

Arbetsstidsförkortning

– MER ELLER MINDRE JOBB FÖR CHEFEN?



ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION



Förord

Frågan om arbetstidsförkortning har åter blivit aktuell genom fackliga krav, men också genom politiska förslag om sänkt lagstadgad veckoarbetstid.

För Ledarna är utgångspunkten alltid att analysera samhällsförändringar ur ett chefsperspektiv och denna rapport tar sig an frågan om arbetstidsförkortning. Vi vet att förkortad arbetstid kommer att påverka Sveriges chefer eftersom de har ansvar för att leda och fördela arbetet i vardagen. De ska lägga scheman i enlighet med gällande regelverk och se till att verksamheten går ihop. Därmed har chefer också ett unikt perspektiv och goda förutsättningar att bedöma vilka effekter en arbetstidsförkortning kan få för deras verksamhet och för dem själva.

I den här rapporten har vi frågat fler än 1 000 chefer hur de ställer sig till arbetstidsförkortning i allmänhet och hur de tror det skulle påverka deras verksamheter och dem själva i sin chefsroll.

Innebär en arbetstidsförkortning mer eller mindre jobb för dem själva i rollen som chef? Och hur bedömer de att det skulle påverka verksamhetens kvalitet och produktivitet?

Det är en betydande andel chefer som tycker att arbetstidens längd ska ses över, antingen generellt eller för olika branscher/yrken och en majoritet anser att det i så fall ska ske genom avtal mellan parterna.

Mer än hälften av cheferna tror inte att det är möjligt att genomföra en arbetstidsförkortning för sina medarbetare med bibehållen produktion i verksamheten. De bedömer också att verksamhetskostnaderna skulle öka och leda till sämre löneutveckling för med-

arbetare. Däremot tror majoriteten att det skulle finnas positiva effekter såsom nöjdare medarbetare, lägre sjukskrivningstal och lägre personalomsättning.

Chefernas uppfattning ligger väl i linje med den forskning som hittills finns kring arbetstidsförkortning, vilken visar på positiva hälsoeffekter, men att det råder stor osäkerhet kring negativ eller positiv påverkan på produktiviteten.

Hälften av cheferna tror heller inte att en arbetstidsförkortning för dem själva vore möjlig utan påverkan på produktion eller kvalitet i deras eget arbete. Sex av tio tror å ena sida att det egna välmåendet skulle bli bättre, men nästan hälften å andra sidan att stressen skulle öka.

Det är intressant att notera att kvinnor i högre grad tror på fler positiva utfall av en arbetstidsförkortning än män. Detta gäller också yngre chefer. Möjligen beror detta på att kvinnor fortfarande tar ett större ansvar för hem och barn och att den yngre gruppen chefer befinner sig i en ålder då det är vanligt att bilda familj och behöva balansera familjeliv och arbetsliv.

Chefer har en god insyn och förståelse för sina verksamheter, varför chefers uppfattning kring arbetstidsförkortning måste tas i beaktande innan eventuella åtgärder vidtas. Och precis som Sveriges chefer, anser Ledarna att det är självklart att frågan om arbetstidsförkortning ska regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter.



ANDREAS MILLER, FÖRBUNDSORDFÖRANDE LEDARNA



Innehåll

FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	6
SUMMARY	8
BAKGRUND	12
• Covidpandemin var startskottet	12
• Arbetstiden i Sverige	13
OM UNDERSÖKNINGEN	14
RESULTAT	17
• Chefers uppfattning om arbetstidsförkortning	17
• Arbetstidsförkortning för chefernas medarbetare	19
• Arbetstidsförkortning för chefen själv	22
SLUTSATSER	24
BILAGA	28
• Effekter av arbetstidsförkortning	28
REFERENSER	30



Sammanfattning

TIDIGARE FORSKNING OCH FAKTISK ARBETSTID

Det har förts en omfattande debatt om möjligheter och hinder som förkortad arbetstid med bibehållen lön skulle medföra. Ett problem är att en stor del av litteraturen på området består av kommersiella konsult-rapporter med svag vetenskaplig grund. Dessa framhåller ofta starka positiva hälsoeffekter, men behandlar sällan förändringar i produktion eller kostnader.

Studier av högre vetenskaplig kvalitet visar att en arbetstidsförkortning troligen kommer att leda till negativa effekter på produktion och sysselsättning. Dessa effekter kan dock begränsas genom ökad produktivitet i det fall arbetstidsförkortningen införs stegvis genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Samtidigt saknas forskningsunderlag kring att bedöma vilka effekter en minskning av arbetstid med bibehållen lön kan ha på långsiktig ekonomisk tillväxt.

I debatten har olika uppgifter figurerat om hur mycket vi faktiskt arbetar i Sverige beroende på olika grunddata och olika sätt att beräkna arbetstid. Enligt SCB är den genomsnittliga faktiska arbetstiden per vecka 33,0 timmar för män och 30,4 timmar för kvinnor.

LEDARNAS UNDERSÖKNING

Något som saknas i debatten är chefernas inställning till arbetstidsförkortning. Detta är märkligt då chefer har ansvar för den dagliga verksamheten och därmed har möjlighet att på ett unikt sätt bedöma vilka effekter en arbetstidsförkortning skulle ha. Med anledning av detta har Ledarna undersökt chefers inställning till arbetstidsförkortning och hur de bedömer möjligheter och eventuella konsekvenser för den verksamhet de ansvarar för, för deras medarbetare och för sig själva i sin chefsroll.

Arbetstidsförkortning definieras genomgående

i undersökningen som en förkortning från dagens normalarbetstid till 6 timmar/dag fem dagar i veckan alternativt 8 timmar/dag fyra dagar i veckan, med bibehållen lön.

Resultaten visar att nästan hälften av cheferna tycker att det är dags att se över arbetstidens längd oavsett yrke. Tre av tio anser att en översyn behövs för vissa branscher och yrken. Trots denna höga andel uppger nästan nio av tio att de inte diskuterat en eventuell arbetstidsförkortning på deras egen arbetsplats.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING BÖR REGLERAS GENOM AVTAL

Olika åsikter om hur en eventuell arbetstidsförkortning borde regleras har också framförts. Flera aktörer, liksom Ledarna, anser att detta ska ske genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att parter förhandlar och kommer överens om villkoren på arbetsmarknaden, utan att staten behöver vara inblandad i varje beslut. Det skapar förutsättningar att beakta att olika branscher och verksamheter har olika förutsättningar. Från politiskt håll har det kommit förslag om att frågan ska regleras genom lagstiftning, vilket också några fackförbund har ställt sig bakom.

Vår studie visar att en majoritet av cheferna, 62 procent, förordar att arbetstidsförkortning är något som ska regleras genom avtal. Den grupp chefer som anser att arbetstidens längd ska ses över generellt, svarar dock i högre utsträckning än genomsnittet att den bör regleras genom lagstiftning.

EFFEKTER AV ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR MEDARBETARNA

Mer än hälften av cheferna (56 procent) anser att det troligen inte, eller absolut inte, är möjligt att genomföra en arbetstidsförkortning för medarbetarna med bibehållen produktion i verksamheten. Detta trots att åtta av tio chefer anser att arbetstiden bör ses över för alla eller vissa utvalda yrken.

En majoritet av cheferna bedömer dock att en kortare arbetstid skulle leda till positiva effekter såsom nöjdare anställda, lättare att rekrytera, lägre sjukskrivningstal och lägre personalomsättning.

På minussidan tror drygt hälften av cheferna att det skulle innebära ökade verksamhetskostnader. Fyra av tio bedömer att det skulle leda till mindre utrymme för kompetensutveckling, ett ökat övertidsuttag och sämre löneutveckling för medarbetare.

Nästan sex av tio tror att det skulle kräva ett utökat antal medarbetare och tre av tio att det skulle leda till större organisationsförändringar.

En analys av resultaten visar att chefer som är kvinnor tenderar att ha en mer positiv syn på förkortad arbetstid jämfört med chefer som är män. Chefer i offentlig sektor tenderar också att ställa sig mer positiva jämfört med chefer i privata företag. Det finns en hög grad av samvariation här, då andelen chefer som är kvinnor är betydligt högre i offentlig sektor.

