

Ska vi ha kortare arbetstid?*

Våra arbetstider har blivit alltmer omdebatterade. Lars Calmfors diskuterar här dels generella arbetstidsförkortningar, dels möjligheterna till större individuella variationer. Han konstaterar att en allmän arbetstidsförkortning riskerar att bli mycket kostsam. Också större individuell valfrihet kan med nuvarande skattesystem vara förenad med stora kostnader. En radikal skattereform är därför förmodligen en förutsättning för mer varierade arbetstider. En annan är att löntagarna bär en större del av arbetsgivarnas kostnader för detta. Fackliga ramavtal som specificerar olika kombinationer av lön och arbetstider kan vara en väg att öka den enskilde arbetstagarens valfrihet.

Kortare arbetstid har inte varit någon het politisk fråga under det senaste decenniet i Sverige. Arbetstidsfrågorna har dock på senare tid gradvis kommit att tilldra sig allt större intresse. Så t ex arbetar den statliga Arbetstidskommittén för närvarande med att belysa effekterna av olika tänkbara arbetstidsreformer.

Såväl LO som TCO har fattat kongressbeslut om att verka för fortsatta *allmänna* arbetstidsförkortningar i riktning mot sex timmars arbetsdag. Den socialdemokratiska partikongressen har tagit ställning för att den normala veckoarbetstiden bör kortas till trettiosex timmar under 1990-talet, och partiets valprogram innehöll förslag om en sjätte semestervecka. Större möjligheter till *individuell* anpassning av arbetstiden är ett annat vanligt förekommande krav. Det kan antingen

gälla enskilda arbetstagare eller större grupper som t ex småbarnsföräldrar. Ett exempel på det senare är den aviserade utbyggnaden av föräldraförsäkringen.

I den europeiska debatten ses arbetstidsförkortning främst som en metod att åstadkomma en *arbetsdelning*, dvs att reducera den höga arbetslösheten genom att omfördela arbete mellan dem som har sysselsättning och dem som är arbetslösa.¹ Åtgärder i detta syfte har genomförts i särskilt Belgien, Nederländerna, Västtyskland, Frankrike och Danmark. Det har varit fråga dels om minskningar av veckoarbetstiden, dels om att genom incitament till förtidspensioneringar omfördela arbete mellan äldre och yngre arbetskraft.

I den svenska debatten har sysselsättningsaspekterna spelat mindre roll. Detta

LARS CALMFORS är professor och biträdande chef vid Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet. Hans forskning har främst rört makroteori för öppna ekonomier och arbetsmarknadsorganisationernas inverkan på lönebildningen.

* Artikeln utgör en omarbetad version av kapitel 9 i 1988 års konjunkturårsrapport. Förutom från medlemmarna av Konjunkturrådet har jag fått värdefulla synpunkter av Anders Forslund, Carl B Hamilton, Lennart Hjalmarsson, Torsten Persson och Lars-Olof Pettersson. Anna Thompson har svarat för utskriften av olika versioner.

¹ Se t ex Drèze [1987]. I *Ekonomisk Debatt* har arbetstidsförkortningars sysselsättningseffekter nyligen diskuterats av Anxo [1988].

gäller naturligtvis inte minst i nuvarande läge med en starkt överhettad arbetsmarknad. Visserligen har förtidspensionering av sysselsättningsskäl sedan länge varit ett stående inslag i arbetsmarknadspolitiken. Men i huvudsak har politiker och fackliga företrädare ändå ställt sig tveksamma till arbetstidsförkortningar som medel i sysselsättningspolitiken.

Kraven på kortare arbetstid grundas istället oftast på önskemål om att ta ut produktivitetstegringen på detta sätt. Ett annat mål är att en kortare normalarbetstid ska främja en jämnare fördelning av arbetet med hem och barn mellan män och kvinnor. Även andra aspekter har förekommit: inom sjukvården har sextimarsdag föreslagits som ett medel att öka utbudet av arbetskraft och reducera personalomsättningen för att därmed komma till rätta med bristen på vårdpersonal.

Den offentliga debatten på detta område grundar sig ofta på en alltför förenklad verklighetsuppfattning. Detta gäller i synnerhet förslagen om arbetsdelning som tycks baseras på föreställningen om att det finns en *given* arbetsvolym som det bara gäller att fördela på bästa sätt. Också diskussionen om att ta ut standardstegringen i form av mer fritid förs i mycket förenklade termer. Förespråkarna för kortare arbetstid betonar gärna fördelarna för den enskilde men bortser från de samhällsekonomiska kostnaderna. I ett läge då höga marginalskatter systematiskt snedvrider individernas val mellan arbete och fritid är dessa förmodligen betydande. Men det finns också inom näringslivet en närmast slentrianmässig motvilja: "vi har inte råd att arbeta mindre".

Det finns därför utrymme för en mer systematisk analys. Enligt min mening har debatten om arbetstidsfrågor blivit lidande av att ekonomer i så liten utsträckning ägnat sig åt denna. Syftet med denna artikel är att diskutera dels hur *generella* arbetstidsförkortningar påverkar produktionen och därmed också de långsiktiga

konsumtionsmöjligheterna, dels möjligheterna till större *individuella* arbetstidsvariationer.

