

Förord

Frågor om arbetstidens längd och förläggning har funnits på den politiska dagordningen under lång tid. Under den senaste femtonårsperioden har flera statliga utredningar tillsatts med uppdrag att se över lagstiftningen på området. Av olika skäl har emellertid inga större förändringar genomförts under senare år. Nu har en ny parlamentarisk kommitté getts i uppdrag att pröva frågor om bl.a. arbetstidens längd och förläggning. Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler inledde sitt arbete i april förra året.

Det är naturligt att arbetstidsfrågan har ett stort utrymme i den politiska debatten. Få frågor har så stor betydelse för allas tillvaro som just arbetstiden. Diskussionen om arbetstid handlar om mer än den tid vi är på arbetet. Arbetstidens längd och förläggning har också stor betydelse för den tid vi inte arbetar, hur mycket tid vi kan ägna åt barn och familj, i vilken utsträckning vi kan ägna oss åt fritidsaktiviteter och föreningsliv. Arbetstiden har central betydelse för vår egen försörjning, för samhällsekonomin och vår gemensamma välfärd. Arbetstid är också en aspekt som bör undersökas när frågor om hälsa och jämställdhet i arbetslivet diskuteras. Arbetstidsfrågan griper alltså in i stort och smått och påverkar oss både som individer och samhällsmedborgare.

För att belysa några av dessa aspekter på arbetstidsfrågan ger kommittén ut ett antal skrifter. Genom att ta upp några av de vanligaste frågeställningarna i arbetstidsdiskussionen, på ett lite mer lättillgängligt och kortfattat sätt än vad som är brukligt i statliga utredningar, hoppas vi att skrifterna skall stimulera en bred samhällelig diskussion. För innehållet i skrifterna svarar dess författare. Kommittén har inte tagit ställning till innehållet.

I denna fjärde skrift i serien görs en jämförelse av arbetstidens längd i olika länder. För tre av de undersökta länderna görs också en fördjupad undersökning av arbetstidsförhållandena, särskilt med avseende på genomförda arbetstidsförkortningar. Skriftens författare är Ola Persson, research manager på Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor i Dublin.

Stockholm i mars 2002

Hans Karlsson
Ordförande, Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler
(Knas)

Tidigare skrifter i serien är:

Arbetstiden – lag eller avtal (SOU 2001:91)

Arbetstiden – pengarna eller livet (SOU 2002:6)

Arbetstiden – kortare arbetstid eller mer ledigt (SOU 2002:12)

Innehåll

Introduktion	7
Del I Arbetstid i olika länder – en statistisk jämförelse	
1 Inledning	11
2 Arbetstid enligt lag och avtal	13
3 Vanlig veckoarbetstid	15
3.1 Veckoarbetstid för samtliga sysselsatta	15
3.2 Veckoarbetstid för anställda	17
3.2.1 Heltidsanställda	18
3.2.2 Deltidsanställda	18
3.2.3 Veckoarbetstid för anställda kvinnor och män	20
4 Faktisk arbetad tid per vecka	21
4.1 Fördelning av faktisk arbetstid	22
5 Årsarbetstid	25
5.1 Helg- och semesterdagar	25
5.2 Årsarbetstid för anställda	26
6 Sammanfattning	29

Del II Arbetstidsförkortning i tre europeiska länder – en kvalitativ jämförelse

1	Inledning	33
2	Frankrike – kortaste reglerade arbetstiden i Europa	35
2.1	Tillväxt och sysselsättning	36
2.2	Utvecklingen av arbetstidslagstiftningen i Frankrike	37
2.3	Införandet av lagstiftad 35-timmarsvecka.....	37
2.3.1	Metoder för att minska veckoarbetstiden.....	38
2.3.2	Övertid och övertidsberäkning	39
2.3.3	Effekter på lönerna med anledning av arbetstidsförkortningen	40
2.3.4	Ekonomiskt incitament för företagen.....	40
2.4	Kollektivavtal på arbetstidsområdet	41
2.5	Införandet av 35-timmarsvecka för offentligt anställda.....	42
2.6	Utvärdering av 35-timmarsveckan.....	43
3	Tyskland – kollektivavtalad arbetstidsförkortning	45
3.1	Arbetstidslagstiftningen.....	45
3.2	Kollektivavtal inom arbetstidsområdet	46
3.2.1	Arbetstidsförkortning och förläggning av arbetstiden	47
3.2.2	Arbetstidskonto	51
4	Nederländerna – störst andel deltidsarbetande i Europa.....	55
4.1	Sysselsättningsutveckling.....	56
4.2	Utvecklingen av deltidsarbete i Nederländerna.....	56
4.2.1	Frivilligt eller ofrivilligt deltidsarbete	57
4.3	Ny lagstiftning om anpassning av arbetstiden.....	58
5	Avslutande reflektioner	61