EFFEKTERNA AV ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR CHEFEN SJÄLV

Drygt hälften av cheferna (52 procent) bedömer inte att det är möjligt att genomföra arbetstidsförkortning för dem själva i uppdraget som chef, utan att detta påverkar produktionen eller kvaliteten i deras arbete. Högre chefer och chefer som är män i privata företag svarar i högre utsträckning än genomsnittet att det absolut inte skulle kunna genomföras.

En majoritet av cheferna (60 procent) bedömer att deras eget välmående skulle bli bättre av förkortad arbetstid, men samtidigt svarar nästan hälften att stressen skulle öka (47 procent). En stor andel (61 procent) tror också att tiden de kan lägga på medarbetarna skulle minska.

Yngre chefer tenderar att ha en mer positiv syn på hur kortare arbetstid skulle påverka deras uppdrag som chef. Men den generella bilden är dock att cheferna är mer pessimistiska kring effekterna av en arbetstidsförkortning för dem själva, jämfört med effekterna för deras medarbetare.

Summary

PREVIOUS RESEARCH AND ACTUAL WORKING HOURS

There has been extensive debate about the opportunities and challenges of reduced working hours with retained pay. A significant issue is that much of the literature in this area consists of commercial consultancy reports with weak scientific foundations. These often highlight strong positive health effects but rarely address changes in production or costs.

Studies of higher scientific quality indicate that a reduction in working hours is likely to lead to negative effects on production and employment. However, these effects can be reduced through increased productivity if the reduction in working hours is introduced gradually and through negotiations between labor market parties. However, there is a lack of research assessing the long-term economic growth effects of reduced working hours with retained pay.

The debate has also included various claims on actual working hours in Sweden, depending on different data sources and calculation methods. According to Statistics Sweden (SCB), the average actual weekly working hours are 33.0 hours for men and 30.4 hours for women.

LEDARNA'S SURVEY

One missing perspective in the debate is the opinion of managers on reducing working hours. This is surprising, as managers oversee daily operations and are uniquely positioned to assess the potential effects of a reduction in working hours.

For this reason, Ledarna conducted a survey to explore managers' views on shorter working hours and their assessment of the potential opportunities and consequences for their operations, their employees, and their roles as managers.

In the survey, a reduction in working hours is consistently defined as shortening the current standard working hours to either six hours per day, five days a week, or eight hours per day, four days a week, while maintaining current pay levels.

The results indicate that nearly half of the managers believe it is time to reassess working hours across all professions. Three out of ten think such a reassessment is necessary for certain industries and professions. Despite this significant proportion, nearly nine out of ten managers report that the topic of reducing working hours has not been discussed at their workplace.

WORKING HOURS SHOULD BE REGULATED THROUGH AGREEMENTS

Different opinions have been expressed regarding how a potential reduction in working hours should be regulated. Many stakeholders, including Ledarna, argue that such changes should be implemented through agreements between labor market parties. The Swedish labor market model is based on negotiations and agreements between these parties, without requiring state intervention in every decision. This approach ensures that the differing conditions across various industries and sectors are taken into account.

However, from a political perspective, there have been proposals to regulate this issue through legislation, an approach that some trade unions have also supported.

Our study shows that a majority of managers, 62 percent, favor regulating working hours through agreements. However, managers who believe that working hours should be reassessed across all sectors are more likely than the average to support regulation through legislation.





EFFECTS OF REDUCED WORKING HOURS ON EMPLOYEES

More than half of the managers (56 percent) believe it is unlikely or entirely impossible to implement reduced working hours for employees while maintaining the same production levels. This is despite eight out of ten managers agreeing that working hours should be reassessed for all or selected professions.

However, a majority of managers predict that shorter working hours would have positive effects, such as increased employee satisfaction, easier recruitment, lower sick leave rates, and reduced staff turnover.

On the downside, more than half of the managers believe it would lead to increased operational costs. Four out of ten expect less opportunity for skill development, increased overtime, and slower wage growth for employees.

Nearly six out of ten believe that shorter hours would require hiring additional staff, while three out of ten think it would lead to significant organisational changes.

An analysis of the results reveals that female managers tend to have a more positive view of reduced working hours than male managers. Public-sector managers also tend to be more supportive compared to those in private companies. This correlation is partly explained by the higher proportion of female managers in the public sector.

EFFECTS OF REDUCED WORKING HOURS ON MANAGERS THEMSELVES

Slightly more than half of the managers (52 percent) believe it would be impossible to implement shorter working hours in their managerial roles without impacting production or work quality. Senior managers and male managers in private companies respond at a higher rate than average that it would be absolutely impossible to implement.

A majority of managers (60 percent) believe their well-being would improve with shorter working hours. However, nearly half (47 percent) think their stress levels would increase. Additionally, a significant proportion (61 percent) believe they would have less time to engage with their employees.

Younger managers tend to have a more positive perspective on how shorter working hours would affect their roles as managers. Nevertheless, the general view among managers is more pessimistic regarding the impact of reduced working hours on themselves compared to their employees.



Bakgrund

Frågan om arbetstidsförkortning har debatterats flitigt under senare tid. Några fackförbund drev under våren 2024 frågan som ett krav i kollektivavtalsförhandlingar, medan andra förbund riktade sig till politiken och uppmanade dem att lagstifta om en 35-timmarsvecka.

Kommunals kongress beslutade redan 2022 att förbundet ska driva 30-timmarsvecka med bibehållen lön. I en rapport presenterar Kommunal en genomgång av forskning på området, vilken enligt dem visar att arbetstidsförkortning inte leder till negativa effekter vare sig för samhällsekonomin eller löneutvecklingen, utan att detta är en fråga om jämlikhet och jämställdhet. (Kommunal 2024)

LO beslutade vid sin kongress att kraftfullt prioritera frågan kring kortare arbetstid, både via förhandlingar och lagstiftning. (LO 2024)

En arbetsgrupp inom Socialdemokraterna, med uppdrag att utveckla ny politik inför valet 2026, föreslog en gradvis sänkt lagstadgad arbetstid med målet att nå 35 timmar per vecka år 2035. (Arbetet 2024)

Både Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Svenskt Näringsliv anser att en arbetstidsförkortning leder till stora samhällsekonomiska kostnader och är inte genomförbar mot bakgrund av det ökande behovet av arbetskraft, inte minst inom offentlig sektor till följd av en åldrande befolkning. SKR har fört fram att arbetstidsförkortning skulle leda till en sämre arbetsmiljö då samma jobb skulle behöva göras på färre antal timmar. (Tidningen Näringslivet 2024)

I Svenskt Näringslivs rapport, Samhällsekonomiska kostnader av arbetstidsförkortning, visar beräkningar att en kortare arbetsvecka från 40 till 35 timmar förväntas leda till en minskning av BNP motsvarande 8,1 procent, vilket skulle förutsätta ett kraftigt ökat skattetryck för att klara ambitionsnivån i välfärden. (Svenskt Näringsliv 2024)

Vårdförbundets övertidsblockad, som omfattade cirka 5 000 medlemmar, var en första åtgärd då de inte fick gehör från SKR eller Sobona för en stegvis arbetstidsförkortning för sina medlemmar. Konflikten eskalerade i juni då en strejk bland delar av Vårdförbundets medlemmar inleddes. En ny huvudöverenskommelse slöts i slutet av juni som bland annat innebär en viss arbetstidsförkortning för heltidsanställda medlemmar som arbetar natt. (Vårdförbundet 2024)

I november 2024 ökade antalet utspel om arbetstidsförkortning åter inför den kommande avtalsrörelsen. Bland annat publicerade Svenskt Näringsliv rapporten Ekonomiska förutsättningar inför avtalsrörelsen 2025, där de för fram att en lagstadgad arbetstidsförkortning skulle skada svenska företags konkurrenskraft. (DI 2024)

COVIDPANDEMIN VAR STARTSKOTTET

Covidpandemin var sannolikt startskottet för att frågan om arbetstidsförkortning blivit så aktuell. Pandemin väckte frågor om balansen mellan arbete och privatliv. Många tjänstemän upplevde fördelar med arbete hemifrån då man slapp lägga tid på transporter till och från arbetet, vilket gjorde det lättare för många att kombinera arbete och fritid. Detta har lett till att det på många håll i världen genomförs experiment med 4-dagarsveckor, främst genom initiativet "four-day-week". (4DW)