Generella arbetstidsförkortningar

Kortare arbetstid kan tas ut i en rad olika former. Det kan vara fråga om kortare dagarbetstid, kortare arbetsvecka, längre semester eller rätt till "sabbatsår". Dessa typer av arbetstidsförkortningar innebär i regel inte några inkomstomfördelningar via statsbudget eller socialförsäkringsystem. Detta är däremot i allmänhet fallet vid sänkt pensionsålder och utökad föräldra- eller studieledighet. Exakt hur näringslivet påverkas beror på vilken typ av arbetstidsförkortning det är fråga om. Det gäller allmänt att bedöma hur faktorer som produktionskostnader, arbetsproduktivitet, kapitalutnyttjande och tillgång på olika kategorier av arbetskraft påverkas, och vilka konsekvenser detta i sin tur får för arbetskraftsefterfrågan och produktion.

Lönerna

En viktig effekt av en arbetstidsförkortning är att lönerna per tidsenhet (timme) förmodligen stiger, därför att löntagarna försöker motverka den minskning av de *totala* löneinkomsterna som annars skulle uppkomma. Denna slutsats följer från de flesta förklaringsmodeller för lönebildningen.

Den enklaste analysen utgår från hur utbud och efterfrågan på arbetskraft påverkas. Kortare arbetstid innebär å ena sidan att varje arbetstagare ställer ett färre antal arbetstimmar till arbetsmarknadens förfogande. Å andra sidan kan antalet arbetssökande öka därför att personer med en stark preferens för kort arbetstid söker sig ut på arbetsmarknaden. Detta gäller framför allt vid förkortningar av dag- eller veckoarbetstiden. Med dagens höga förvärvsfrekvens dominerar med all sannolikhet den första effekten för ekonomin

som helhet, så att nettoeffekten blir att utbudet av arbetstimmar faller.² Följden blir ett efterfrågeöverskott på arbetsmarknaden som driver upp timlöner. Detta leder till att företagets efterfrågan på arbetade timmar och därmed också produktionen minskar.

Ett mer sofistikerat resonemang analyserar mer direkt fackföreningarnas inflytande på lönebildningen.³ Dessa antas därvid vara intresserade av såväl höga reallöner som mycket fritid och hög sysselsättning för sina medlemmar: när lönerna sätts, strävar de efter att avvåga fördelarna av höjda reallöner mot de nackdelar i form av minskad sysselsättning som kan uppstå. En arbetstidsförkortning påverkar denna avvägning.

Ta t ex fallet med kortare arbetsdag. Vid given timlön reduceras den totala löneinkomsten. Följaktligen kommer värdet av lönehöjningar att framstå som större än tidigare för löntagarna. Samtidigt innebär en lägre löneinkomst vid anställning att inkomstskillnaden mellan att vara sysselsatt och att vara utan arbete minskar. Detta försvagar incitamenten att undvika löneökningar som kan öka arbetslöshetsrisken.

I motsatt riktning verkar att ökad fritid för de sysselsatta gör det relativt sett mer attraktivt att ha ett arbete. Med rimliga antaganden blir nettoresultatet att lönerna per timme stiger, så att de delvis – men inte fullt ut – kompenserar för de minskade löneinkomsterna.⁴

Resonemanget blir i stort sett likartat vid t ex en sänkning av pensionsåldern. Skillnaden är att skatteeffekterna då måste tas in i bilden. Om pension väntas utgå under fler år, hålls livsinkomsten för löntagarna uppe, vilket minskar behovet av lönekomensation. Å andra sidan måste detta finansieras med höjda skatter, vilket kan slå åt andra hållet.

Det kan också ligga i det enskilda företagets intresse att höja lönerna vid en arbetstidsförkortning. Enligt hypotesen om effektiva löner ("efficiency wages") strä-

var det enskilda företaget efter att sätta lönerna så att nackdelarna i form av höga lönekostnader balanseras av fördelarna som en hög relativlön i förhållande till andra företag kan ge i form av incitament till extra ansträngningar, låg sjukfrånvaro, låg personalomsättning och därmed små rekryterings- och utbildningskostnader etc. En arbetstidsförkortning gör personalomsättningskostnaderna relativt sett mer betydande, vilket skapar incitament att reducera dem. Men personalomsättningen kommer i själva verket att öka om en arbetstidsförkortning leder till generellt ökat efterfrågetryck på arbetsmarknaden. Följden blir en strävan att höja det egna företagets relativlöner. Detta kan tänkas sätta igång en lönespiral.⁵

Slutsatsen att en arbetstidsförkortning leder till kompenserande höjningar av lönerna per tidsenhet (timme) och därför till produktionsminskningar är således tämligen oberoende av vilket synsätt som anläggs. Det är svårt att göra några exakta uppskattningar, men effekterna är förmodligen betydande. Detta gäller speciellt i situationer med stor brist på arbetskraft som för närvarande är fallet i den svenska ekonomin. Dessa risker illustreras väl av senare tids erfarenheter från såväl Norge som Danmark.⁶

² Detta behöver emellertid inte inträffa vid en isolerad arbetstidsförkortning i en enskild sektor, för vilken utbudet av arbetstimmar kan öka till följd av att arbetstagare söker sig dit från andra sektorer. Detta kan ha relevans t ex vid en bedomning av effekterna av kortare arbetstid inom sjukvårdssektorn.

³ Modeller av detta slag har utvecklats av Booth & Sciantarelli [1985], Calmfors [1985, 1988], Hoel [1986], Holmlund [1988] och Wyplosz [1985].