Introduktion

Frågan om arbetstidens längd är högt upp på den politiska agendan i flera länder inom EU och liksom i Sverige omdebatterad sedan ett flertal år. Varje land har sina unika utgångspunkter, kulturella och social värderingar samt institutionella förutsättningar, som speglar såväl debatt som resultaten av denna.

Syftet med denna skrift är att jämföra arbetstiden och dess utveckling mellan olika länder. Skriften inleds i del I med en statistisk jämförelse av arbetstiden mellan samliga EU länder samt Norge, USA och Japan. Statistiken ger en översikt över likheter och skillnader mellan länder samt bidrar till att förklara vissa av skillnaderna. För att bättre förstå och kunna jämföra arbetstidsförhållanden mellan länder krävs dock en mer djupgående beskrivning och analys av ett lands nationella särdrag. En sådan beskrivning ges i del II av denna skrift.

Del II har begränsats till tre länder, Frankrike, Tyskland och Nederländerna. Dessa länder har valt olika tillvägagångssätt för att förkorta arbetstiden. Sammanfattningsvis kan sägas att i Frankrike har staten, genom lagstiftning, tagit på sig en stor del av ansvaret för att förkorta arbetstiden genom att definiera längden på arbetsveckan för heltidsanställda till 35 timmar. Lagen är tvingande och möjligheten att arbeta fler timmar är begränsad. Tyskland i sin tur har valt en annan väg där staten anger en maxgräns för arbetstiden (48 timmar) och lämnar över en stor del av ansvaret till fackförbund och arbetsgivare att förhandla fram arbetstidsavtal. I skriften beskrivs metallindustrin, som infört 35-timmarsvecka, mer djupgående. Nederländerna har valt att öka valmöjligheterna för individen genom att lagstadga om en rättighet att gå upp och ned i arbetstid. Individen ges därmed en ökad möjlighet att anpassa sin arbetstid till engagemang utanför arbetet och sin totala livssituation.

I detta sammanhang vill jag tacka sekretariatet för Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (N 2000:12) och då särskilt huvudsekreteraren Per Ewaldsson och sekreteraren Annika Århammar som har bidragit med konstruktiva synpunkter på skriftens manus. Den som på ett påtagligt sätt fått känna av manuset är Åsa Malmgren, assistent för kommittén, som bearbetat det till dess nu tryckta version.

Vill även tacka kommitténs ledamöter som gett värdefulla kommentarer samt dem (forskarna Jacques Freyssinet, Jean-Yves Boulin, Steven Dhondt och Thorsten Schulten, Margareta Henkel och Olle Wessberg på SCB samt Jonny Johansson på EUROSTAT) som tillhandahållit mig värdefull information och kommentarer.

Dublin i februari 2002

Ola Persson

DEL I

Arbetstid i olika länder

– en statistisk jämförelse

1 Inledning

I denna del redovisas statistiska skillnader i arbetstid mellan Europeiska unionens medlemsstater samt Norge, Japan och USA. I vissa fall har dock inte statistik kunnat erhållas för samtliga länder.

