondena successivt krympt från cirka 11 timmar till cirka 8. Effekten har blivit lägre konsumtion vid framför allt sista huvudmåltiden, ökat svinn och ofta minskade portioner som följd. Svinnet har i sin tur gett anledning till den felaktiga slutsatsen att patienten inom långtidssjukvården fått och får för mycket mat. I många fall har man därför ersatt de tre huvudmåltiderna med två huvudmåltider i ett system, som kallas brunch-system.

Orsaken till den alltmer komprimerade måltidsordningen är främst förändringar i arbetstidsförläggningen i samband med arbetstidsförkortningarna under 60- och 70-talen . . .

En stor del av personalen har härigenom fått bättre arbetstidsförhållanden än tidigare, dock med negativa effekter för patienten.”

Ur SPRI rapport 173, 1984: Dags att äta.

Produktionens driftstider påverkar samhällslivets tidsrytm. Men driftstider och belastningsvariationer i olika delar av tjänsteproduktionen (t ex i trafiksystemet) återspeglar rytmen i samhället.

Vilka faktorer etablerar *grundmönstret*? I jordbruks-samhället dominerade en tidsstruktur definierad av dygnet's timmar och än mer av skiftande årstider. Industrisamhället präglades av fabrikkssystemets logik. Man kan lätt föreställa sig att hela livet i en bruksort formades av fabriksvisslans signaler.

I dagens samhälle arbetar ”bara” 25 procent av arbetskraften i industrin. Industriell verksamhet dominerar relativt få orter. Vad definierar då rytmen i detta vårt tjänstesamhälle (administrationssamhälle)? Lever vi ändå fortfarande i ett samhälle vars tidsrytm präglas av fabrikkssystemets logik men nu *mer av hävd och tradition än av nödvändighet*? I vilken utsträckning är det möjligt att *påverka* verksamhetsrytmer och tidsrytmer i samhällslivet och i enskilda människors liv?

Den tidigare redogörelsen illustrerade viktiga skillnader mellan branscher både ifråga om drifttider/öppettider och rytmer. Det är viktigt att försöka förstå grundvalarna för dessa skillnader. Vilka faktorer styr drifts- och öppettider? Det är en komplicerad fråga, men ett par iakttagelser är möjliga att göra.

Betalt arbete har alltid som mål att framställa varor och/eller tjänster som människor vill ha. Arbetet och dess resultat kan alltså beskrivas både ur producent- och konsumentperspektiv. Men den tidsmässiga hoplänkningen av produktion och konsumtion har mycket skiljaktiga karaktäristika i olika typer av verksamhet. Dessa skillnader är viktiga för arbetstidens organisation.

- När *produktionen* av en vara eller tjänst tidsmässigt kan skiljas från *konsumtionen*, då kan driftstiden bestämmas utifrån produktionsekonomiska överväganden och kalkyler.

- När *produktion* och *konsumtion* inte kan skiljas åt tidsmässigt, bestäms drifts-/öppettider bl a av producentens grad av kontroll över tillflödet av kunder/klienter.

Exempel:

- Besök hos läkare/tandläkare görs på tider dessa bestämmer.
- Svensk Bilprovning måste alla bilägare besöka. Många vill gärna komma sen eftermiddag eller tidig kväll. Men företaget kan bestämma när det vill ta emot sina "kunder".
- *Banker* konkurrerar *inte* med öppettider. De är tillgängliga huvudsakligen under tider då de flesta arbetar.
- *Offentliga myndigheter* – t ex passmyndigheten – är i huvudsak tillgängliga under dagtid.
- *Detaljhandelns* företag konkurrerar bl a med tillgänglighet. Det har medfört förlängda öppettider.
- Restaurangverksamhetens förutsättningar är att deras tjänster är tillgängliga då kunder vill äta och dricka. Resultatet är en flora av öppettider, som återspeglar verksamhetens inriktning mot olika typer av kunder.

Samma arbetstidsmönster och samma principer för arbetstidsorganisation går således inte att tillämpa inom alla sektorer i arbetslivet. Diskussionen om arbetstider i framtiden ur produktionens perspektiv måste beakta detta faktum.

Vi skall nu nedan diskutera framtida arbetstidsorganisation både med avseende på driftstid och verksamhetsrytm inom industrin respektive tjänstesektorn, i första hand de tjänster som har fysiska personer som konsumenter (personliga tjänster, detaljhandel, vård m m).

Industriell produktion

Inom större delen av industrin, mätt i antal anställda, är driftstiden cirka 40 timmar per vecka. Detsamma gäller för

kontor, både i offentlig och privat verksamhet. Samtidigt vet vi att kapitalintensiteten ökar; varje arbetsplats kräver för varje år en större investering. Längre driftstider, dvs bättre kapitalutnyttjande (räknat i antal timmar), skulle innebära ökad produktivitet (per investerad krona) och därmed förbättrad konkurrenskraft. Driftstid planeras nu i "åttatimmarstakt". Den driftstid som inte är jämnt delbar med åtta är sällsynt.

Men, andra driftstider än 8-16-24 timmar/dygn är både teoretiskt och praktiskt tänkbara. Vid ett par mindre tryckerier i Sverige har produktionskapaciteten utökats (och kapitalutnyttjandet förbättrats) genom att ett åttatimmarsskift ersatts med två sex- alternativt sjutimmarspass. I det ena fallet reducerades arbetstiden till sex timmar, medan lön utgick för sju timmar. I det andra fallet reducerades arbetstiden med en timme utan löneminskning.

Dessa exempel utgår ifrån att bemanningsnivån måste vara densamma under hela driftstiden. Det är som om produktion alltid bedrivs med en man, en maskin, och därför alla maskiner måste vara bemannade under hela driftstiden. I den mån den bilden någonsin har varit sann, så är den inte det längre. Sambandet man/maskin är uttunnat – maskinernas arbete och människornas arbete kan i många produktionsanläggningar följa olika rytm. Medlemmar i en arbetsgrupp, som ansvarar för en eller flera maskiner, kan mycket väl arbeta på individanpassade, delvis överlappande arbetstider så länge de gemensamt svarar för bemanningen under en viss driftstid.