⁴ Detta är resultatet i flertalet av de i föregående not nämnda modellerna. Holmlund [1988] visar dock att en lönehöjning förutsätter en bakåtlutande utbudskurva för arbetstimmar i fallet då arbetstiden före en förkortning bestäms av de individuella arbetstagararnas preferenser.

⁵ En modell av detta slag analyseras i Hoel & Vale [1986] resp Hoel [1987].

⁶ *Economic Survey of Norway* [1987/88] resp *The Economist*, 3–9 Sept 1988.

Fasta kostnader

Vissa arbetskraftskostnader hänger inte samman med det totala antalet arbetade timmar utan med antalet anställda. En del av kostnaderna för en anställd är nämligen *fasta* och oberoende av hur lång dennes arbetstid är. I första hand är det fråga om utbildnings- och administrationskostnader, men också kostnader i samband med nyanställningar och avgångar kan hänföras hit. Likaså torde många "fringe benefits" ha denna karaktär: tillgång till leasingbil, semesterstugor, matkuponger etc.

Sådana fasta kostnader har sannolikt blivit allt viktigare. De innebär att en arbetstidsförkortning kommer att öka företagens *totala arbetskraftskostnader per timme*, även om de anställdas löner per timme – mot förmodan – skulle förbli oförändrade. Också detta får till följd att företagen kommer att minska antalet efterfrågade arbetstimmar och dra ner på produktionen. Denna effekt är av begränsad omfattning, eftersom sådana fasta kostnader endast svarar för en mindre andel av de totala arbetskraftskostnaderna, men är ändå av betydelse.

I viss mån kan denna produktionsminskning motverkas genom ett ökat övertidsuttag. Eftersom kostnaden för en anställd som arbetar ett givet antal timmar (inklusive övertid) ökar vid en minskning av normalarbetstiden (övertidspremie utgår för fler timmar), är det på en arbetsplats med övertid troligt att kostnaden för varje anställd stiger jämfört med kostnaden för övertid. Detta skapar incitament att öka övertiden och dra ner på arbetsstyrkan (Ehrenberg [1971], Hart [1984], resp Calmfors & Hoel [1988a]). En dämpning av produktionsminskningen kan således åstadkommas genom att tendensen till sysselsättningsökning motverkas. Det är svårt att bedöma storleksordningen av dessa effekter. Några tillförlitliga studier finns inte, men vissa – mycket osäkra – västtyska bedömningar

pekar på att ca 1/3 av den minskade arbetstiden till följd av den arbetstidsförkortning som inleddes 1985 i metallindustrin skulle ha kompenseras genom ökat övertidsuttag (Ekström [1987]).

Arbetsproduktiviteten

Också produktivitetseffekter kommer att uppstå. Dessa sammanhänger med att en förändring av antalet arbetade timmar kan ha olika verkningar beroende på om det är antalet anställda eller arbetstiden för de redan anställda som ändras. I den mån som kortare arbetstid gör det möjligt för de anställda att arbeta intensivare, minskar sjukfrånvaro och reducerar olycksfallsfrekvensen, tenderar arbetsproduktiviteten (produktionen per arbetad timme) att öka. I motsatt riktning verkar att andelen "improduktiv" arbetstid – dvs den tid som går åt till att påbörja respektive avsluta arbetet, ta olika slag av kontakter, social samvaro osv – ökar. I det förra fallet skapas incitament att utöka produktionen, i det senare att skära ner den. De senare effekterna är förmodligen av störst betydelse vid en förkortning av arbetsdagens längd men av mindre vikt vid t ex en sänkning av pensionsåldern.

Åberg [1976, 1985] har funnit att de positiva produktivitetseffekterna dominerat vid tidigare förkortningar av årsarbetstiden i Sverige. Utländska studier är däremot mer motstridiga (Hart & McGregor [1988]). Frågan är också vilka slutsatser man kan dra från historiskt material, eftersom produktivitetseffekterna kan väntas bero på den ursprungliga arbetstidens längd: ju kortare denna är, desto mindre blir sannolikheten för att en arbetstidsförkortning ska leda till betydande höjningar av arbetsproduktiviteten. Det förefaller därför osannolikt att tendenserna till minskad produktion i någon högre grad skulle motverkas av ökad produktivitet vid nya arbetstidsförkortningar. Detta antagande styrks av två nya studier, Anxo

och Bigsten [1987] resp Holmlund [1988], som båda tyder på obetydliga produktivitetseffekter.⁷

Kapitalstockens utnyttjande

Vidare kan utnyttjandet av kapitalstocken påverkas. Detta gäller knappast vid en sänkning av pensionsåldern utan framför allt vid kortare arbetsdag, kortare arbetsvecka eller längre semester.