Arbetstid kan mätas och beskrivas på olika sätt. Vanligaste måtten är vanlig och faktisk veckoarbetstid samt årsarbetstid (se definitioner nedan). Utfallen av de olika arbetstidsmåtten påverkas bl.a. av andelen hel- och deltidanställda, andelen sysselsatta, andelen egenföretagare samt andelen män och kvinnor på arbetsmarknaden. Statistiken i denna del behandlar dessa olika variabler. Därutöver påverkas även arbetstiden av strukturen på arbetsmarknaden (sektorer, yrkesgrupper, etc.), åldersstrukturen hos befolkningen samt kulturella och institutionella skillnader i olika länder. Det är därför svårt att fullt ut kunna göra helt rättvisande jämförelser av det statistiska utfallet mellan olika länder. Ett annat stort problem är att statistiken från olika länder kan såväl definieras som mätas på olika sätt. För att överkomma vissa av dessa problem är merparten av statistiken i denna del hämtad från EU kommissionen (Labour Force Survey), OECD (Employment Outlook) samt i vissa fall statistik från nationella källor. Trots detta kvarstår dock skillnader avseende definitioner och hur statistiken samlats in varför man måste vara försiktig vid jämförelser mellan länder. I samband med att statistiken redovisas beskrivs vissa av dessa statistiska problem.

Inledningsvis beskrivs arbetstiden enligt lag och avtal. Statiken som sedan redovisas avser vanlig veckoarbetstid, faktisk arbetad tid per vecka samt årsarbetstid, inklusive separat redovisning av hel- och semesterdagar. De olika arbetstidsmåtten definieras vanligtvis enligt följande;

Vanlig veckoarbetstid. Detta avser tiden som individen vanligtvis arbetar per vecka inklusive övertid som normalt utförs. Även eventuell bisyssla ingår i definitionen.

Faktisk veckoarbetstid: Denna uppgift samlas in under en s.k. referensvecka och mäter hur många timmar den tillfrågade arbetade under denna vecka, inklusive arbetad övertid. Mättet inkluderar även individens frånvaro (på grund av t.ex. semester, sjukdom eller annan ledighet) under referensveckan.

Årsarbetstid: Med detta menas faktiskt antal arbetade timmar i genomsnitt per person under ett år, inklusive ledighet/frånvaro (t.ex. semester, helgdagar, studier och sjukdom) och övertid.

2 Arbetstid enligt lag och avtal

I detta avsnitt redovisas lagstadgad veckoarbetstid och genomsnittlig kollektivavtalad normal veckoarbetstid för heltidsanställda dagtidsarbetande. Uppgifterna för såväl lagstiftad som kollektivavtalad arbetstid avser en vanlig arbetsvecka utan speciella helgdagar.

Redovisningen i tabell 1 är rangordnad utifrån längden på lagstiftad veckoarbetstid. Genom införandet av lagstiftad 35 timmars vecka år 2000, har Frankrike den kortaste lagstiftade veckoarbetstiden. Ett antal länder har en lagstiftad veckoarbetstid om 48 timmar, vilket indikerar maximal veckoarbetstid snarare än normal veckoarbetstid.

Den genomsnittliga kollektivavtalade veckoarbetstiden har minskat i ett antal länder mellan 1999 och 2000. Största förkortningen har skett i Frankrike vilket kan förklaras av införandet av 35 timmars arbetsvecka. Enligt insamlade uppgifter har den genomsnittliga kollektivavtalade veckoarbetstiden i Sverige förkortats med cirka 1 timme mellan 1999 och 2000.

Tabell 1. Vecko­arbets­tid enligt lag­stiftning respektive genomsnittlig kollektivavtalad normal vecko­arbets­tid för heltids­anställda i olika länder

	Lag­stiftning 2000	Avtal 1999	Avtal 2000
Storbritannien	48	38,4	37,5
Grekland	48	40	40
Portugal	48	38,7	**
Västra Tyskland	48	37,4	37,4
Irland	48	39	39
Spanien	40	38,6*	38,6
Österrike	40	38,5	38,5
Sverige	40	40	38,8
Luxemburg	40	40	39
Finland	40	38	**
Nederländerna	40	37	37
Italien	40	38	38
Norge	40	37,5	37,5
USA	40	**	**
Japan	40	**	**
Belgien	39	39	39
Frankrike	35	39	35
Danmark	Ingen	37	37

* 1998.

** Uppgift saknas.

Källor: Europeiska Kommissionen (2000) och Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor (2001).