Med ökat distansarbete efter pandemin uppmärksammades också orättvisan i att det för vissa yrkesgrupper inte var möjligt att arbeta hemifrån. Forskaren Jonas Grafström menar att möjligheten att jobba hemma kan betraktas som en löneförmån. (DN 2024) Ett liknande resonemang förs fram av tankesmedjan Arena Idé som menar att det blivit allt viktigare att bevaka den växande klyftan mellan arbetare och tjänstemän, då tjänstemän i betydligt högre utsträckning har möjlighet att arbeta på distans, vilket förenklar för dem att kombinera arbete, fritid och familjeliv. (Arbetsvärlden 2024)

Lars Calmfors, professor emeritus i internationell ekonomi, skriver i DN att "En drivkraft bakom förslagen om kortad arbetstid tycks vara missnöje med att löntagare i kontaktnära yrken och industri inte har möjligheter till arbete hemifrån som öppnats för stora tjänstemannagrupper". (DN ledare 2024)

Ytterligare faktorer som gjort att frågan om arbetstidsförkortning seglat upp på dagordningen är omfattningen av psykisk ohälsa i arbetslivet, att vi förväntas arbeta längre upp i åldrarna samt AI-utvecklingen, som gör att vi ställs inför frågan hur produktivitetsvinster ska fördelas mellan kapitalägare och anställda.

ARBETSTIDEN I SVERIGE

I debatten för och emot arbetstidsförkortning har det framförts olika uppgifter om hur mycket, eller lite, vi i Sverige faktiskt arbetar. Orsaken till det är att det finns olika sätt att mäta och beräkna arbetstid. Den lagstadgade veckoarbetstiden är sedan 1973 som längst 40 timmar per vecka. I kollektivavtalen finns dock olika varianter av arbetstidsförkortning. Inom vissa avtalsområden är den kollektivavtalade ordinarie arbetstiden 40 timmar i veckan, men den är i många fall lägre. Den avtalade arbetstiden kan också variera för olika former av skiftarbete.

Ibland refereras till normal veckoarbetstid, vilket är självskattad arbetstid en normal arbetsvecka för heltidsanställda. Ytterligare ett mått är faktisk veckoarbetstid som är självskattad arbetstid enligt Eurostats Labour Force Survey (LFS) som beaktar olika typer av kortare frånvaro som sjukfrånvaro, röda dagar, vård av barn (VAB) och permission. Måttet faktisk årsarbetstid är genomsnittligt antal arbetade timmar per år och beaktar såväl kortare frånvaro som semester, föräldraledighet, sjukfrånvaro som annan längre frånvaro.

SCB redovisar i Arbetskraftsundersökningarna AKU 2024:2 arbetstidens utveckling i Sverige för perioden 2005-2023. Här framgår att den genomsnittliga kollektivavtalade arbetstiden var 39,7 timmar per vecka. Den genomsnittliga faktiska arbetstiden för heltidsanställda under en vecka var dock 33,0 timmar

för män och 30,4 timmar för kvinnor. SCB har då räknat in all frånvaro såsom semester, föräldraledighet, VAB och sjukdom. Kvinnor har som regel högre frånvaro för föräldraledighet och VAB. (SCB 2024)

I Eurostats jämförelser avseende arbetstidens längd mellan EU-länderna redovisas både faktisk arbetstid per vecka och genomsnittlig normal veckoarbetstid. Underlaget baseras på nationella arbetsmarknadsundersökningar år 2023. Denna visar att Sverige ligger på 19:e plats av de 27 EU-länderna när det gäller genomsnittlig, faktisk arbetad tid per vecka beräknat på heltidsanställda i åldern 20–64 år. Flest timmar arbetar man i Grekland, 39,8 timmar och minst antal i Nederländerna, 32,2 timmar. Enligt Eurostats data arbetar vi i Sverige 35,7 timmar per vecka och genomsnittet för samtliga länder inom EU är 36,1 timmar per vecka. (Eurostat 2023)



Om undersökningen

Undersökningen genomfördes av Novus på uppdrag av Ledarna, med syfte att undersöka chefers inställning till arbetstidsförkortning i allmänhet och hur de bedömer möjligheter och eventuella konsekvenser för den verksamhet de ansvarar för, för deras medarbetare och för sig själva i sin chefsroll.

Med arbetstidsförkortning avses genomgående 6-timmarsdagar fem dagar i veckan eller 8-timmarsdagar fyra dagar i veckan med bibehållen lön. Detta var också tydligt uttalat i den enkät respondenterna besvarat.

1 055 chefer med underställd personal besvarade enkäten under perioden 7–18 oktober 2024. Detta motsvarar en svarsfrekvens på 43 procent. Av dessa är 49 procent kvinnor och 51 procent män. Knappt hälften av cheferna (46 procent) arbetar i offentlig sektor, 52 procent i privatsektor samt övriga i idéburen sektor. Cheferna finns representerade på samtliga hierarkiska nivåer som fördelar sig enligt nedan:

Högsta chef	5 procent
Högre chef	10 procent
Mellanchef	33 procent
Första linjens chef	33 procent
Arbetsledare	15 procent
Annan typ av chef	4 procent

En majoritet av cheferna, 59 procent, är i åldern 45–59 år. Chefer upp till och med 44 år motsvarar 31 procent och chefer som är 60 år och äldre 10 procent.

Endast tre procent av cheferna uppger att de redan har eller har prövat arbetstidsförkortning. Denna andel är dessvärre för liten för att kunna göra meningsfulla jämförelser med dem som inte har gjort detta.

Endast tre procent uppger att de redan har eller har prövat arbetstidsförkortning.



Hälften av alla chefer
vill se över arbetstidens
längd generellt, oavsett
bransch eller yrke.



Resultat

Det är väl känt att chefer har en hög arbetsbelastning och tenderar att arbeta fler timmar per vecka än den normalarbetstid som råder på arbetsplatsen. Exempelvis uppgav fyra av tio chefer år 2023 att de arbetar 46 timmar eller mer/vecka. (Ledarna 2023)

Cheferna i föreliggande undersökning har fått uppge dels vilken den avtalade normalarbetstiden är per vecka på deras respektive arbetsplatser, dels hur många timmar faktisk arbetstid de själva arbetar en vanlig vecka.

En sammanställning av resultatet visar att medianvärdet för normalarbetstid är 40 timmar för arbetsplatsen och att de själva arbetar 45 timmar en vanlig vecka. Chefernas egen uppskattade arbetstid visar inga signifikanta skillnader mellan olika grupper av chefer.

CHEFERS UPPFATTNING OM ARBETSTIDS-FÖRKORTNING

På frågan om hur cheferna ställer sig till arbetstidsförkortning med bibehållen lön, tycker nästan hälften av cheferna att det är dags att se över arbetstidens längd generellt, oavsett bransch eller yrke.

Tre av tio chefer tycker att den ska ses över för vissa branscher och två av tio att arbetstidens längd inte ska förändras oavsett bransch eller yrke.

Det är således närmare åtta av tio chefer som anser att arbetstiden bör ses över i samtliga eller vissa yrken.

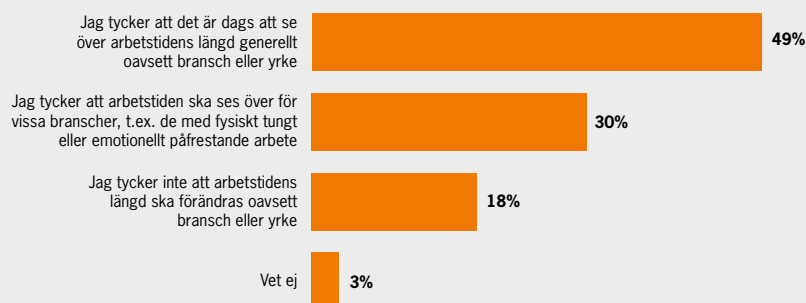
Chefer som är kvinnor svarar i högre grad än genomsnittet att arbetstiden bör ses över oberoende av bransch eller yrke (55 procent).¹ Vid en djupare analys framgår att det är chefer som är kvinnor i offentlig sektor som i högre grad vill se en generell översyn av arbetstiden (56 procent), men även chefer som är kvinnor i privat sektor tenderar att svara högre än genomsnittet (52 procent).²

Skillnaderna mellan könen visar sig också genom att chefer som är kvinnor i privat sektor i högre grad tycker att arbetstiden ska ses över för vissa yrken (41 procent). Det kan jämföras med chefer som inte vill se över arbetstiden alls, där män i privat sektor (30 procent) och chefer som är män och äldre (60+, 27 procent) ligger högre jämfört med genomsnittet på 18 procent.