Det är i detta sammanhang viktigt att skilja mellan begreppen *arbetstid* och *driftstid*. Med arbetstid menas den tid en enskild arbetstagare är i tjänst. Driftstid avser den tid en anläggning är i drift. Arbetstid och driftstid behöver inte sammanfalla men gör det i flertalet fall. I den mån förkortad arbetstid leder till motsvarande minskning av driftstiden, ökar den tid som kapitalstocken står outnyttjad. Detta verkar på samma sätt som en minskning av kapitalstocken och tenderar således att minska produktionen. Effekterna kan antas vara mycket kraftiga. Med "normala" produktionsantaganden om konstant skalavkastning kommer en parallell minskning av arbets- och driftstid att leda till en proportionell minskning av produktionen utan att antalet anställda påverkas.⁸

I den internationella debatten har de kraftiga negativa effekterna av ett minskat kapitalutnyttjande lett till en rad förslag om att bryta den fasta kopplingen mellan arbets- och driftstid. Så t ex har Drèze [1987] föreslagit en fyradagars arbetsvecka i kombination med en sexdagars "driftsvecka".⁹ Utgångspunkten är dels att få till stånd en ökning av den effektiva kapitalstocken, dels att trygga tillgängligheten av olika slags service. I Väst-Tyskland (och även i Finland) har löntagarsidan fått acceptera att de senaste förkortningarna av veckoarbetstiden inte lett till motsvarande minskningar av driftstiderna (Ekström [1987] och *Economic Survey of Finland* [1987]).

En förlängning av driftstiden i förhål-

lande till arbetstiden innebär definitions- mässigt mer arbete utanför normal dagtid. Redan idag omfattas enligt en studie av Arbetstidskommittén bara 56 procent av de sysselsatta av enbart dagtidsarbete på vardagar (definierat som arbete mellan 06.45 och 17.45) och bara 65 procent av enbart dagtidsarbete på samtliga veckodagar.¹⁰ Den vanligaste formen av arbete utanför normal dagtid utgörs av schema- lagt arbete där olika anställda ofta har överlappande arbetstider. Detta är vanligt särskilt inom tjänstesektorer som t ex kommunikationer, sjukvård, hotell och restauranger. Däremot är traditionellt skiftarbete, där lika stora arbetslag avlöser varandra enligt ett bestämt mönster, i huvudsak begränsat till processindustrin och omfattar endast ca 4 procent av de sysselsatta. Samtidigt som en del av arbetstiden för många arbetstagare således redan nu ligger utanför normal dagtid, finns ändå en stor outnyttjad potential för förlängning av driftstiderna: så mycket som 86 procent av all arbetad tid utförs nämligen på vardagar mellan 07.00 och 18.00.¹¹

Förlängda driftstider kan vara ett bra sätt att begränsa produktionsförlusterna i samband med en arbetstidsförkortning. Det krävs emellertid att löntagarna verkligen accepterar de förändringar av arbetstidens förläggning som då blir nöd-

⁷ Hart & McGregor [1988] finner detsamma för västtysk industri. Enligt dem har tidigare studier för andra länder tenderat att överskatta produktivitetseffekterna, därför att man inte tillfredsställande skiljt mellan variationer i arbetstid och kapacitetsutnyttjande.

⁸ Jfr Hoel [1986]. Anxo [1987, 1988] behandlar också utforligt andrade driftstider.

⁹ Jämför också Palasthy [1978] och *Memorandum on the Reduction and Reorganisation of Working Time* [1983].

¹⁰ "Sammanfattning av en undersökning om hushållens arbetstider" [1988]. Siffrorna avser årsskiftet 1987/88.

¹¹ Endast 5 procent av totalt arbetad tid ligger på lördagar och söndagar och 1 procent på natten.

vändiga. Om lönetillägg krävs för att skapa incitament för arbetstagarna att arbeta utanför ordinarie arbetstid, minskar lönsamheten för företagen av att försöka reducera produktionsförlusterna på detta sätt.

I många företag där drifts- och arbetstid nu sammanfaller kommer därför inte vinsterna att vara tillräckligt stora för att motivera mer arbete utanför normal arbetstid. Det finns således ingen anledning att vänta sig att ökning av driftstiden i förhållande till arbetstiden automatiskt ska komma till stånd vid en arbetstidsförkortning. I den mån som driftstiderna förlängs finns risken att det är fråga om att ersätta arbetskraftstjänster med mer av kapitaltjänster (dvs ett effektivare utnyttjande av kapitalstocken).¹²

Flaskhalsar

Ett sista problem hänger samman med arbetskraftens heterogenitet. Även i situationer med allmänt överutbud av arbetskraft, kan produktionen hämmas av brist på vissa typer av arbetskraft. Vi har under hela efterkrigstiden haft brist på yrkesarbetare och under senare år har en utpräglad teknikerbrist tillkommit. Leder kortare arbetstid till att sådana bristkategorier minskar sitt arbetsutbud, förvärras flaskhalsproblemen. Likaså kan vissa branscher och regioner också i lågkonjunkturer kännetecknas av efterfrågeöverskott på arbetskraft, som kan accentueras av en generell arbetstidsförkortning (Anxo [1988]). Dessa effekter kan naturligtvis motverkas genom ökat överuttag, men om detta leder till höjda arbetskraftskostnader kvarstår negativa produktionseffekter. Vidare finns risken att överskottsefterfrågan på bristarbetskraft inte bara utlöser lönehöjningar för denna kategori utan också startar en lönespiral som driver upp den generella lönenivån.

Värderingar kontra kostnader

Om man adderar olika effekter, blir den sammanfattande slutsatsen att kostnaderna i termer av kortsiktiga produktionsförluster vid en allmän arbetstidsförkortning riskerar att bli stora. På sikt innebär det motsvarande minskningar av konsumtionen. Detta gäller för alla typer av arbetstidsförkortningar, även om de negativa effekterna kan förväntas bli mindre vid sänkt pensionsålder, utökad föräldraledighet och sabbatsår då kapitalstockens nyttjandegrad inte berörs på samma sätt som i andra fall.