Industriell produktion kännetecknas av att arbetskraftsbehovet *på kort sikt* är relativt stabilt och förutsägbart. Men *på längre sikt* – under loppet av en konjunkturcykel t ex – varierar efterfrågan på företagets produktion och därmed arbetskraftsbehovet. Det är ofrånkomligt i en föränderlig ekonomi. Företaget måste anpassa sin produktionsvolym till efterfrågans långsiktiga svängningar, medan de anställda inte vill bli använda som "dragspel". Någon form av konjunkturanpassning av produktionen kommer alltid till stånd. De förhandlingar som förs mellan

parterna gäller villkoren – och variationens storleksordning.

För att *öka* produktionsvolymen:

- Kollektiv produktionsövertid, som kan användas endast under begränsad tid; det möjliga tillskottet i produktionskapacitet (räknat i timmar) är maximalt cirka 200 timmar per år.
- Övergång från en- till tvåskift (eller från två- till treskift), vilket innebär omställningskostnader och nyrekrytering. Anställda tvingas ställa om rytmen i sina liv, från dagtidsarbetets till tvåskiftsarbetets helt andra villkor.
- Tillfällig utökning av produktionskapaciteten genom att lägga till ett eller flera fasta skift (kvälls-, natt-, vecko- slutsskift).

För att *minska* produktionsvolymen:

- Korttidsveckor
- Permitteringar
- Personalminskning genom anställningsstopp och ”naturlig avgång”
- Avskedanden.

Det förefaller sannolikt att längre driftstider blir vanliga i industriell produktion. Samtidigt gäller att produktionens organisation är möjlig att påverka. Driftstid är ett *val*; fördelar av ökat kapitalutnyttjande vägs mot nackdelar av arbetstider som sträcker sig under en längre del av varje dygn. Det kan vara värt att understryka att långa driftstider inte behöver vara förknippade med arbetstidsscheman som är hälsovådliga för anställda.

Industriell produktion skulle kunna organiseras så att det gavs mer utrymme för individens valfrihet och flexibilitet. Idag visar industriföretag en mycket låg grad av flexibilitet i arbetstider. Denna rigiditet är mer en följd av brist på nytänkande än av egenskaper i industriell produktion

som sådan. Traditionens makt är stor, och den styr både arbetstagare och arbetsgivare.

Det visar bl a erfarenheten i ett stålverk i Mellansverige, där skiftbytestiderna är 04.00, 12.00 och 20.00. En mer vanlig skiftrytm är 6,14,22, vilket innebär att de anställdas dygnsrytm och nattvila kan vara någorlunda normal utom under nattarbetsveckan. Det schema som nu tillämpas innebär, att natten är orörd bara de dygn man är ledig eller arbetar eftermiddagsskiftet (mellan 12 och 20). Det gamla skiftschemat hänger kvar – med stöd av en majoritet av de anställda varje gång facket ordnar omröstning.

Arbetstidsorganisation inom industriproduktionen är således mer rigid än vad som är nödvändigt. Driftstidens längd per dag och vecka påverkas både av tekniska och ekonomiska faktorer. Men driftstidens fördelning på veckans dagar är påverkbar. Det går t ex bra att stänga tidigare på fredag eftermiddag och i stället ha längre driftstid andra dagar. Och ofta är det möjligt att dela upp driftstiden under ett dygn i två pass som inte ligger i följd. Det kan vara en fördel för underhållsarbete och för anpassning till lokala förhållanden. Man kan rent allmänt konstatera att enhetligheten är större än vad som sannolikt vore fallet om större hänsyn togs till skillnader i produktionsförutsättningar, till variationer i lokala förhållanden och till de anställdas varierande preferenser. Det innebär också att framtidens industriproduktion ifråga om arbetstider kan komma att uppvisa en mycket mer mångfasetterad bild än idag.

Arbetstidsorganisation i tjänsteproduktion

Ur arbetstidsorganisatorisk synvinkel finns det stora och betydelsefulla skillnader mellan olika slag av tjänsteproduktion. Tjänsteproduktion, som är oberoende av konsumentens närvaro (opersonliga tjänster) kan ofta planeras efter samma logik som produktionen av varor. Egentligen är skillnaden mellan varuproduktion och serviceproduk-

tion hårfin i detta sammanhang. Hoplänkningen av produktion och konsument i denna typ av verksamhet gäller bara avlämnande och avhämtande av det som skall åtgärdas.

Gemensamt för varuproduktion och opersonliga tjänster är således att arbetstidsorganisationen kan planeras med hänsyn till å ena sidan produktionens ekonomi och å den andra de anställdas behov och önskemål. Viktigt i sammanhanget är självfallet också arbetets organisation och befattningsstrukturen i en verksamhet. Ju större bredd i kompetensen i befattningar och befattningshavare, desto större är möjligheten till flexibilitet och variation beträffande arbetstider, eftersom arbetsuppgifterna så att säga kan flyta mellan befattningshavare. Å andra sidan: ju högre grad av specialisering, ju högre grad av beroende mellan individer i en specialiserad arbetsorganisation – desto mindre är möjligheterna till flexibilitet i arbetstidsorganisationen.

När det gäller *personliga tjänster*, blir logiken en annan. Nu spelar konsumentens tid en större roll. Möjligheterna från produktionens sida att påverka konsumtionens tidsstruktur är mer begränsade, även om det finns stora skillnader i verksamheter emellan när det gäller vilka faktorer som påverkar efterfrågans kronologiska tidsstruktur.