Även chefer som är yngre (44 år eller yngre, 55 procent) samt första linjens chefer (54 procent)

Diagram 1: Hur ställer du dig till arbetstidsförkortning (6-timmarsdag eller 4 dagars arbetsvecka)?

Andel svarande i procent.



¹ Alla hänvisningar (om inget annat anges) till att en viss demografisk grupp av chefer svarar i högre eller lägre grad än genomsnittet är statistiskt signifikant skilda från medelvärdet.

² Dock ej signifikant på 5-procent nivå, men tydligt förhöjt.

Diagram 2: Jag anser att frågan om arbetstidsförkortning i första hand bör regleras genom...

Andel svarande i procent.



tycker i högre grad att arbetstiden ska ses över oberoende av yrke. Däremot svarar en betydlig mindre andel högre och högsta chefer (38 respektive 31 procent) att arbetstiden bör ses över oberoende av yrke.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING FINNS INTE PÅ AGENDAN

Trots att åtta av tio chefer anser att arbetstidens längd bör ses över för alla eller vissa yrken, uppger flertalet (86 procent) att de inte diskuterat en eventuell arbetstidsförkortning på arbetsplatsen.

En försvinnande liten andel (3 procent) har redan infört/prövat förkortad arbetstid och ännu färre (2 procent) uppger att det kan vara aktuellt hos dem.

Chefer i offentlig sektor svarar i signifikant högre grad än genomsnittet att de diskuterat arbetstidsförkortning men att de avvaktar reglering eller lagändring på samhällsnivå (12 procent att jämföra med genomsnittet på 8 procent).

ARBETSTIDSFÖRKORTNING REGLERAS BÄST GENOM AVTAL

I debatten om arbetstidsförkortning har det förts fram olika ståndpunkter på vilket sätt denna ska regleras. Resultatet av Ledarnas undersökning visar att en majoritet av cheferna förordar reglering avtalsvägen (62 procent). Fyra av tio chefer anser att frågan i

första hand bör regleras genom centrala kollektivavtal, 12 procent genom lokala kollektivavtal och 9 procent genom enskilda avtal.

Hur cheferna har besvarat frågan om reglering verkar också vara en logisk följd av hur de ställer sig till arbetstidsförkortning. De chefer som anser att det är dags att se över arbetstidens längd oavsett yrke, svarar i signifikant högre utsträckning än genomsnittet att det bör ske genom lagstiftning (43 procent). De som anser att arbetstiden ska ses över för vissa yrken anser i högre grad (49 procent) att reglering ska ske genom centrala kollektivavtal och de som svarat att de inte tycker att arbetstidens längd ska förändras anser i högre utsträckning att reglering ska ske på individnivå genom enskilda avtal (29 procent).

Chefer som är kvinnor i offentlig sektor svarar i högre grad än genomsnittet att reglering bör ske genom lagstiftning (39 procent). Möjligen är detta en konsekvens av den begränsade framgång som förhandlingarna mellan Vårdförbundet och SKR/Sobona landade i och som sänder en signal om att det kan vara en svårframkomlig väg. Chefer som är män i offentlig sektor svarar istället i högre grad att centrala avtal är rätt väg att gå (53 procent).

Chefer som är män i privat sektor anser i högre grad än genomsnittet att reglering ska ske genom enskilda avtal (17 procent). En förklaring till detta är sannolikt att det är betydligt mer utbrett att göra enskilda överenskommelser mellan chef och arbetsgivare i privat sektor, än i offentlig.



ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR CHEFERNAS MEDARBETARE

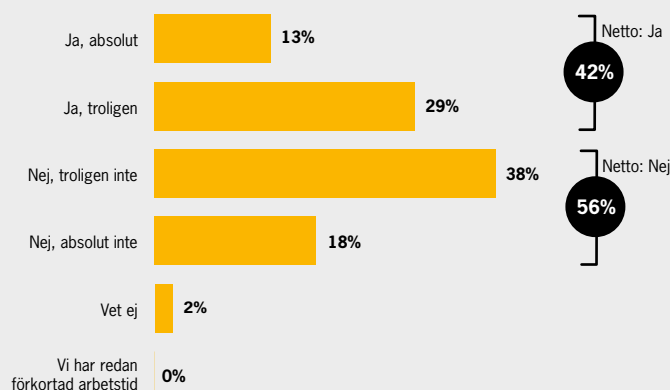
En majoritet av cheferna bedömer att det inte är möjligt att minska arbetstiden för medarbetarna, utan någon negativ påverkan på produktionen i verksamheten. Detta kan återigen ställas i relation till att åtta av tio chefer anser att arbetstiden bör ses över för alla eller vissa yrken. Men fyra av tio chefer gör en annan bedömning, det vill säga att en arbetstidsförkortning absolut eller troligen skulle kunna genomföras med bibehållen produktion i verksamheten.

Chefer som är kvinnor bedömer i högre grad (47 procent) att en arbetstidsförkortning är genomförbar utan att påverka deras underställda medar-

tares produktion. Även i detta fall är det framför allt drivet av kvinnor i offentlig sektor (47 procent), men även för kvinnor i privat sektor är andelen förhöjd (45 procent).³ För chefer som är män är det tvärt om, där en högre andel än genomsnittet anser att det vore svårt att genomföra utan att påverka produktionen (60 procent), framför allt drivet av män i privat sektor (62 procent).

De högsta cheferna anser, i betydligt högre grad än genomsnittet, att det inte vore möjligt att genomföra en arbetstidsförkortning utan att påverka produktionen (76 procent) medan de yngre cheferna (44 år eller yngre) i högre grad (17 procent) menar att "Ja, absolut" det vore möjligt att genomföra.

Diagram 3: Bedömer du att arbetstidsförkortning är möjlig att genomföra för dina medarbetare i den verksamhet du ansvarar för som chef, med bibehållen produktion i verksamheten?
Andel svarande i procent.



³ Men ej signifikant skillnad på 5 procentnivå.

NÖJDARE ANSTÄLLDA

Cheferna har tagit ställning till ett antal påståenden beträffande den verksamhet de är ansvariga för och hur de tror att denna skulle påverkas vid införandet av en arbetstidsförkortning med bibehållen lön för deras medarbetare.

I tabell 1 redovisas olika områden och chefernas uppfattning kring dessa. Med positivt bedöms ett positivt utfall ske på respektive område, exempelvis lägre personalomsättning och negativt en högre personalomsättning.

De påståenden där fler chefer tror på positiva utfall än negativa är: nöjdare anställda, lättare att rekrytera, lägre sjukskrivningstal, minskad personalomsättning, minskad stress samt ökad produktivitet.

För ökad kvalitet/produktion samt ökad jämställdhet är det också en större andel chefer som svarar positivt än negativt, men den största andelen tror inte att det gör någon skillnad.

De påståenden där fler chefer tror på negativa utfall än positiva är: övertidsuttagen kommer öka, utrymmet

för kompetensutveckling kommer minska, verksamhetskostnaderna kommer öka samt att löneutvecklingen blir sämre.

Vid en jämförelse mellan olika grupper av chefer är det återigen chefer som är kvinnor som i högre grad svarar att de tror på positiva utfall av en arbetstidsförkortning, medan det omvända gäller för män.

FLER MEDARBETARE, MEN INTE FLER CHEFER

Cheferna har bedömt ytterligare sex områden/aspekter som inte självklart betyder att utfallet är negativt eller positivt, utan mer neutralt till sin natur. (Diagram 4)

Fler än hälften (56 procent) tror att arbetstidsförkortning skulle leda till ett utökat antal medarbetare. Däremot uppskattar endast 12 procent att antalet chefer skulle behöva bli fler. Många chefer uppger också att det skulle krävas helt eller delvis nya arbets sätt (76 procent) och mindre eller mer omfattande organisationsförändringar (74 procent).

Tabell 1: Vad tror du bäst stämmer in av nedanstående i det fall arbetsförkortning med bibehållen lön skulle införas för medarbetarna i din verksamhet?