3 Vanlig veckoarbetstid

I de flesta länder definieras vanlig veckoarbetstid som den tid som individen vanligtvis arbetar inklusive övertid som normalt utförs, oavsett om den är betald eller inte. Även eventuell bisyssla ingår i definitionen. Däremot tas inte hänsyn till tillfällig frånvaro från arbetet, t.ex. semester, sjukfrånvaro, föräldraledighet och helgledigheter, eller tillfällig övertid. Definitionen i Sverige är dock något annorlunda då övertid som ersätts i tid eller pengar inte räknas in i vanlig arbetstid varför redovisad vanlig veckoarbetstid för Sverige kan vara något underskattad jämfört med andra länder. Detta bör dock vara av marginell betydelse.

3.1 Veckoarbetstid för samtliga sysselsatta

Tabell 2 visar den genomsnittliga vanliga veckoarbetstiden för samtliga sysselsatta. Tabellen visar även andel anställda och egenföretagare av samtliga sysselsatta samt den genomsnittliga vanliga veckoarbetstiden för dessa grupper. Som framgår av tabellen är det stor skillnad mellan Grekland med längst genomsnittlig vanlig veckoarbetstid för samtliga sysselsatta, 43,2 timmar, och Nederländerna med kortast veckoarbetstid, 31,8 timmar. Detta kan delvis förklaras av den stora andelen egenföretagare i Grekland, 42 %, respektive en stor andel deltidsarbetande i Nederländerna, 41 % (se tabell 4). Flertalet av övriga redovisade länder har en genomsnittlig vanlig veckoarbetstid bland sysselsatta inom intervallet 36 och 40 timmar per vecka. Veckoarbetstiden i Sverige är 36,6 timmar per vecka.

Tabell 2. Andel anställda respektive företagare av samtliga sysselsatta samt genomsnittlig vanlig veckoarbetstid för de olika grupperna (2000)

	Sysselsatta Arbetstid	%	Anställda Arbetstid	%	Företagare Arbetstid
Grekland	43,2	58	40,1	42	48,5
Japan**	42,7	89	43,1	11	42,3
Spanien	40,1	80	38,7	20	46,6
Portugal	39,7	74	39,2	26	42,0
USA*	39,7	92	39,6	8	40,0
Italien	39,1	72	37,2	28	44,4
Finland	38,5	86	37,1	14	48,3
Luxemburg	38,4	91	37,5	9	51,7
Österrike	38,4	86	37,0	14	49,1
Irland	38,0	81	36,2	19	51,4
Storbritannien	37,7	88	37,3	12	42,1
Frankrike	37,2	89	36,1	11	52,4
Tyskland	37,1	89	35,7	11	49,7
Belgien	37,1	84	35,2	16	53,1
Sverige	36,6	89	35,9	11	43,7
Danmark	36,1	91	35,0	9	49,6
Norge	35,4	92	34,7	8	44,1
Nederländerna	31,8	89	30,5	11	42,7

* Faktisk arbetad tid samt anställda exklusive anställda inom jordbrukssektorn.

** Faktisk arbetad tid samt endast anställda inom privat sektor.

Källor: European Labour Force Survey (2001) och några länders arbetskraftsundersökningar.

Anm. Uppgifterna är inte helt jämförbara mellan länderna p.g.a. olikheter i undersökningsmetod m.m.

Som framgår av tabell 2 har företagarna i samtliga länder, förutom i USA och Japan, en i genomsnitt betydligt längre vanlig veckoarbetstid än anställda. För denna grupp varierar arbetstiden mellan 42 timmar per vecka i Portugal till 53,1 timmar i Belgien. Detta innebär att ju större andel företagare ett land har, ju längre kommer den genomsnittliga vanliga veckoarbetstiden för samtliga sysselsatta att bli.

För att öka jämförbarheten av vanlig veckoarbetstid mellan länderna redovisas veckoarbetstiden för anställda fördelat på kön och hel- och deltid nedan.

3.2 Veckoarbetstid för anställda

Nedanstående tabell redovisar genomsnittlig vanlig veckoarbetstid för anställda, hel- och deltid samt män och kvinnor, och är rangordnad utifrån det land med längst veckoarbetstid för samtliga heltidsanställda.