Exempel:

- Efterfrågan på transporttjänster i lokaltrafik och dess fördelning över dygnets timmar är föga påverkbara av företaget. Den tidsfördelningen återspeglar bl a arbetstiderna på tusentals arbetsplatser. Den är en bild av rytmen i samhället.
- Tillströmningen av kunder till varuhus och snabbköpsbutiker är också ett uttryck för samhällsrytm som bara i begränsad utsträckning är påverkbara av butikerna själva. Människor kan inte handla medan de själva arbetar.

Det finns mönster i arbetstider som innebär att många börjar och slutar på samma tider. En följd blir att tillströmningen till lokaltrafik och detaljhandel kan ses som en spegelbild av arbetstiderna med höga toppar på morgnar, mitt på dagen och sent på eftermiddagen samt när det gäller handeln på lördagar. Inom den personliga tjänstesektorn finns alltså en delsektor, i vilken efterfrågans kronologiska mönster återspeglar konsumenternas egna arbetstider. När många jobbar, efterfrågar få service.

Den tidsmässiga organisationen av vissa personliga tjänster påverkas således i väsentlig utsträckning av om konsumenten själv är underkastad arbetslivets tidtabeller. Sysselsättningsmässigt dominerar emellertid personlig tjänsteproduktion, vars klienter, tjänstemottagare, står utanför arbetslivet. Det gäller patienter på sjukhus, dagisbarn (hopplänkade med arbetslivets tider via sina föräldrar), skolbarn (dito), studerande vid utbildningsanstalter.¹

Sammanfattning

Vilka tendenser kan urskiljas i denna beskrivning?

I många verksamheter talar mycket för att *driftstiderna blir längre* än idag. Det gäller både industriproduktion och (opersonlig) tjänsteproduktion; en pådrivande faktor är ökande kapitalintensitet. Även inom servicesektorn och personliga tjänster är en liknande utveckling sannolik, men här skulle drivkraften delvis vara en annan. Tjänster som förutsätter att producent och konsument möts måste vara tillgängliga när konsumenterna inte arbetar. En vital personlig tjänstesektor förutsätter således en viss spridning av arbetstiderna; alla kan inte arbeta samtidigt.

Längre driftstider betyder bara sällan dygnet-runt-drift. Sådan är nödvändig i bl a vård och viss kapitalintensiv

¹För dem dominerar utbildningens tidtabell; på överblivna tider bjuder de ut arbetskraft och blir därmed en viktig källa till arbetskraft på udda tider.

industriproduktion men inte överallt i arbetslivet. Idag är 7–16 den vanligaste driftstiden i industrin och 8–17 den vanligaste på kontor. Längre driftstider skulle kanske inte behöva betyda mer drastiska förändringar än att fler verksamheter är igång ytterligare 2–4 timmar per dag.

En andra tydlig tendens är att fler och fler arbetar i verksamheter som inte är planeringsbara på samma sätt som industriell produktion. Det innebär bl a att många kommer att arbeta i verksamheter, där behovet av arbetskraft varierar starkt under dagens timmar/veckans dagar/årets månader.

Arbetskraftsefterfrågans *tidsstruktur* har alltså förändrats – liksom arbetstidsutbudet. Arbetstidsorganisatorisk praxis måste anpassas till denna situation så att både produktionens och de anställdas krav och intressen tillgodoses. En diskussion om hur detta kan ske följer i nästa kapitel.

ARBETSTIDSPOLITIK FÖR FLEXLIV

Krav på förändringar i arbetstidens organisation ur skilda perspektiv – samhällets, individens och produktionens – är ofta motstridiga. Allas önskemål kan inte tillgodoses. Men det går att söka sig fram till lösningar som i långt större utsträckning än i dagens arbetsliv tillgodoser skilda intressen.

I detta kapitel formuleras sju teser till grund för en framtidsorienterad arbetstidspolitik. Avsikten är att staka ut en rörelseriktning. Konkreta tillämpningar måste anpassas till lokala förhållanden i olika branscher, på olika arbetsplatser och i olika regioner.

Som utgångspunkt ligger följande syn på arbetets roll i samhället och i människors liv. Arbete är *dels* nödvändigt, *dels* en livsform, ett inslag i vår kultur som växt fram under lång tid.

Arbetet som nödvändighet för produktion och försörjning är gemensam för alla kulturer. Men den utsträckning i vilken lönearbete också utgör en livsform varierar länder och kulturer emellan.

Det gäller det betalda arbetets *utbredning* i befolkningen, vilket kan uttryckas i arbetskraftstal eller förvärvsfrekvens. Det avser även dess *volym*, mätt i timmar per person i arbetskraften, i vuxenbefolkningen eller i hela befolkningen. Det betalda arbetets *organisatoriska former* varierar också. Det gäller fördelningen mellan lönearbete respektive företagande, men också individers möjligheter att anpassa insatser i arbetslivet till behov och önskemål i övrigt genom deltidsarbete, ledigheter, semestrar etc.

Balansen mellan arbete som nödvändighet och som livs-

form är betydelsefull för arbetstidspolitiken. Ju mer arbete ses som en nödvändighet, som man helst skulle undvika, ju mer riktas uppmärksamheten mot restriktioner och regler. Men hur blir det om arbete i större utsträckning ses som en livsform, ett sätt att leva? Då kan vi se på arbete som ett uttryck för människors inneboende lust att skapa och producera, att få utlopp för sin kreativa glädje, en önskan att framställa varor och tjänster som andra vill ha och behöver. Det får konsekvenser när det gäller behovet av regler och övervakning i form av klockor, tidsstämpling och tidkort.

Dagens praxis när det gäller arbetstidens organisation och reglering växte fram under en tid då arbete som tvång och nödvändighet vägde tyngre än arbete som livsform. I den materiella nödens och fattigdomens samhälle var frågan om en avvägning mellan välfärdsökning genom produktion eller mer fri tid knappast aktuell.