Höga kostnader är emellertid inte något avgörande argument *mot* kortare arbetstid. Beslut om arbetstiden ska styras av såväl värderingar av konsumtion kontra fritid som av kostnaderna för minskad arbetstid. Analysen understryker endast att det krävs en *hög* värdering av fritid i förhållande till konsumtion för att förorda kortare arbetstid. Detta skulle t ex kunna motiveras av de fördelar som kortare arbetstid kan ge i form av ett mer tillfredsställande omhändertagande av barn (och äldre anhöriga), större möjligheter till vidareutbildning, social samvaro osv. I den mån som sådana effekter positivt påverkar den framtida produktionskapaciteten, blir dessutom de *långsiktiga* produktionsförlusterna avsevärt mindre än de *omedelbara*.

Ett problem är emellertid de krav som kommer att ställas till följd av den demografiska utvecklingen. Fram till år 2000 kommer visserligen den andel av befolkningen som är över 65 år att falla något men därefter kommer den att öka kraftigt.¹³ Vill vi bibehålla nuvarande

¹² Calmfors & Hoel [1988b] visar att den relativa faktorkostnaden för arbetskraft i förhållande till skiftarbete kommer att öka vid en arbetstidsförkortning till följd av de ovan behandlade fasta arbetskraftskostnaderna.

¹³ Dagens andel på 17,5 procent har beräknats falla till 16,6 år 2000 men sedan stiga till 20,8 år 2020 resp 22,8 år 2040 i en nyligen publicerad OECD-studie.

Tabell 1 Andel tillfrågade som föredrar olika slags arbetstidsförkortningar.

	Samtliga	Män	Kvinnor
Kortare arbetsdag	8	7	10
Kortare arbetsvecka	22	22	21
Enstaka lediga dagar	10	9	10
Längre semester	24	29	19
Utökad föräldraförsäkring	18	13	23
Lägre pensionsålder	16	17	14
Friperiod mitt i livet	4	5	4

Källa: *Atttyder till arbetstider – huvudresultat*, [1988], Arbetstidskommittén.

pensionsförmåner och andra offentliga utgifter, kommer redan detta att lägga kraftiga restriktioner på den framtida konsumtionstillväxten för den förvärvsarbetsbetande delen av befolkningen. Stora generella arbetstidsförkortningar kräver därför antingen att de förvärvsarbetsbetande verkligen är beredda att hålla tillbaka sin konsumtion eller att pensionsförmåner och andra offentliga utgifter begränsas. Det är därför viktigt att eventuella generella arbetstidsförkortningar sker i former som gör det möjligt att väga kostnaderna mot fördelarna. Detta ställer – kanske alltför – stora krav på såväl ekonomer som företrädare för arbetsmarknadernas organisationer och politiker att verkligen lyfta fram målkonflikterna i ljuset.

Möjligheterna till individuella variationer

Debatten har också i ökad utsträckning kommit att gälla möjligheterna till större individuella variationer i arbetstidens längd och förläggning. Detta kan i stor utsträckning ses som en fråga om huruvida besluten om arbetstid bör fattas genom *individuella* överenskommelser mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare eller genom *kollektiva* beslut i lagar och avtal.

Deltidsarbete, som i första hand utförs av kvinnor och ungdomar, är ofta reglerat genom individuella överenskommelser. Men majoriteten arbetstagare – särskilt

då män – arbetar den normalarbetstid som ges av lagstiftning och avtal. *Figur 1* visar att 62 procent av de sysselsatta männen och 36 procent av de sysselsatta kvinnorna arbetar exakt 40 timmar i veckan.¹⁴ Likheter i fråga om arbetstid kan synas förvånande mot bakgrund av att individernas värdering av arbete/fritid rimligen måste vara mycket varierande beroende på restider, behov av att ta hand om barn eller andra anhöriga, möjligheter till egenarbete, fritidsintressen osv.

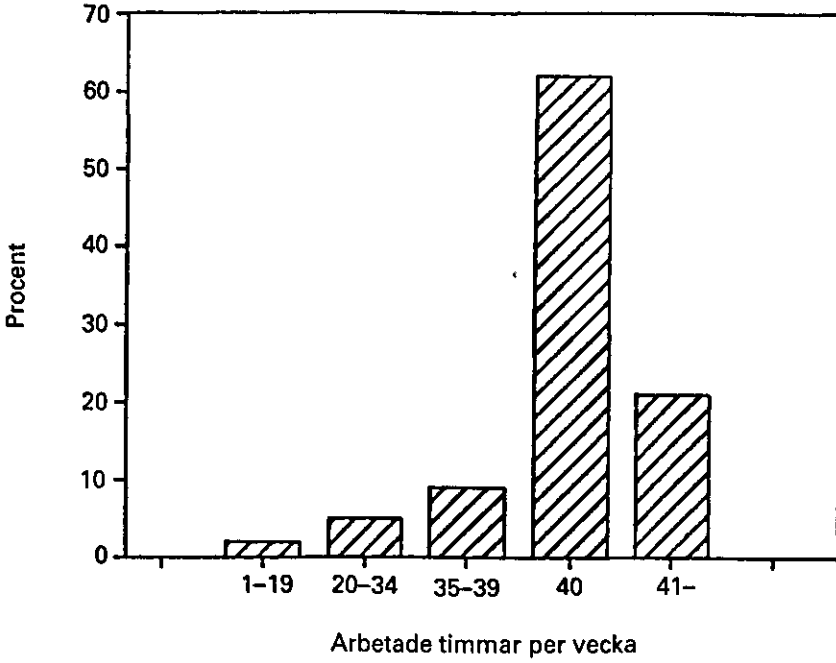
Från den enskilde arbetstagarens synpunkt bör det finnas stora möjligheter till välfärdsvinster av en bättre anpassning av arbetstiden efter dennes individuella önskemål. Undersökningar visar också att det finns åtskilliga som vill förändra sin arbetstid även om detta medför att löneinkomsterna minskar i motsvarande mån. I en enkätundersökning 1984 ville ca 16 procent av de sysselsatta minska och ca 8 procent öka sin arbetstid.¹⁵ Enligt en ny studie 1987/88 var motsvarande procenttal 9 resp 7 procent.¹⁶ *Tabell 1* visar att önskemålen om *hur* eventuella framtida arbetstidsförkortningar bör tas ut är mycket varierande. På motsvarande sätt skulle förmodligen många välja helt andra