Tabell 3. Vanligen arbetade timmar i genomsnitt per vecka för anställda som arbetar heltid respektive deltid och fördelat på kön (2000)

	Heltid			Deltid		
	Samtliga	Kvinnor	Män	Samtliga	Kvinnor	Män
Storbritannien	43,6	40,6	45,2	18,4	18,7	17,2
USA*	43,1	41,2	44,6	21,0	21,2	20,9
Grekland	40,9	39,5	41,7	21,4	20,6	23,0
Spanien	40,6	39,6	41,1	18,0	17,8	19,2
Portugal	40,3	39,3	41,1	20,0	19,7	21,1
Tyskland	40,1	39,3	40,5	18,0	18,3	15,7
Österrike	40,1	39,8	40,2	22,0	21,9	23,2
Sverige	40,0	39,7	40,2	22,8	23,6	19,1
Irland	39,9	38,1	41,1	18,6	18,7	18,2
Luxemburg	39,8	38,0	40,7	21,3	20,8	25,8
Danmark	39,3	37,9	40,2	19,9	21,9	13,2
Finland	39,3	38,4	40,1	20,8	21,0	20,4
Nederländerna	39,0	38,2	39,2	18,8	18,8	18,9
Frankrike	38,9	38,0	39,5	23,1	23,1	23,1
Italien	38,6	36,5	39,8	24,0	22,8	27,8
Belgien	38,5	37,1	39,2	22,5	22,5	22,5
Norge	38,4	37,6	38,9	22,0	22,4	19,9

* Faktisk arbetad tid samt anställda exklusive anställda inom jordbrukssektorn.

Källor. European Labour Force Survey (2001) och några länders arbetskraftsundersökningar.

Anm. Uppgifterna är inte helt jämförbara mellan länderna p.g.a. olikheter i undersökningsmetod m.m.

3.2.1 Heltidsanställda

Flertalet länder redovisar en vanlig arbetstid mellan 38,5 och 41 timmar per vecka för heltidsanställda. Storbritannien och USA skiljer sig från detta mönster, där heltidsanställda arbetar 43,6 respektive 43,1 timmar per vecka.¹ Genomsnittlig veckoarbetstid i Sverige uppgår till 40 timmar. Norge redovisar kortast arbetstid för heltidsanställda, 38,4 timmar, vilket är cirka 5 timmar kortare än Storbritannien.

Vid jämförelse mellan genomsnittlig kollektivavtalad veckoarbetstid (tabell 1) och vanlig veckoarbetstid för heltidsanställda (tabell 3) visar det sig att vanlig veckoarbetstid i samtliga länder, förutom Belgien, är längre än den genomsnittligt kollektivavtalade veckoarbetstiden. Detta kan bl.a. förklaras av att ett en del personer har bisyssla, vanligen jobbar övertid eller har oreglerad arbetstid. En annan förklaring är att kollektivavtalen inte omfattar samtliga heltidsanställda.

Gemensamt för samtliga länder är att männen arbetar i genomsnitt längre än kvinnorna. Störst skillnad hittar vi i Storbritannien där heltidsanställda män jobbar cirka 4.5 timmar mer per vecka än kvinnliga heltidsanställda. Sverige tillhör de länder där skillnaden i genomsnittligt arbetade timmar är minst mellan män och kvinnor.

3.2.2 Deltidsanställda

Variationen i arbetstid mellan länderna är något större bland deltidsarbetande än bland heltidsarbetande. Kortast genomsnittlig deltid arbetar anställda i Tyskland och Spanien (18 timmar i veckan) och längst i Italien (24 timmar). Sverige tillhör de länder där arbetstiden för deltidsanställda är bland de längsta, 22,8 timmar i veckan.

Det går inte att hitta samma mönster mellan könen bland deltidsanställda som för heltidsanställda. I vissa länder arbetar kvinnorna i genomsnitt längre än männen och vice versa. Störst är skillnaden i Danmark där deltidsarbetande kvinnor arbetar genomsnittligen cirka 8.5 timmar längre än deltidsarbetande män. Skillnaden är även relativt stor i Sverige där deltiden för kvinnor är i genomsnitt

¹ Uppgiften från USA motsvarar faktiskt arbetad tid vilket generellt sett är något lägre då frånvaro är inkluderat i detta mått.