Det är en betydande skillnad mellan att för sin materiella försörjnings skull "sälja" sin arbetskraft till en arbetsgivare och att som ett viktigt inslag i sitt liv samarbeta med andra för att framställa varor och tjänster som andra behöver. Konflikter mellan intressen försvinner inte men kan ta sig andra former.

Dessa tankar och synsätt ligger till grund för de "teser" om arbetstidspolitik som nu presenteras. De är avsedda att provocera till omprövning och debatt.

Tes 1.

Låt människor välja arbetstidens omfattning!

Människor är olika. Vi har skilda intressen och behov när det gäller avvägningen mellan fri tid och betalt arbete. Våra önskemål och behov varierar dessutom under livets lopp och med ändrade levnadsomständigheter. Fullständig valfrihet när det gäller arbetstidens omfattning är inte

möjlig. Det är inte heller det saken handlar om. Men inom varje yrkesområde och karriärväg kan det skapas reella möjligheter att i *någon* utsträckning påverka omfattningen av sin arbetstid. Deltidsarbete är mycket vanligt i Sverige men bara inom vissa yrkesområden och på vissa nivåer i företag och organisationer. För andra anses allt annat än sk heltidsarbete vara uteslutet.

En illustration:

”Chefer kan inte jobba deltid.” Det är ett uttalande man ofta hör – och hör man det inte så ligger det i alla fall i luften. Det väckte ju t ex stor uppmärksamhet när Ove Rainer under sin tid som chef för Postverket var föräldraledig under en kortare tid. Så kan väl inte chefer göra ...?

Men hur är det egentligen ...? För ett antal år sedan befann sig Statsföretag i akuta problem. Det gällde att finna en styrelseordförande som kunde ta itu med dessa. Så småningom åtog sig Karl-Axel Linderöth uppdraget samtidigt som han fortsatte som VD på SPP. Många applåderade och inte en enda tidning hade rubriken: *Känd VD övergår till deltid ...* Men nog var det väl det som SPPs VD gjorde för att få tid över för Statsföretag ...?

I arbetslivet finns mängder av exempel på arbetsroller och uppdrag som inte passar in i ett mönster av ”heltid” eller ”deltid”. Det är innehållet i uppdraget som är det centrala, och graden av ansvarstagande, inte om varje person jobbar ett visst antal timmar per vecka. Det finns uppdrag och uppgifter inom både betalt och obetalt arbete som kräver långa timmar och ständigt engagemang. Men kategorierna heltid och deltid räcker inte. Arbetets krav på en människas tid är framför allt beroende av arbetets organisation; det är inte en individuell faktor utan en organisatorisk.

Vi hör det ofta sägas att chefer, skiftarbetare, byggnadsarbetare och många andra inte kan arbeta ”deltid”. Men den inställningen är uttryck för vanetänkande och slentrian; den är inte uttryck för genomtänkt analys. Det stämmer förstås om en organisation utformats med förutsätt-

ningen att arbetet fördelas på grundval av att alla arbetar lika många timmar och under samma tid då kan inte enskildas arbetstider förändras utan att även arbetets organisation och fördelning görs om. Men visst är det möjligt! Åtta timmars arbetsdag för alla är inte en naturlag!

Organisationer är till för samarbete – och samarbete kräver regelbundenhet och förutsägbarhet. Att människor bör kunna välja arbetstidens omfattning innebär inte att alla kan komma och gå som de vill. Varje arbetsplats behöver sitt mönster. Det jag förespråkar är att öppna fler alternativ; inte att ersätta stelhet med anarki.

Tes 2.

Låt människor påverka arbetstidens förläggning!

Människor har många krav på sin tid; ofta uppstår tidskonflikter. Dem löser man inte alltid genom att förändra fördelningen av sin tid mellan olika uppgifter. Det är inte bara arbetstidens omfattning som är betydelsefull, dess förläggning kan ofta vara minst lika viktig för att individer skall kunna sammanlänka sina insatser på olika områden och sitt samspel med andra i och utanför hushållet på det sätt de själva önskar.

Det finns många olika arbetstidsmönster på den svenska arbetsmarknaden. Men för enskilda människor är valfriheten när det gäller arbetstidens förläggning obefintlig eller mycket begränsad. På arbetsplatser där driftstiden är längre än arbetstiden (affärer, sjukhus, vissa fabriker) gäller som regel att individers arbetstider läggs ut enligt ett roterande system. Det innebär – i princip – att alla delar på de arbetstider som för många är obekväma. En annan konsekvens är att ingen har valfrihet när det gäller arbetstidens förläggning.

Om någon grad av valfrihet skall bli möjlig på arbetsställen med lång driftstid, förutsätter det att man tillämpar

fast och inte roterande arbetstidsförläggning. Det innebär att somliga arbetar bara dagtid, andra på kvällen eller natten. Därmed öppnas det möjligheter att påverka förläggningen av sin egen arbetstid så att den passar in i ett mönster av aktiviteter och intressen i och utanför arbetslivet.

Alla kan inte få exakt den arbetstid som de helst skulle vilja ha. Men det går att öka individers frihetsgrader. Organiserat arbete och arbetstider på detta sätt kan önskemål när det gäller arbetstidens förläggning slå igenom mer än nu på ersättningen per timme.

Ett par exempel:

Inom detaljhandeln är det inte ovanligt att till arbete på sen eftermiddag/kväll och under veckoslut rekrytera särskild personal som bara arbetar under dessa tider. På grund av de avtal som gäller beträffande tillägg för arbete på obekvämt arbetstid kan man för en arbetsinsats som motsvarar ca 20 timmar i veckan få en månadslön som ligger i närheten av vad den får som arbetar 40 timmar i veckan på dagtid. Den mycket markanta skillnaden i ersättning per timme beroende på arbetstidens förläggning som tillämpas inom handeln har haft flera intressanta konsekvenser:

- Det har varit möjligt att rekrytera personal även till arbete på starkt avvikande tider.
- De som arbetar kvällar och helger kan arbeta mycket färre timmar än annars. Därmed minskar de nackdelar med denna arbetstidsförläggning som har samband med att alltid jobba på tider då de flesta är lediga – social isolering, svårigheter att tillgodogöra sig kultur- och utbildningsutbud etc.