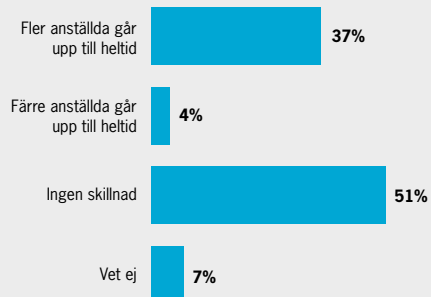
Område	Positivt	Negativt	Ingen skillnad	Vet ej
Nöjda anställda	75	3	14	7
Rekrytering	67	4	22	6
Sjukskrivningstal	58	3	33	6
Personalomsättning	52	6	35	7
Stress	40	31	21	7
Kvalitet/produktion	37	19	39	6
Produktivitet	36	25	32	7
Jämställdhet	22	3	68	7
Övertidsuttag	13	41	37	10
Utrymme för kompetensutveckling	12	45	36	7
Verksamhetskostnader	11	54	27	8
Löneutveckling	4	42	43	11

Anm: Sorterad efter störst andel positivt utfall. Tabellen redovisar procentuell andel av cheferna.

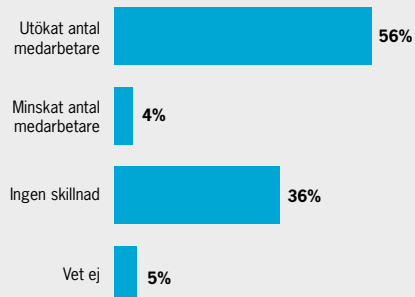
Diagram 4: Vad tror du bäst stämmer in av nedanstående i det fall arbetsförkortning med bibehållen lön skulle införas för medarbetarna i din verksamhet?

Andel svarande i procent.

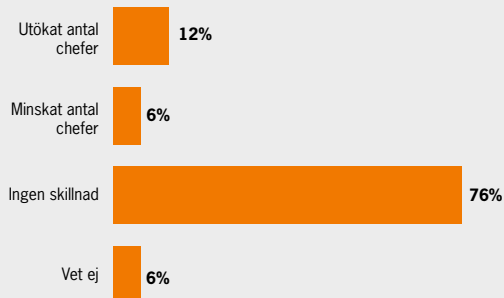
Anställda går upp till heltid



Antal medarbetare



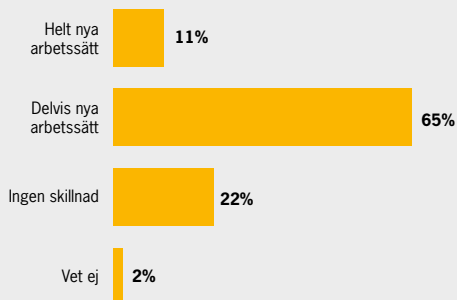
Antal chefer



Organisationsförändring



Nya arbetssätt



Arbete på distans

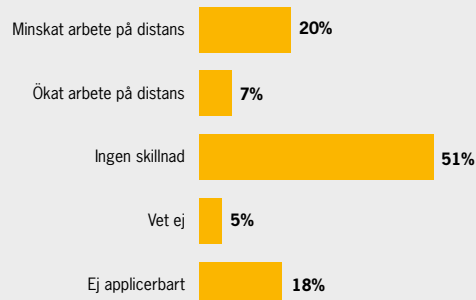
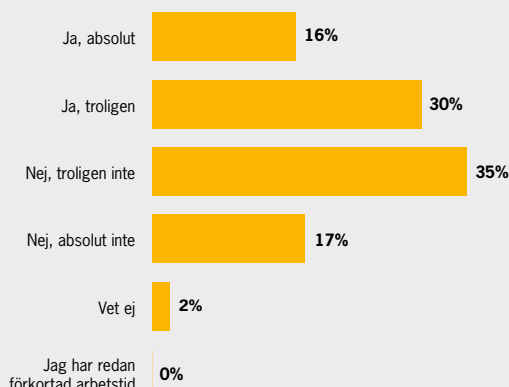


Diagram 5: Bedömer du att arbetstidsförkortning är möjlig att genomföra för dig själv med bibehållen produktion/kvalitet i ditt arbete?

Andel svarande i procent.



ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR CHEFEN SJÄLV

Drygt hälften av cheferna tror inte att det vore möjligt att genomföra arbetstidsförkortning för dem själva, utan att det skulle påverka produktion eller kvalitet i deras arbete. (Diagram 5)

För olika grupper av chefer ser resultaten ungefär likadana ut som för hur cheferna svarade kring sina medarbetare. Det betyder att chefer som är kvinnor i högre grad än genomsnittet svarar att en arbetstidsförkortning är möjlig att genomföra för dem själva med bibehållen produktion/kvalitet (50 procent). Det omvända gäller för chefer som är män (41 procent).

Även yngre chefer⁴ (52 procent) samt första linjens chefer (52 procent) svarar i högre grad att det

skulle kunna vara genomförbart. Andelen chefer som bedömer att det vore möjligt blir lägre ju högre upp i hierarkin man kommer.

När det kommer till vilka effekter en arbetstidsförkortning kan tänkas få på chefernas egen arbetssituation, skiljer sig resultaten tämligen tydligt jämfört med de effekter som cheferna bedömer att det skulle få för medarbetarna.

I tabell 2 redovisas chefernas bedömning om deras arbetssituation skulle påverkas positivt eller negativt inom ett antal olika områden.

Det enda område där en majoritet av cheferna tror att det skulle ske en positiv utveckling är ökat välmående (60 procent).

Tabell 2: Vad tror du bäst stämmer in av nedanstående i det fall sådan arbetsförkortning med bibehållen lön skulle införas för dig själv?

Område	Positivt	Negativt	Ingen skillnad	Vet ej
Välmående	60	16	20	5
Produktivitet	33	22	40	5
Kvalitet/produktion	27	25	43	5
Stress	26	47	21	6
Utrymme för kompetensutveckling	12	46	39	3
Tid för medarbetarna	6	61	30	3
Övertidsuttag	6	40	48	5
Löneutveckling	4	43	44	10

Anm: Sorterad efter störst andel positivt utfall. Tabellen redovisar procentuell andel av cheferna.

⁴ 44 år eller yngre.



I övrigt är bilden mer splittrad och cheferna gör olika bedömningar kring utfallen. Inom de flesta områden svarar den största andelen chefer att det nog inte skulle ske någon större förändring, såsom effekter på produktivitet, kvalitet/produktion, övertidsuttag och löneutveckling.

De områden där flest chefer tror på en negativ utveckling är inom stress, utrymme för kompetensutveckling och tid för medarbetarna.

Chefer som är kvinnor och chefer inom offentlig sektor, tenderar att i högre utsträckning tro på positiva effekter jämfört med chefer som är män och chefer inom privat sektor.

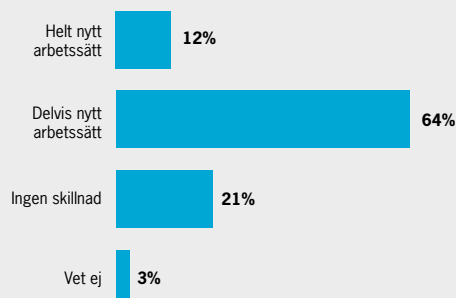
Mest positiva är dock yngre chefer (44 år eller yngre). Där svarar de flesta att det skulle leda till ökat välmående, högre produktivitet, ökad eller ingen skillnad på kvalitet/produktion, minskad eller ingen skillnad i stress. Äldre chefer (60+) är istället mindre positiva än genomsnittet.

Slutligen anser fler än sju av tio chefer att det skulle krävas helt eller delvis nya arbetssätt och 17 procent att en arbetstidsförkortning skulle minska arbetet på distans för dem själva, vilket framgår av diagram 6.

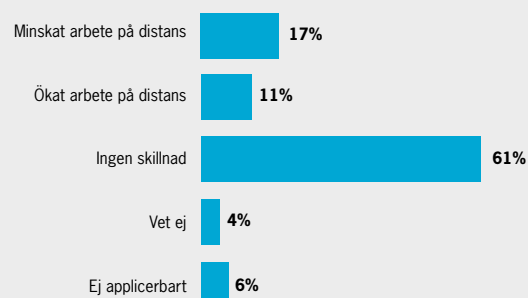
Diagram 6: Vad tror du bäst stämmer in av nedanstående i det fall sådan arbetsförkortning med bibehållen lön skulle införas för dig själv?