4,5 timmar längre än för män. Minst, eller ingen skillnad, är det mellan kvinnor och män i Belgien, Frankrike och Nederländerna.

Av tabell 4 (sorterad utifrån det land med störst andel deltidsanställda för samtliga sysselsatta) framgår det att det är stor skillnad i andelen deltidsarbetande mellan redovisad länder. Nederländerna har den största andel deltidsanställda där 41 % av samtliga sysselsatta (inkl. företagare) arbetar deltid. 70,6 % av sysselsatta kvinnor i Nederländerna jobbar deltid och 19 % av sysselsatta män. Detta kan jämföras med Grekland där endast 4,6 % av de sysselsatta arbetar deltid. I Sverige arbetar cirka 23 % av samtliga sysselsatta deltid, vilket motsvaras av 11 % av männen och 36 % av kvinnorna. Gemensamt för samtliga länder är att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män.

Tabell 4. Andel deltidsarbetande (%) av samtliga sysselsatta, fördelat på kön (2000)

	Samtliga	Kvinnor	Män
Nederländerna	41,2	70,6	19,3
Norge	26,1	43,2	11,2
Storbritannien	24,9	44,5	9,0
Sverige	22,8	36,3	10,7
Danmark	21,7	35,2	10,0
Belgien	20,7	39,9	5,9
Tyskland	19,4	37,9	5,0
Japan*	17,4	39,7	13,4
Österrike	17,0	33,0	4,3
USA	17,0	22,0	7,7
Frankrike	16,9	31,0	5,4
Irland	16,8	30,7	7,2
Finland	12,2	16,9	8,0
Luxemburg	11,3	26,0	1,8
Portugal	10,7	16,4	6,1
Italien	8,8	17,4	3,9
Spanien	8,2	17,2	2,9
Grekland	4,6	7,9	2,6

* Uppgift från 1999.

Källor: European Labour Force Survey (2001) och några länders arbetskraftsundersökningar.

3.2.3 Veckoarbetstid för anställda kvinnor och män

I samtliga länder, förutom Finland och Sverige, är majoriteten av anställda män. Som framgår av tabell 5 är skillnaden störst i Spanien där 61 % av alla anställda är män. I Finland är 50 % av samtliga anställda är kvinnor och 50 % män. I Sverige är 51 % av de anställda kvinnor och 49 % män.

Det framgår även att längden på veckoarbetstiden är längre för män än för kvinnor. Störst är skillnaden i Storbritannien där männen i genomsnitt jobbar drygt 12 timmar mer än kvinnorna. Som redovisats tidigare är de huvudsakliga förklaringarna att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män samt att heltidsanställda män arbetar fler timmar i genomsnitt än heltidsanställda kvinnor. I Grekland, Portugal och Finland där skillnaden i veckoarbetstid mellan anställda män och kvinnor är minst, är också deltidsarbetandet mellan könen jämnast fördelat (se tabell 4).

Tabell 5. Andel kvinnor och män av anställda samt antal vanligen arbetade timmar per vecka (2000)

	Kvinnor		Män	
	%	Arbetstid	%	Arbetstid
Spanien	39	35,8	61	40,6
Grekland	40	38,3	60	41,3
Luxemburg	40	33,4	60	40,4
Italien	40	34,1	60	39,3
Japan	40	36,3	60	47,5
Belgien	43	31,3	57	38,2
Nederländerna	44	24,4	56	35,2
Tyskland	45	31,3	55	39,4
Österrike	45	33,7	55	39,6
Irland	46	32,4	54	39,5
Portugal	46	37,5	54	40,7
Frankrike	46	33,3	54	38,6
USA*	46	36,5	54	42,4
Storbritannien	47	31,0	53	42,9
Danmark	48	32,3	52	37,5
Norge	48	31,7	52	37,5
Finland	50	35,5	50	38,7
Sverige	51	33,6	49	38,2

* Faktisk arbetad tid.

Källor: European Labour Force Survey (2001) och några länders arbetskraftsundersökningar.
Anm. Uppgifterna är inte helt jämförbara mellan länderna p.g.a. olikheter i undersökningsmetod m.m.