Inom andra avtalsområden tillämpas andra principer. Inom Järnbruksförbundets område, t ex, kan skillnaden i lön mellan två individer som har samma kvalifikationer och samma arbetsuppgifter uppgå till ca 20–25 procent beroende på att den ene arbetar dagtid, den andre i kontinuer-

lig skiftgång med storhelsdrift.

Dessa exempel illustrerar att det finns åtminstone två strategier när det gäller att ersätta individer för arbete på avvikande arbetstid: höj lönen eller sänk tiden. Med tanke på hälsorisker förknippade med skiftarbete kan man tycka att den andra strategien borde komma till vidgad användning. Den förutsätter emellertid att drifttidens längd inte påverkas av förändringar av arbetstiden.

För de flesta är dagarbetstid att föredra framför andra arbetstidsförläggningar. Men det är lätt att falla i "majoritetsfällan" och inte inse att det finns en minoritet, (som kan vara ganska stor!) som vill ha det på ett annat sätt. System för arbetstidsförläggning hör till de områden i tillvaron där majoritetsbeslut kan innebära att *alla* förlorar! Ty om man försöker ordna arbetstider så som majoriteten vill ha det, då tvingas alla att i någon utsträckning arbeta på tider som de inte gillar.

När människor får möjlighet att välja kan utfallen bli oväntade. De 5 500 heltidstjänsterna inom buss- och tunnelbanetrafiken i Stockholms-området tillsätts en gång om året genom ett förfarande som innebär att alla anger vilken typ av tjänst de helst vill ha. Många tjänster innebär skiftarbete, andra är sk delade turer med ett längre uppehåll mitt på dagen, vissa innebär ständigt nattarbete med tjänstgöring mellan kl 00 och 06. Vid tillsättningen tillämpas bara ett kriterium: antalet anställningsår. Antalet natttjänster för bussförare är inte många. Men de är så attraktiva att man för att få en sådan tjänst behöver mellan 30 och 40 tjänsteår.

Tes 3.

Avpassa driftstider efter krav på kapitalutnyttjande!

"Varför kör ni fabriken bara 40 timmar i veckan?", har jag ofta frågat produktionschefer. Svaret har många gånger

varit (ungefär) detta: "Det är omöjligt att rekrytera arbetskraft till tvåskift."

Replikskiftet visar den starka, vanemässiga kopplingen mellan arbetstid och driftstid i industriell produktion. Det är som om det finnes en organisatorisk naturlag om att driftstider måste vara jämna multiplar av normalarbetstiden. Så var det kanske under ett skede. Bemanningen kan mycket väl variera under driftstiden. Det gäller affärer, telefonväxlar och sjukhusavdelningar och kan gälla även inom industriell produktion. Därmed ökas också möjligheterna att bättre än nu utnyttja kapitalet utan att för den skull tvingas till drastiska ökning av driftstiden (t ex till två- eller treskift) för vilket det kan saknas förutsättningar både när det gäller efterfrågan på produkter och tillgång på personal.

Ett exempel:

Vid Volvo Komponenters anläggning i Köping tillämpas den sk "arbetstidsbuketten", ett begränsat antal alternativ arbetstider med olika längd och förläggning. Många arbetar vanligt tvåskift men det finns flera andra alternativ: sextimmarsdag, stående nattskift, veckoslutsarbete (ca 22 timmar) som ger "heltidslön". Bukettens sammansättning erbjuder anställda valmöjligheter samtidigt som driftstiden per vecka kan varieras i ett antal steg beroende på efterfrågan.

Tes 4.

Öka tjänsteproduktionens tillgänglighet

Många tror att längre öppethållande i banker, bilprovning, passsexpeditioner eller systembolag måste innebära dåliga och obekväma arbetstider för de anställda. Det tycks vara den huvudsakliga anledningen till att Svensk Bilprovning varit tillgänglig för kunder bara under den tid på dygnet då

de flesta arbetar. Följden är alltså att många, kanske de allra flesta måste ta ledigt från arbetet för att låta inspektera sin bil. Det är inte bara offentliga monopolföretag som på detta sätt avskärmar sig från kundernas behov. Detsamma gäller bl a banker och bilverkstäder. Men förlängt öppethållande kan förenas med vettiga arbetstider.

Ett exempel:

En verkstad för lastbilar och bussar är öppen mellan 07.00 och 20.00 måndag till torsdag, 07.00 till 16.00 på fredagar. De anställda är indelade i fyra grupper: måndags-, tisdags-, onsdags- och torsdagsgruppen. På måndagar börjar "måndagsgruppen" kl 11.00 och slutar kl 20.00. På tisdagar gäller detsamma för "tisdagsgruppen" etc. Alla har dessutom en ledig fredag-eftermiddag var fjärde vecka. Genom detta system är verkstaden tillgänglig för sina kunder under ca 60 timmar per vecka i stället för de 40 som är det vanliga. Kunderna kan lämna in sina fordon för service under tider då de normalt inte är i trafik. De anställda slutar 20.00 en kväll i veckan, har "sovmorgon" en dag – och en ledig fredag-eftermiddag ibland. Det är svårt att tro att det arbetstidsschemat skulle vara sämre än samma tid varje dag. – Längre driftstider och goda arbetstider är alltså inte oförenliga.

Tes 5.