¹⁴ För fast anställda är andelarna annu något högre. Jfr 1988 års konjunkturårsrapport.

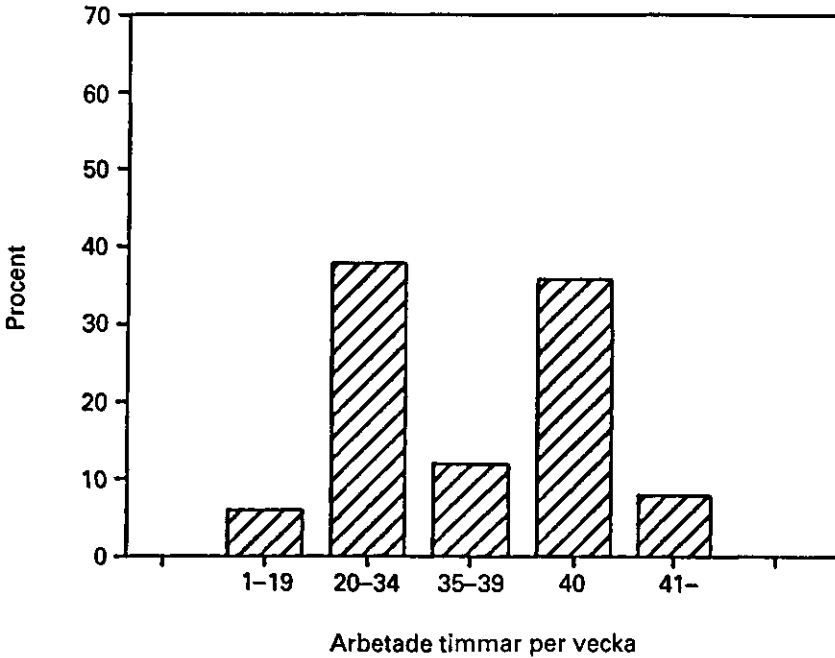
¹⁵ Önskad arbetstid [1984].

¹⁶ "Atttyder till arbetstider – huvudresultat" [1988].

Figur 1a Arbetstider för män.



Figur 1b Arbetstider för kvinnor.



Källa: Sammanfattning av en undersökning om hushållens arbetstider [1988], Arbetstidskommittén, Arbetsmarknadsdepartementet.

kombinationer av dag- och veckoarbets-tid, semester, pensionsålder och eventuella "friår" än som idag är möjligt.

En mer individuellt anpassad arbetstid är således en central välfärdsfråga. Men också på denna punkt bortser den offentliga diskussionen från väsentliga komplikationer. Dels förs den i regel utan anknytning till debatten om skattesystemet, dels har den i alltför liten grad beaktat kostnaderna av större variationer i arbetstiden.

Arbetstid och skatter

Ett grundproblem gäller skatte- och bidragssystemets effekter. Enligt vedertagen ekonomisk teori är nettoeffekten av höga skattesatser på arbetsutbudet oklar. Å ena sidan minskar de inkomstbortfallet efter skatt för den arbetstagare som går ner i arbetstid. Denna effekt (substitutionseffekten) tenderar att minska utbudet av arbetskraft. Å andra sidan finns en tendens att löntagarna försöker kompensera sig för låga löneinkomster efter skatt genom att öka sitt utbud (inkomsteffekten). I ett system som det svenska neutraliseras grovt sett inkomsteffekten av offentliga transfereringar och offentlig konsumtion som är inkomstrelaterade i mindre grad än skatterna. Skillnaden mellan samhälls- och privatekonomisk avkastning (skattekillen) vid förändringar av arbetstiden innebär därför att de flesta kommer att föredra kortare arbetstid än vad som är samhällsekonomiskt effektivt.

Det finns därför ett grundläggande dilemma ifråga om arbetstiderna. Å ena sidan kan välfärdsvinster uppnås genom en bättre anpassning av arbetstidens längd efter den enskilde arbetstagarens önskemål. Dessutom kan det ligga en välfärdsvinst i större individuell valfrihet *i sig*. Å andra sidan är det troligt att skattesystemets snedvridande effekter skulle förstärkas. Skälet är att möjligheterna att beakta de negativa samhällsekonomiska effekterna av kortare arbetstid sannolikt är

större när besluten sker i kollektiva former.