Andel svarande i procent.

Nya arbetssätt



Arbete på distans



Slutsatser

Det är av stor vikt att få chefers perspektiv när det kommer till förändringar av villkor på svensk arbetsmarknad. Chefer har överblick över, och direkt insyn i, verksamheter och det är chefer som förväntas omsätta åtgärder i praktisk handling i sin vardag.

Chefernas svar ligger i mångt och mycket i linje med de forskningsresultat som presenteras i rapportens bilaga. Det vill säga att i de länder där en arbetstidsförkortning med bibehållen lön har införts ökade produktiviteten, människor blev mer nöjda och friskare. Men samtidigt var det ytterst osäkert om den ökade produktiviteten kan kompensera för minskad produktion vid färre arbetade timmar.

MAJORITETEN ANSER ATT ARBETSTIDENS LÄNGD BÖR SES ÖVER

Vi kan konstatera att åtta av tio chefer anser att arbetstidens längd bör ses över antingen generellt eller för vissa branscher som omfattar ett tungt fysiskt eller emotionellt påfrestande arbete.

Förklaringarna är sannolikt flera, exempelvis att den livliga debatt som förts i ämnet gjort fler uppmärksamma på frågan och då tagit intryck av olika aktörers argumentation. Men det kan också vara ett symptom på att många chefer har en hög arbetsbelastning, brist på återhämtning och svårigheter att balansera arbete och privatliv.

Trots detta anger nästan nio av tio chefer att en arbetstidsförkortning inte har diskuterats på arbetsplatsen. Över hälften av cheferna anser det heller inte möjligt att genomföra en arbetstidsförkortning med bibehållen lön vare sig för dem själva eller deras underställda medarbetare, utan att det skulle påverka produktionen/kvaliteten negativt.

REGLERING BÖR SKE GENOM AVTAL

Endast tre av tio chefer menar att en arbetstidsförkortning bör regleras genom lagstiftning. Majoriteten anser att reglering istället ska ske genom avtal.

Forskningsresultatet från studien om Portugal, som nämns i litteraturgenomgången i bilagan, visar också att där man lyckats minska arbetstiden genom förhandlingar mellan parterna, kunde inga negativa effekter på sysselsättning eller produktion uppmätas då det gav längre tid för omställning. Detta talar för att frågan om arbetstidsförkortning bör regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter.

Detta är även något som Lars Calmfors förordar i sin ledare på DN. "Arbetstiden för olika grupper bör även fortsättningsvis regleras i avtal så att hänsyn tas till förhållandena på enskilda avtalsområden." (DN 2024)

Ledarna anser det självklart att frågan om arbetstid ska regleras genom avtal och inte genom lagstiftning. Det är parterna som är bäst lämpade att förstå och ta hänsyn till olika branschers och verksamheters förutsättningar. Såväl på hemmaplan som i EU finns tendenser till att vilja lagstifta om sådant arbetsmarknadens parter i Sverige traditionellt löst genom förhandling. Som Sveriges chefsorganisation står Ledarna upp för den svenska modellen.

CHEFER SOM ÄR KVINNOR ÄR MER POSITIVA TILL ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Chefer som är kvinnor svarar i högre grad än chefer som är män att de vill se en arbetstidsförkortning för alla yrken, att det bör ske genom lagstiftning, att en arbetstidsförkortning kan tillämpas utan effekt på produktion/kvalitet för dem själva och att det kommer att leda till fler positiva effekter.

Genomgående i rapporten svarar chefer som är kvinnor på ett liknande sätt, oavsett sektorstillhörighet.⁵ Detta resultat är tämligen ovanligt. I flera av Ledarnas tidigare undersökningar kan skillnader mellan könen oftast förklaras av sektorstillhörighet, då kommuner och regioner är kvinnodominerade bland såväl chefer som medarbetare. Så verkar dock inte vara fallet på samma sätt i denna undersökning. Istället tycks det vara kön som i första hand förklarar skillnaderna i detta fall.

En förklaring skulle kunna röra frågan om jämställdhet. Exempelvis vill Sveriges Kvinnoorganisationer se en generell arbetstidsförkortning genom lagstiftning då de menar att det skulle gynna jämställdheten i samhället och kvinnors liv och hälsa. De framhåller att kvinnor fortsatt tar ansvar för det obetalda arbetet inom hem och hushåll. Dessutom arbetar de i högre utsträckning inom välfärden där arbetsvillkoren behöver bli bättre. (Sveriges Kvinnoorganisationer 2024)

Kvinnor, oavsett yrke, löper också dubbelt så stor risk som män att bli sjukskrivna på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa. Försäkringskassan menar att vid bestående, strukturella arbetsmiljöproblem påverkas också chefer negativt, även om chefer på en övergripande nivå har en låg sjukfrånvaro. (Försäkringskassan 2024)

Ledarna förespråkar en fullt ut individualiserad föräldraförsäkring – 50/50 – mellan vårdnadshavarna, för att få ett mer jämställt ansvar för hem och familj. Det är en viktig insats för att öka kvinnors möjlighet till chefskarriär och för att fördela det obetalda arbetet i hemmet.



Chefer som är kvinnor svarar i högre grad än chefer som är män att de vill se en arbetstidsförkortning.

⁵ Nämnas bör att det finns skillnader mellan chefer som är kvinnor i offentlig kontra privat sektor, där kvinnor i offentlig sektor i än högre grad tenderar att vara positiva till arbetstidsförkortning jämfört med genomsnittschefen.



CHEFER I OFFENTLIG SEKTOR TROR PÅ FLEST POSITIVA EFFEKTER

Chefer inom offentlig sektor tror i högre grad än chefer i privat sektor på positiva utfall vid en arbetstidsförkortning.⁶

Möjligen är detta ett utslag av de olika förutsättningar som finns för chefer i offentlig respektive privat sektor. Offentlig sektor, framför allt inom vård- och omsorg, står inför oerhörda utmaningar att rekrytera anställda när befolkningen blir allt äldre samtidigt som arbetsmiljön upplevs som sämre. En tidigare undersökning visar att 83 procent av cheferna i privat sektor upplever sin arbetsmiljö som mycket eller ganska bra, att jämföra med offentlig sektor där andelen är 74 procent. (Ledarna 2024)

En arbetstidsförkortning antas möjligen kunna göra jobben mer attraktiva i dessa verksamheter varför behovet och önskan om en sådan sannolikt är större.

Ledarna menar att det råder en värdediskriminering på arbetsmarknaden, en systematisk undervärdering av arbete som till största delen utförs av kvinnor. Alla chefer ska ha likvärdiga förutsättningar för uppdraget oavsett kön och oavsett hur könsfördelningen ser ut i de yrken eller sektorer där de jobbar.

YNGRE CHEFER MER POSITIVA ÄN ÄLDRE

Yngre chefer (44 år eller yngre) samt till viss del första linjens chefer⁷, svarar i högre grad än genomsnittet att det är dags att se över arbetstiden oavsett yrke, att det vore möjligt att genomföra en arbetstidsförkortning för sina medarbetare och sig själva utan att påverka produktionen/kvaliteten negativt samt att effekterna oftast skulle vara mer positiva vid en arbetstidsförkortning.

Att yngre chefer, i högre utsträckning än genomsnittet, anser att arbetstidens längd ska ses över kan beror på att det är i den ålderskategorin då många bildar familj och har hemmaboende barn och behöver hantera allt vad familjelivet innebär parallellt med sitt chefsuppdrag. Enligt Försäkringskassan är dessutom risken för stressrelaterad psykisk ohälsa som högst i åldrarna 30-39 år, just då många väljer att bilda familj. (Försäkringskassan 2024)

En annan förklaring kan vara olika generationers syn på och värdering av arbetslivet och att detta sedan spiller över på olika chefsnivåer. Frågan är om denna åsikt förändras över tid. Är det ålder och senioritet som påverkar utfallet, eller beror det på en bestående värdeförskjutning rörande arbete kontra fritid?

Ledarna menar att chefsuppdragen måste vara rimliga och tillåta tid för återhämtning. Uppdragen ska kunna kombineras med ett aktivt privat- och familjeliv så att bra ledare inte blir exkluderade.