Bemanningen bör anpassas till belastningens variationer

Köerna blir långa inför post- och bankkassor under lunchtid eftersom kunderna är många och en del kassörer också har lunch. Hjärtskärande och oacceptabelt blir det när patienter i långvården hungrar och blir undernärda därför att måltidsordningen anpassats mer till driftsekonomiska krav och anställdas arbetstidskrav än till patienters behov. I de flesta verksamheter förekommer variationer i

belastningen – och på något sätt måste bemanningen anpassas därefter om verksamheten skall bli framgångsrik både när det gäller ekonomiska kriterier och servicenivå gentemot kunder eller andra avnämare.

I många verksamheter – t ex detaljhandel, hotell, restauranger, post och bank – följer belastningsvariationerna vissa mönster under dagens timmar, veckans dagar och årets månader. Det gör det möjligt att planera för variationerna genom att förlägga arbetstider på lämpliga sätt. Men i andra verksamheter är topparna svårare att förutse.

Ett exempel:

Polisen kan förutsäga att det kommer att finnas behov av extra personal för bevakningsuppdrag i samband med statsbesök, popgalor och demonstrationer – men inte när de kommer att inträffa. Det gör att man inte på förhand kan lägga in arbetspass vid högbelastning; i stället kommanderas personal ut på övertid. Följden blir att poliser, som redan tidigare haft arbetstidsscheman som är tunga och slitsamma dessutom får rekordhög övertidsbelastning. Ett alternativ skulle vara att inte lägga ut hela årsarbetstiden i förväg utan i stället spara tid i en arbetstidsbank att tas ut vid högbelastning enligt vissa villkor. Det är möjligt att planera för sannolika händelser även om man inte vet exakt när de kommer att inträffa.

Tes 6.

Ta bort stämpeluren och pröva årsarbetstid med självstyre!

I lönearbetets kultur arbetar människor för att de vill, inte bara för att de måste. Då finns det alla skäl att ta bort anordningar som fäster uppmärksamheten vid arbetets former i stället för dess innehåll.

Stämpelklockor och andra mer sofistikerade tidredovisningssystem mäter närvarotid, men det är arbetsinsats och

resultat som är det intressanta för verksamhetens effektivitet och framgångsmöjligheter.

Ett drastiskt sätt att bryta med traditionellt arbetstidsorganisatoriskt tänkande är att avskaffa de detaljerade tidsredovisningssystem som blivit allt vanligare. Det anses att flexibla arbetstider förutsätter noggrann tidsmätning, men på sina håll avskaffas nu stämpelklockorna. I stället läggs större vikt vid vad som görs än hur lång tid anställda tillbringar på arbetsplatsen.

Exempel:

”Jaså, vill ni ha flextid?”, sade en temperamentsfull svensk VD till tjänstemannaklubben i företaget. ”Gärna för mig, bara vi tar bort stämpelklockan.” – ”Ta bort ...? Men ...” – ”Ja, jag vet. Men om man vill fuska med arbetstiden så gör man det ändå. Jag vill ta bort klockan.”

När tidsrapporteringen förenklas är det lättare att sätta verksamheten i centrum:

Exempel:

När tidsredovisningen radikalt förenklades på ett företag ersattes den med följande rutin: Chef och medarbetare diskuterar tillsammans arbetsuppgifter och förutsebara belastningsvariationer under det kommande året. Överenskommelser träffas med var och en om ett årsarbetstidsmått som står i överensstämmelse så långt möjligt med både verksamhetens krav och den anställdes egna intressen och behov. Man bestämmer också vilken drifttid/öppettid som skall upprätthållas. De anställda tar gemensamt ansvar för att verksamheten är bemannad under den överenskomna drifttiden och i den utsträckning som belastningen kräver.

Då ställs den produktiva verksamheten i centrum. Företaget avlastas det administrativa arbete som bearbetningar av dagliga arbetstidsrapporter medför. Lurpassandet kring stämpelklockan bortfaller. Det ängsliga bevakandet av flexsaldot blir överflödigt. Enskildas ansvar markeras liksom villkoren för samspelet mellan människorna på ar-

betsplatsen, de må vara chefer eller medarbetare.

Genom att ta bort fixeringen vid normtider per dag eller vecka blir det på många arbetsplatser lättare att anpassa bemanning till verksamhetens behov. Om normtider av några skäl behövs är årsnormen bättre än vecko- och dagsnormer, eftersom större flexibilitet och valmöjlighet föreligger.

Tes 7.

Låt flexliv bli arbetstidspolitikens riktmärke!

Människor är olika. Det räcker bra som skäl för att arbetstiders omfattning och förläggning skall kunna anpassas till enskildas önskemål. Men *flexliv* som vision och riktmärke betyder mer än att tillgodose olika smakriktningar. Det är ett sätt att erkänna att arbetet står i livets tjänst; inte tvärtom.

Våra liv förändras drastiskt under livets gång. Ungdom, föräldraskap, medelålder ... sammansättningen av krav på tid och energi under olika skeden i livet är dramatiskt olika. Tanken att alla skall arbeta lika mycket jämt är absurd.

Flexliv gör det möjligt för människor att genom sitt sätt att använda tiden ta ställning till vad som är viktigt. Det blir möjligt för fler att låta barnens rätt till föräldrars tid – och föräldrarnas rätt att vara förälder – gå före ett arbetstidsorganisatoriskt mönster från en gången tid. Barn som kommer i kläm på grund av arbetslivets krav är det starkaste skälet att verka för förändring. Men därigenom tas också första steget mot att bejaka individens rätt att fördela sin tid på grundval av egna värderingar. Det är fråga om en frigörelse från klockans förtryck.

Flexliv förutsätter både arbetstidsorganisatorisk utveckling och visioner om flexlivets finansiering.