Det stora inslaget av kollektiva beslut har därför kanske fungerat som en samhällsekonomiskt nyttig broms på de privatekonomiskt motiverade önskemålen om individuellt minskad arbetstid. Vill man skapa större individuella möjligheter att påverka den egna arbetstiden utan att detta leder till ytterligare samhällsekonomiskt ineffektiva nerdragningar av den *genomsnittliga* arbetstiden, framstår därför en skattereform som drastiskt reducerar marginaleffekterna som nödvändig.

Kostnaderna för individuella variationer

Individuella arbetstidsvariationer hålls förmodligen tillbaka av att arbetstid för arbetsgivarsidan i hög grad har karaktären av en "kollektiv vara", dvs av att det föreligger sådana ömsesidiga beroenden mellan arbetstagarna att individuella variationer får kraftiga negativa effekter på verksamheten. I den tidigare åberopade enkätundersökningen från 1984 uppgav 27 procent av dem som ville minska sin arbetstid att de inte gjort det därför att "arbetsgivaren inte går med på det" resp 29 procent att "det inte passar arbetet".

Med undantag för enstaka branscher med mycket oregelbunden verksamhetsrytm, som t ex detaljhandeln, är det i regel kostsamt för arbetsgivaren att administrera ett system med olika långa arbetstider och att passa ihop olika arbetsscheman. Variationer i arbetstiden mellan de anställda försvårar samarbete och kontakter såväl internt som externt. Detta är förmodligen förklaringen till att arbetstidens längd ofta regleras genom centrala avtal även i länder med mycket decentraliserade löneförhandlingar som t ex Schweiz, Frankrike och Italien. När arbetstiden avviker neråt i förhållande till normalarbetstiden, innebär också de tidigare diskuterade fasta kostnaderna per anställd att lönekostnaderna per timme ökar för arbetsgivaren. En förutsättning

för att åstadkomma större individuella variationer i arbetstidens längd är därför förmodligen att sådana kostnader i högre grad än nu bärs av löntagarna.

En väg är att den enskilde löntagaren accepterar att utan extra lönekomensation arbeta obekvämt arbetstid, så att företagen kan förlänga sina driftstider (jämför ovan). Här skulle man kunna finna lokala lösningar på olika arbetsställen och/eller avdelningar inom dessa, så att det skapas ett större utbud av olika arbetstidsarrangemang som den enskilde kan välja mellan. I en del fall skulle säkerligen de anställda vilja byta kortare arbetstid mot att denna förläggs utanför normal arbetstid. För vissa (t ex morgontrötta) skulle detta rentav kunna innebära en ytterligare välfärdsvinst. För andra – t ex med starka preferenser för familjeliv – kommer olägenheterna att överväga.¹⁷

En annan metod är att tillåta lönestrukturen att bättre anpassa sig efter arbetstidens längd. I de flesta fall skulle det innebära lägre lönesatser per timme (tidsenhet) vid avvikelser neråt från normalarbetstiden. Detta borde inte vara konstigare än att högre timlöner utgår vid övertid, som istället reducerar arbetsgivarens lönekostnader per timme, därför att de fasta kostnaderna per anställd slås ut över fler timmar. En sådan mer arbetstidsanpassad lönebildning är förmodligen nödvändig för att få arbetsgivarna att acceptera större *individuella* variationer inom företag och myndigheter.

Slutsatser

Min analys leder fram till följande fyra huvudslutsatser.

(1) Generella arbetstidsförkortningar riskerar att bli dyra i termer av produktions- och konsumtionsförluster. Ett val av generellt kortare arbetstid kräver därför en *hög* värdering av ökad fritid kontra ökad konsumtion. För-

längda driftstider med mer arbete utanför normala arbetstider är ett sätt att begränsa kostnaderna för kortare arbetstid, men det är osäkert i vilken utsträckning sådana kan komma till stånd.

(2) Också större möjligheter till anpassning av arbetstiden efter individuella önskemål kan medföra betydande samhällsekonomiska kostnader. Orsaken är de snedvridningar ifråga om önskad arbetstid för den enskilde som skatte- och bidragssystemets marginaleffekter ger upphov till. En genomgripande skattereform framstår som en nödvändig förutsättning för mer av individuella variationer.

(3) Om man vill öka utrymmet för individuella variationer, måste de enskilda löntagarna i större utsträckning ta på sig kostnaderna för dem i form av mer obekvämt arbetstid eller lägre löner per tidsenhet. Lagstiftade särregler för enskilda grupper, som t ex småbarnsföräldrar, utan någon form av lönedifferentiering kan komma att innebära sysselsättningssvårigheter för dessa. Detta går i så fall förmodligen mest ut över kvinnor och motverkar således jämställdhetssträvandena.

(4) Den bästa metoden att främja individuella arbetstider är förmodligen kollektivavtal som i så hög grad som möjligt underlättar individuella överenskommelser mellan enskilda arbetstagar och arbetsgivare. En möjlighet är *ramöverenskommelser* som specificerar en rad olika alternativ vad beträffar arbetstidens längd, förläggning och löneskalor. Sådana avtal reducerar kostnaderna för *individuella*

¹⁷ Enkatundersökningen från 1987/88 visar att det är relativt ovanligt att *både* man och kvinna i en familj arbetar utanför normal arbetstid.