EN DELAD CHEFSKÅR

Nästan hälften av cheferna tror att det vore möjligt att själva omfattas av en arbetstidsförkortning, utan att produktion eller kvalitet i deras arbete skulle påverkas.

Det är dock tydligt att cheferna är mer pessimistiska kring utfallen av en arbetstidsförkortning för dem själva, än för deras medarbetare. En trolig tolkning är att cheferna oftast arbetar fler timmar än den avtalade arbetstiden (i snitt 45 timmar mot avtalade 40 timmar). Så är det sannolikt inte för en majoritet av chefers medarbetare. Om cheferna inte får befintliga timmar att räkna till, finns det lite som talar för att de ska tro att en arbetstidsförkortning kommer att leda till tydligt förbättrade förutsättningar.

De negativa effekter som störst andel chefer tror att en förkortad arbetstid för dem själva skulle leda till är att tiden att lägga på medarbetare skulle minska, att det skulle leda till ökad stress och mindre utrymme för kompetensutveckling. Detta är utfall som, åtminstone på sikt, med stor sannolikhet skulle påverka chefernas förmåga att leda verksamhet och medarbetare på ett negativt sätt.

Redan idag vet vi att tiden till medarbetare upplevs som alltför knapp enligt många chefer. I en annan av Ledarnas studier uppgav endast 37 procent av cheferna att de i hög eller i ganska hög utsträckning har tillräckligt med tid för utveckling av verksamhet och medarbetare. (Ledarna 2023)

Liksom tidigare kan man fråga sig om resultatet är en följd av chefernas nuvarande arbetssituation. Är man mer positivt inställd till förkortad arbetstid på grund av att man är överarbetad och därmed i större behov av det, eller gör man det utifrån en bedömning att det är möjligt att effektivisera verksamheten?

Ledarna vet att en viktig del i en god arbetsmiljö för såväl chefer som medarbetare, är att ha tid för att medarbetare blir sedda, hörda och bekräftade av sin närmaste chef. Ledarna bedriver ett aktivt arbete för att nå visionen om att alla har en bra chef. För att nå dit krävs tid och organisatoriska förutsättningar för att utöva ett gott ledarskap.

⁶ I synnerhet tenderar chefer som är män i privat sektor att svara mycket negativt medan chefer som är kvinnor i privat sektor tenderar att vara mer positivt inställda. För offentlig sektor tenderar män att vara tämligen neutrala medan kvinnor i offentlig sektor är mycket positiva jämfört med genomsnittschefer.

⁷ Att dessa samvarierar är rimligt då senioritet ofta är korrelerat med ålder.

Bilaga: Effekter av arbetstidsförkortning – tidigare studier



En avgörande fråga när det kommer till diskussionen kring arbetstidsförkortning med bibehållen lön är om de positiva effekterna, i form av förbättrad hälsa och ökad produktivitet, väger tyngre än de negativa effekterna – minskad produktion och sysselsättning samt ökade kostnader.

INTERNATIONELLA EXPERIMENT

De studier som fått störst uppmärksamhet är framför allt via initiativet "four-day-week" (4DW), som utgår från stora internationella experiment där företag och organisationer under en begränsad tid prövat hur förkortad arbetstid med bibehållen lön påverkar deras verksamhet.

Problemet med dessa studier är dock flera. För det första fokuserar de oftast enbart på hälsoeffekter men mäter sällan förändringar i produktion/kvalitet eller kostnader. För det andra finns det en risk för vinklade utfall genom att hälsoeffekterna i många fall är självrapporterade. Det finns då incitament för att överdriva de positiva hälsoeffekterna. För det tredje anmäler organisationer själva sitt intresse för att delta i försöken, vilket leder till att urvalet är snedvridet. De anser troligen att modellen skulle kunna passa deras verksamhet, utan alltför stora negativa effekter. För det fjärde genomförs dessa studier sällan med jämförelser mot en kontrollgrupp. (Fan m.fl. 2023)

Det finns dock en studie inom 4DW som håller något högre vetenskaplig nivå. Denna är genomförd på Island där man minskade arbetstiden från 40 till 35 timmar för en stor del av den offentliga sektorn. Studien inkluderar en kontrollgrupp och har kvantitativa data kring produktion och kvalitet. Studien finner positiva hälsoeffekter samtidigt som produktion och kvalitet var oförändrad. Studien visar att chefernas arbetstid minskade efter hand, dock inte initialt.

VETENSKAPLIG FORSKNING

Det finns studier av högre vetenskaplig kvalitet som baseras på utfall över flera länder och branscher.⁸ Nedan följer en sammanfattning av resultaten från utvalda studier.

Hälsa

Enligt OECD (The Organization for Economic Cooperation and Development) är hälsoeffekterna positiva men avtagande beroende på arbetstidens längd före arbetstidsförkortningen. Hälsofördelarna, både i form av förbättrad fysisk och psykisk hälsa och minskad risk för arbetsplatsolyckor, är som störst när man minskar från lång veckoarbetstid, 45 timmar eller mer. Vid en minskning från 40 timmar i veckan är resultaten däremot mindre tydliga. Vissa studier finner positiva hälsoeffekter, medan andra menar att det leder till ökad stress. Det verkar dock finnas ett tydligt samband mellan att arbeta färre timmar och upplevd balans mellan arbete och privatliv. (OECD 2022)

Produktivitet och sysselsättning

OECD (2022) studerar även effekter på produktivitet, löner och sysselsättning av minskad arbetstid på företagsnivå i Tyskland, Sydkorea och Portugal.

Resultaten visar att för företag i Tyskland och Sydkorea (även delvis i Portugal⁹) ledde kortare arbetstid till ökad produktivitet (ökad produktion per timme). I Tyskland innebar det dock att lönen ökade, eftersom färre timmar arbetades men till samma lön (timpriset blev högre). Samtidigt verkade inte den ökade arbetskostnaden i Tyskland vara tillräckligt stor för att minska antalet anställda, då ingen förändring uppmättes där. I Portugal minskade däremot sysselsättningen till följd av ökade arbetskostnader.

Portugals minskning av den lagstadgade arbetstiden från 44 till 40 timmar är även underlag för en

⁸ Vanligtvis analyser av naturliga experiment eller randomiserade urval där effekterna hos de organisationer som "behandlats" med en arbetstidsförkortning jämförs mot en kontrollgrupp som inte gått ner i arbetstid men som i övrigt är lik i termer av bransch, storlek etc.

⁹ På 10 procentig signifikansnivå.

forskningsstudie av Asai m.fl. (2024). De finner att när den genomsnittliga arbetstiden minskade (med 2,5 timme eller 6 procent och inte 4 timmar då inte alla arbetade 44 timmar) så minskade sysselsättningen med 2 procent och produktionen med 4 procent (lägre minskning än antal timmar då produktiviteten ökade, men ändå negativa effekter). Sysselsättningen minskade genom att företagen i lägre grad nyanställde när någon slutade, eftersom priset på arbete hade blivit dyrare (timlönen gick upp genom färre arbetade timmar till samma lön). Produktionen minskade i sin tur genom att produktiviteten (produktion per timme) inte ökade i tillräckligt hög grad för att kompensera för färre arbetade timmar.

De negativa effekterna på sysselsättning visade sig vara större i kapitalintensiva branscher där man lättare kunde ersätta arbete med kapital, det vill säga ersätta människor med maskiner. Detta är intressant dels på grund av att Sverige är betydligt mer kapitalintensivt än Portugal (Bergeaud m.fl.) och därmed har potentiellt större möjlighet att ersätta människor med maskiner, samt dels i tider av snabb AI-utveckling där vi fått ytterligare ett verktyg för att ersätta mänsklig arbetskraft.

Ytterligare ett intressant resultat från studien i Portugal är att i organisationer där de lyckats minska arbetstiden via förhandlingar mellan parterna (före lagstiftningen), kunde inga negativa effekter på sysselsättning eller produktion uppmätas. Det tillskrivs av forskarna framför allt genom att arbetstiden i dessa exempel kunde minskas gradvis, vilket gav längre tid för anpassning. Därmed hann produktivetsökningen fullt ut kompensera för färre arbetade timmar och priset på arbete samt att produktionen behölls konstant.¹⁰

Sammantaget tyder dessa två studier på att minskad arbetstid leder till ökad produktivitet (högre produktion per timme). Däremot verkar det vara så att om minskningen i arbetstid sker för fort, hinner inte den ökade produktiviteten kompensera för det ökade priset på arbete (ökade timpriser genom samma lön, men på färre timmar) vilket i sin tur kan minska sysselsättningen och den totala produktionen.