Det måste utvecklas arbetstidsorganisatoriska mönster

som gör det realistiskt för individer inom alla karriärvägar att variera omfattningen av sin arbetsinsats under livets olika skeden. Det innebär förstås inte att det i alla *befattningar* skall vara möjligt att låta krav utanför arbetet få större vikt. Men det innebär att det skall vara acceptabelt att förändra sin arbetstid – med de konsekvenser det kan ha för inkomster och arbetsinnehåll.

Flexlivets finansiering kan till en del vara fråga om individuellt sparande i olika former, till en del kollektivt. Den skiss till ett system med "dragningsrätter" som en gång presenterades av Gösta Rehn anvisar en möjlig utveckling som skulle förtjäna att provas.

Föräldraledighetslag, föräldraförsäkring och rätten till ledighet för studier ger förutsättningar för visst flexliv. Om flexlivet skall utvecklas ytterligare är inte lagstiftning det viktigaste. Det gäller snarare sådana förändringar av arbetsorganisation och praxis på arbetsplatserna som gör det både möjligt och acceptabelt att leva flexliv.

Önskemålen bland de arbetande är omfattande, det vet vi. De kommer också till uttryck i fackliga organisationers program. En TCO-skrift utgiven 1985 framhåller följande:

"Av allt att döma kommer det fackliga arbetet i framtiden att i ökad utsträckning handla om olika frågor kring arbetstidsmönstren. Fackföreningarnas uppgift kommer gradvis att förändras. Förr handlade det bara om att finna godtagbara kollektiva lösningar. Nu blir det allt viktigare också att öka medlemmarnas möjligheter att anpassa arbetstiderna till sina behov och önskemål."

Det är en viktig tanke att fackliga organisationer skall kunna använda den kollektiva makten för att utvidga individens valfrihet. Om det visar sig möjligt undanröjs också den fara som många, kanske framför allt på den europeiska kontinenten givit uttryck för, nämligen att flexibilitet är detsamma som exploatering av arbetskraften. Ett villkor för att flexliv skall bli verklighet är att det tillgodoser både enskilda individers och produktionens intressen.

Arbetstidspolitik – ett plussummespel?

Valfrihet blir bara meningsfull i ett sammanhang. I visionen om flexliv *vill* människor arbeta men de har också andra legitima krav på sin tid. Valfriheten innebär inte att människor kommer och går som de vill. Men den innebär att fler individer har tillgång till alternativ och att de själva kan göra avvägningar mellan arbete och inkomst, mellan värdet av insatser i och utanför arbetslivet.

Förhållanden i det svenska arbetslivet regleras i stor utsträckning genom avtal mellan arbetsmarknadens parter slutna efter förhandlingar. Mot den bakgrunden är det inte onaturligt om alla förslag om förändringar uppfattas som ”nollsummespel”; en vinst för den ena parten anses med nödvändighet innebära en förlust för den andra. En sådan verklighetsuppfattning bidrar också till att cementera rådande förhållanden.

Men om nu förändringar skulle kunna vara ett plussummespel i stället? Tänk om det vore så att väl genomtänkta förändringar kunde innebära vinster för båda!! Då skulle förhandlingar gälla inte vem som skall stå för förlusten utan hur man skall dela på vinsten.

Förändringar av arbetstidens organisation kan vara sådana plussummespel. De kan innebära längre driftstider vilket innebär högre produktivitet, dvs högre kapitalavkastning, förbättrad konkurrenskraft och bättre lönebetalningsförmåga. De kan erbjuda arbetstider åt redan anställda eller nyrekryterade som bättre än gamla mönster passar in i nutida människors levnadsmönster.

Utrymmet för experiment och nytänkande är i det närmaste oändligt!

Litteratur om arbetstid

Den här listan upptar dels skrifter jag refererat till i texten, dels annan litteratur som jag tror att läsaren kan ha intresse av att känna till. DELFA (Delegationen för arbetstidsfrågor) i arbetsmarknadsdepartementet har givit ut en lång rad värdefulla rapporter. Arbetsmarknadens organisationer ger ofta ut läsvärda rapporter och debattskrifter om arbetstidsfrågor. Övrig litteratur:

Ackerby, Stefan och Arvedson, Lennart, *En ny arbetstidspolitik?* Den svenska debatten om arbetsdelning. En studie utförd av SNS på uppdrag av DELFA (Delegationen för arbetstidsfrågor). SNS, Stencil 1983.

Adler-Karlsson, Gunnar, *Tankar om den fulla sysselsättningen*. Prisma, 1977.

Arvedson, Lennart, *Mot ökat flexliv*. Ledighetslagar och deras konsekvenser för verksamhet i företag och myndigheter. En studie utförd av SNS på uppdrag av arbetsmarknadsdepartementet. SNS, Stencil 1981.

Arvedson, Lennart, *Arbetstid och drifttid*. Om arbetstidens organisation i flexlivets samhälle. En studie utförd av SNS på uppdrag av DELFA (Delegationen för arbetstidsfrågor). SNS, Stencil 1984. (Även publicerad som Delfa Debatt Rapport nr 5.)

Asplund, Johan, *Tid, rum, individ och kollektiv*. Liber, 1983.

Best, Fred, *Flexible Life Scheduling*. Breaking the Education – Work – Retirement Lockstep. Praeger, 1980

Burenstam Linder, Staffan, *The hurried leisure class*. Columbia University Press, 1970. (Även utgiven på svenska under titeln: *Den rastlösa välfärds människan*. Bonniers, 1969.)

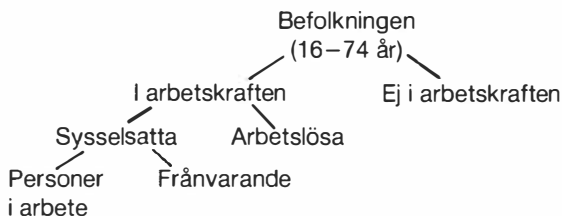
Christensen, Anna, *Sociala värderingsförändringar*. Liber, 1983.