överenskommelser som gör det möjligt för den enskilde arbetstagaren att välja olika kombinationer av lön per tidsenhet, dag- och veckoarbetstid, semester osv. Att på detta sätt bidra till individuell valfrihet borde vara en väl så central facklig uppgift som att förhandla fram generella avtal.

Referenser

- Anxo, D, [1987], *Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning*. Ekonomiska studier nr 20, Nationalekonomiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Anxo, D, [1988], "Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning". *Ekonomisk Debatt*, Årg 16, nr 5.
- Anxo, D, & Bigsten, A, [1987], "Working Hours and Productivity in Swedish Manufacturing". Memorandum Nr 103, Nationalekonomiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Arvedson, L, [1984], *Arbetstid och driftstud*. SNS, Stockholm.
- Arvedson, L, [1986], *Framtidens arbetsunder*. SNS, Stockholm.
- Attityder till arbetstider - huvudresultat*, [1988]. Arbetstidskommittén, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Booth, A, & Sciantarelli, F, [1985], "The Employment Effects of a Shorter Working Week". Economics Department, Essex University, Discussion Paper No 263.
- Calmfors, L, [1985], "Work Sharing, Employment and Wages". *European Economic Review*, 27.
- Calmfors, L, [1987], "Work Sharing - Why? How? How not? - Comment to Drèze", i Layard, R & Calmfors, L, (red), *The Fight Against Unemployment - Macroeconomic Papers from CEPS*. MIT Press.
- Calmfors, L, [1988], "Wages and Employment in Unionized Economies: Theory and Evidence: Comment to Holmlund", i Holmlund, B, Löfgren, K & Bergström, V, (red), *Trade Unions, Employment, and Unemployment Duration*. Oxford University Press, under utgivning.
- Calmfors, L, Hansson, I, Jonung, L, Myhrman, J & Söderström, H T, [1988], *Hur ska valfarden fördelas?* Konjunkturrådets rapport, SNS, Stockholm.
- Calmfors, L & Hoel, M, [1988a], "Work Sharing and Overtime". *Scandinavian Journal of Economics* 90.
- Calmfors, L & Hoel, M, [1988b], "Work Sharing, Employment and Shift Work". *Oxford Economic Papers*, under utgivning.
- "Denmark: The Smug Debtor", [1988]. *Economist*, 3-9 Sept.
- Drèze, J H, [1987], "Work Sharing - Why? How? How not?", i Layard, R & Calmfors, L, (red), *The Fight Against Unemployment - Macroeconomic Papers from CEPS*. MIT Press.
- Economic Survey of Norway*, [1987/88], OECD, Paris.
- Economic Survey of Finland*, [1987], OECD, Paris.
- Ehrenberg, R G, [1971], "Heterogenous Labor, the Internal Labor Market, and the Dynamics of the Employment-Hours Decision". *Journal of Economic Theory*.
- "En rättvis fördelning", [1985]. Särtryck av Huvudrapport från programkommittén om industriarbetets värde och villkor antaget av Svenska Metallindustriarbetareförbundets Kongress 1-7 september.
- Hart, R A, [1984], "Worksharing and Factor Prices". *European Economic Review* 24.
- Hart, R A & McGregor, P G, [1988], "The Returns to Labor Services in West German Manufacturing Industry". *European Economic Review* 32.
- Hoel, M, [1986], "Employment and Allocation Effects of Reducing the Length of the Work Day". *Economica* 53.
- Hoel, M, [1987], "Can Shorter Working Time Reduce Unemployment?", i Siven, C H, (red), *Unemployment in Europe*. Timbro, Stockholm.
- Hoel, M & Vale, B, [1986], "Effects on Unemployment of Reduced Working Time in an Economy Where Firms Set Wages". *European Economic Review* 30.
- Holmlund, B, [1988], "Wages and Employment in Unionized Economies: Theory and Evidence", i Holmlund, B, Löfgren, K & Bergström, V, (red), *Trade Unions, Employment and Unemployment Duration*. Oxford University Press, under utgivning.
- Memorandum on the Reduction and Reorganisation of Working Time*, [1983], The EC Commission.
- "Oregelbundna och oönskade arbetstider", *Levnadsförhållanden*, [1982], Rapport 37, SCB.
- Palasthy, T, [1978], "Six heures de travail par jour". *Les Dossiers Wallons* 6.
- Sammanfattning av en undersökning om hushållens arbetstider*, [1988]. Arbetstidskommittén, Arbetsmarknadsdepartementet.
- "Social Expenditure Trends and Demographic Developments", [1988], Meeting of the Manpower and Social Affairs Committee at Ministerial Level, OECD, Paris.
- Tid att arbeta - tid att leva: en samlad arbetstidspolitik*, [1987], Rapport från TCOs arbetstidsutredning.
- Vägar till kortare arbetstid*, [1987], Rapport från TCOs arbetstidsutredning.
- Wyplosz, C, [1985], "A Note on the Reduction of the Workweek", INSEAD, Paris.
- Åberg, Y, [1976], "Kortare arbetstid. När? Hur?", SOU 1976:34, Stockholm.
- Åberg, Y, [1985], "Produktionens och sysselsättningens bestamningsfaktorer i svensk ekonomi", DELFA, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Onskad arbetstid*, [1984], Huvudresultat från DELFAs tillagsfrågor till AKU, DELFA Rapport Debatt 3.