Detta utfall stöds även av Konjunkturinstitutet (2024) som drar slutsatsen att "kortare arbetstid kan ha en produktivitetshöjande effekt, men den är inte tillräckligt stor för att kompensera för produktionsbortfallet av färre arbetade timmar. Sammantaget innebär detta att BNP per invånare väntas minska om lagstiftaren inför kortare arbetstid... Kortare arbetstid genom kollektivavtal väntas ske gradvis över tid och avtal för avtal, vilket skulle ge en mer utdragen och mindre tydlig negativ effekt på BNP per invånare".

Innovation, kompetensutveckling och kostnader

Två frågor som är svåra att få svar på i den befintliga forskningslitteraturen, men ändå bör nämnas, är hur förkortad arbetstid med bibehållen lön kan påverka långsiktig produktivitetstillväxt genom innovation och kompetensutveckling.

Även om vi utgår från att en sänkt arbetstid med bibehållen lön tillämpas utan några kortsiktiga negativa effekter, så är de långsiktiga effekterna oklara och kan dessutom ha betydligt större påverkan än de kortsiktiga effekterna. Beträffande innovation så är teorin densamma som för distansarbete, det vill säga att om vi minskar möjlighet för reflektion och interaktion mellan kollegor genom att vi arbetar färre timmar, så finns risken att vi i lägre grad hinner utveckla nya arbetssätt och produkter. På samma sätt kan kortare tid på jobbet minska möjligheten att hinna med kompetensutveckling.

Om såväl innovation som kompetensutveckling minskar, på grund av att vi inte hinner göra något utöver våra vanliga uppgifter, så finns det risk för att tillväxten dämpas vilket i sin tur kan påverka samhällsekonomin negativt över tid (BNP, löner, sysselsättning etc.).

¹⁰ Även om forskarna manar till försiktighet att dra för stora jämförelser av effekter mellan gruppen som fick arbetstidsförkortning genom lagstiftning och de med förhandlad arbetstidsförkortning, då de senare verksamheterna inte fullt ut har samma utformning som den totala arbetsmarknaden.

Referenser

Arbetet (9 augusti 2024). *S-grupp föreslår 35-timmarsvecka: "Århundradets frihetsreform"*. Tillgänglig på: <https://arbetet.se/2024/08/09/s-grupp-foreslar-35-timmarsvecka>

Arbetsvärlden (19 november 2024). *Debatt: Låt inte klyftan öka mellan dem som kan jobba hemma och andra*. Tillgänglig på: <https://www.arbetsvarlden.se/debatt/lat-inte-klyftan-oka-mellan-dem-som-kan-jobba-hemma-och-andra/>

Asai, K., Lopez, M. och Tondini, A. (2024). *Firm-Level Effects of Reductions in Working Hours*. Tillgänglig på: <https://extranet.parisschoolofeconomics.eu/docs/asai-kentaro/asai-kentaro--firm-level-effects-of-reductions-in-working-hours.pdf>

Autonomy (2021). *Iceland: An analysis of global four-day workweek trials*. Tillgänglig på: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf

Bergeaud, A., Cette, G. och Lecat, R. (2016). "Productivity Trends in Advanced Countries between 1890 and 2012," *Review of Income and Wealth*. 62(3), ss. 420–444. Tillgänglig på: <https://onlinelibrary.wiley.com/>

DI Debatt (20 november 2024). *Arbetstidsförkortning förstör konkurrenskraften*. Tillgänglig på: <https://www.di.se/debatt/arbetstidsforkortning-forstor-konkurrenskraften/>

DN ledare (9 oktober 2024). *Det vore farligt att ryckas med av glädjekalkylerna kring arbetstidsförkortning*. Tillgänglig på: <https://arkivet.dn.se/sok?q=Det%20vore%20farligt%20att%20ryckas%20med%20av%20gl%C3%A4djekalkylerna&from=1864-12-23&sort=newest&to=2024-12-09>

DN Ekonomi (20 augusti 2024). *Forskare: Löneförmån att jobba hemma*. Tillgänglig på: <https://www.dn.se/ekonomi/forskare-loneforman-att-jobba-hemma/>

Eurostat (2023). *Average number of actual weekly hours of work in main job, 2023*. Tillgänglig på: <https://ec.europa.eu/eurostat>

Fan, W., Schor, J., Kelly, O, Gu, G. (2023). *Does work time reduction workers' well-being? Evidence from global four-day workweek trials*. Tillgänglig på: https://www.asanet.org/wp-content/uploads/2023/12/Worktime-Reduction-and-Workers-Well-Being-2023-12-16-4DW_wellbeing.pdf

Försäkringskassan (2024). *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv – lägesrapport II*. Tillgänglig på: <https://www.forsakringskassan.se/download/18.21e4089719320208e5873/1731686616744/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-lagesrapport-2024.pdf>

Kommunal (2024). *Tid för förändring – En rapport om arbetstidsförkortning*. Tillgänglig på: <https://www.kommunal.se/nyhet/rapport-tid-forandring#>

Konjunkturinstitutet (2024). *Specialstudier – Effekter av kortare arbetstid på BNP, sysselsättning, produktivitet och hälsa*. Tillgänglig på: [Specialstudie-112-Arbetstidsförkortning.pdf](#)

Ledarna (2022). *Chefers organisatoriska förutsättningar i kommuner och regioner – en kunskapssammanställning*. Tillgänglig på: <https://www.ledarna.se/498eba/globalassets/dokument/chefers-organisatoriska-forutsattningar-2022.pdf>

Ledarna (2023). *Att vara chef – chefers utmaningar och arbetssituation 2023*. Tillgänglig på: <https://www.ledarna.se/49b6da/globalassets/dokument/att-vara-chef-2023.pdf>

Ledarna (2024). *Chefers egen arbetsmiljö – vem företräder chefen?* Tillgänglig på: <https://www.ledarna.se/4963f5/globalassets/dokument/chefers-egen-arbetsmiljo-vem-foretrader-chefen.pdf>

LO (2024). *LOs trettionde kongress: Uttalande om arbetstidsförkortning*. Tillgänglig på: https://www.lo.se/start/om_oss/organisation/kongress/lo_kongress_2024/uttalande_om_arbetstidsforkortning

OECD (2022). *Building Back More Inclusive Labour Markets: Chapter 5. Well-being, productivity and employment: Squaring the working time policy circle. OECD Employment Outlook*. Tillgänglig på: https://www.asanet.org/wp-content/uploads/2023/12/Worktime-Reduction-and-Workers-Well-Being-2023-12-16-4DW_wellbeing.pdf

SCB (2024). *Hur mycket jobbar vi i Sverige? Arbetskraftsundersökningarna 2005–2023. AKU 2024:2*. Tillgänglig på: https://www.scb.se/contentassets/8ceb59b7c4694326b20d22c4dce62867/am0401_2024a01_amftbr2402.pdf

Svenskt Näringsliv (24 juni 2024). *Samhällsekonomiska kostnader av arbetstidsförkortning*. Tillgänglig på: https://www.svensktnaringsliv.se/aktuellt/samhallsekonomiska-kostnader-av-arbetstidsforkortning_123456.html

Sveriges Kvinnoorganisationer (2024). *Arbetstidsförkortning – nästa steg i ett arbetsliv utformat för både kvinnor och män*. Tillgänglig på: <https://sverigeskvinnolobby.se/>

Tidningen Näringslivet (24 maj 2024). *Därför skulle kortare arbetstid ge sämre arbetsmiljö*. Tillgänglig på: <https://www.tn.se/opinion/darfor-skulle-kortare-arbetstid-ge-samre-arbetsmiljo/>

Vårdförbundet (28 juni 2024). *Vårdförbundet har sagt ja till ett nytt avtal med förkortad arbetstid och högre löner*. Tillgänglig på: <https://www.vardforbundet.se/aktuellt/pressmeddelande/2024-06-28-nytt-avtal-med-forkortad-arbetstid/>

Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med över 100 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer.

Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefens individuella behov.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.