- Dags att äta. Måltidsordningen i sjukvården. SPRI rapport 173, 1984.*
- Dahrendorf, Ralf, "Arbete och liv, eller den nya fruktan för friheten". Uppsats i Bo Ekman (red) *Arbete och Världighet*. Streiffert, 1985.
- Doyelle, A, *Durée du Travail: Un essai de comparaison internationale*. Travail et Emploi n 12, Paris 1982.
- Gorz, André, *Farväl till proletariatet*. Bokomotiv, 1982.
- Hedborg, Anna och Meidner, Rudolf, *Ett friår mitt i livet*. Lo, 1986.
- Individen och arbetstiden. Aspekter på ett komplicerat samordningsproblem*. SNS, 1965.
- Ingelstam, Lars, *Arbetets värde och tidens bruk*. Liber, 1980.
- Maddison, Angus, *Phases of Capitalist Development*. Oxford University Press, 1983.
- Magnusson, Monica och Nilsson, Carina, *Att arbeta på obekväma arbetstid*. Prisma, 1979.
- Mårtensson, Solveig, "Tiden i samhället. Familjen i 80-talets tidskompakta och tidssplittrade samhälle". Uppsats i Bengt-Erik Andersson (red) *Familjebilder*. SNS, 1984.
- Oregelbundna och obekväma arbetstider*. Levnadsförhållanden 1982, rapport 37, SCB 1983.
- Rehn, Gösta, *På väg mot valfrihetens samhälle*. DELFA 1985. (Denna uppsats skrevs 1974 och publicerades då som "Toward a Society of Free Choice". Den översattes till svenska först 1985).
- Törnqvist, Elenor, *Kampen om tiden. Deltidsbarn i barnomsorgen*. Forskningsrapport nr 75, Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet, 1984.

Liten ordlista

Statistik och debatt om arbetstider är fylld av begrepp som för de flesta är svåra att helt förstå. Här följer en liten introduktion.

AKU. SCB genomför regelbundet (varje månad) en stor *arbetskraftsundersökning*, då ett stort slumpmässigt urval svenskar mellan 16 och 74 år, blir intervjuade om arbete och arbetstid under en viss vecka. På grundval av svaren delas befolkningen in i olika kategorier som lättast kan sammanfattas i följande "träd".



Några kommentarer:

Som *sysselsatta* räknas alltså både de som är i arbete (vilket operationellt betyder att de under mätveckan arbetade minst en timme, och de som är frånvarande i den mening som *AKU* ger order. I antalet *sysselsatta* ingår med andra ord även de som under lång tid är frånvarande på grund av militärtjänst, föräldraledighet, studieledighet eller sjukdom. När man räknar ut antalet arbetade timmar per *sysselsatt* under en viss tid, så slås alltså antalet arbetade timmar ut även på ett ganska stort antal personer som *i praktiken* inte arbetar eller står till arbetsmarknadens förfogande vid den aktuella tidpunkten.

Arbetskraftstal. I dagligt tal används ofta ordet *förvärfrekvens* när vi skall beskriva hur många i en viss grupp som ägnar sig åt betalt arbete. Det mera exakta begreppet är *relativt arbetskraftstal* som anger hur många personer som

ingår i arbetskraften per 100 medlemmar i en viss grupp. Man kan tala om *arbetskraftstalet* för hela befolkningen, och avser då vanligen vuxna mellan 16 och 74 år. Här får man se upp i internationell statistik. Ibland görs avgränsningen av vuxenbefolkningens ålder på annat sätt.

Fast arbetstid. Med det menas att en anställd *i princip* arbetar vid samma tidpunkt på dygnet varje gång han/hon arbetar. Alternativet är *roterande arbetstider* enligt skift eller turlista.

Skiftarbete. Skiftarbete innebär att två eller flera arbetslag regelbundet avlöser varandra. Skiftarbete kan emellertid vara av många olika slag.

Exempel: Vanligast är tvåskiftsarbete. Driften pågår som regel under 16 timmar, måndag till fredag. Två skiftlag avlöser varandra.

Treskift innebär att tre skiftlag avlöser varandra; arbetet pågår då i regel dygnet runt, men även avkortade treskift (t ex 3 ggr 6 timmar) förekommer.

Vid intermittert treskiftsarbete pågår arbetet fem dygn i veckan, vid kontinuerligt treskift under veckans alla dygn.

Kontinuerligt treskift med storhelsdrift innebär att driften pågår alla dagar året runt.

Kontinuerliga skiftsystem bemannas av 4, 5 eller 6 skiftlag.

Turlista. Den viktigaste principiella skillnaden mellan skiftsystem och turlistor är att skiftsystem i regel består av grupper eller arbetslag som avlöser varandra, medan turlistor avser individers arbetstidsförläggning. — Turlistor är vanligast inom serviceverksamheter av olika slag. Exempel är buss- och tunnelbanetrafik, sjukvård och detaljhandel. Dessa verksamheter karaktäriseras också av att belastningen och därmed arbetskraftsbehovet, varierar starkt under dygnets timmar och veckans dagar. Det komplicerar arbetstidsutläggningen. Följden blir ofta turlistor med mycket udda tjänstgöringsförhållanden.

Aldrig förr i Sveriges moderna historia har så många arbetat så litet, samtidigt som de producerat så mycket och haft så ont om tid. Så kan man sammanfatta en viktig iakttagelse i boken.

Framtidens arbetstider handlar om arbetstider i dag och i morgon. Författaren diskuterar arbetstider ur tre perspektiv: samhällets, individens/hushållets och produktionens.

Lennart Arvedson, Ph.dr., VD för Tom Peters Group Europe, och tidigare forskare vid SNS, presenterar sju teser för en önskvärd inriktning av den framtida arbetstidspolitiken. Bokens huvudtes är att människor måste få ökat herravälde över sin tid.