4 Faktisk arbetad tid per vecka

Faktisk arbetad tid per vecka mäter hur många timmar den tillfrågade arbetade under en viss vecka, s.k. referensvecka, inklusive arbetad övertid och frånvaro p.g.a. t.ex. sjukdom, semester, helgdagar och/eller andra ledigheter. Då frånvaro ingår i detta mått är faktisk veckoarbetstid kortare i de flesta länderna än vanlig veckoarbetstid. I vissa länder samlas statistiken in under flera mätveckor under året, och i andra länder samlas all data in under en vecka (så är fallet i Tyskland, Italien och Luxemburg). På grund av olikheterna i datainsamling måste man vara försiktig vid länderjämförelser.

Tabell 6 är rangordnad utifrån längden på genomsnittlig faktiskt arbetad tid per vecka för heltidsanställda. Resultatet visar att heltidsanställda arbetar mest i USA, 43,1 timmar per vecka. Längst i Europa arbetar heltidsanställda i Tyskland, Storbritannien och Österrike, i genomsnitt cirka 41 timmar per vecka. Detta kan jämföras med våra nordiska grannländer Norge och Danmark där motsvarande grupp jobbar 36,4 timmar per vecka. I Sverige uppgår den faktiska veckoarbetstiden för heltidsanställda till 39,4 timmar.

Japan redovisar den längsta genomsnittliga faktiska arbetstiden för samtliga anställda, 42,7 timmar per vecka jämfört med genomsnittet i Sverige, 35,7 timmar per vecka.

Tabell 6. Genomsnittlig faktisk arbetad veckoarbetstid för samtliga anställda samt för heltidsanställda (2000)

	Samtliga anställda			Heltidsanställda		
	Samtliga	Kvinnor	Män	Samtliga	Kvinnor	Män
USA*	39,6	36,5	42,4	43,1	41,2	44,6
Tyskland	36,6	31,6	40,6	41,1	39,8	41,8
Storbritannien	35,5	29,5	40,7	41,1	38,1	42,7
Österrike	38,0	33,9	41,1	41,0	39,8	41,6
Grekland	39,5	37,7	40,7	40,3	39,0	41,1
Luxemburg	37,9	33,3	41,0	40,2	38,0	41,2
Irland	36,0	31,8	39,4	39,7	37,5	41,0
Frankrike	36,8	33,6	39,5	39,6	38,4	40,4
Sverige	35,7	33,0	38,3	39,4	38,3	40,1
Portugal	38,2	36,4	39,7	39,2	38,1	40,1
Spaninen	37,0	34,2	38,7	38,7	37,7	39,2
Italien	37,2	34,0	39,4	38,6	36,4	39,8
Nederländerna	30,4	23,8	35,3	38,5	36,6	39,0
Belgien	34,0	29,9	37,1	37,2	35,4	38,0
Finland	35,2	33,2	37,1	37,1	35,7	38,3
Norge	33,4	30,0	36,3	36,4	34,5	37,5
Danmark	32,8	30,1	35,1	36,4	34,8	37,4
Japan**	42,7	36,1	47,3	***	***	***

* Exklusive anställda inom jordbrukssektorn.

** Avser anställda i privat sektor.

*** Uppgift saknas.

Källor: European Labour Force Survey (2001) och några länders arbetskraftsundersökningar.

Anm. Uppgifterna är inte helt jämförbara mellan länderna p.g.a. olikheter i undersökningsmetod m.m.

4.1 Fördelning av faktisk arbetstid

Jämförelser av arbetstid mellan olika länder baseras ofta på genomsnittlig arbetstid. Ett genomsnitt döljer dock hur arbetstiden är fördelad i ett land. Genomsnittet kan därför vara detsamma trots att fördelningen ser helt olika ut. För att få en något mer nyanserad bild av hur den faktiska arbetstiden fördelas bland anställda har tabell 8 tagits fram och baseras på samma data som i tabell 6. I tabell 8 framgår dels genomsnittlig faktisk veckoarbetstid för anställda samt hur denna fördelas inom vissa timintervall. Tabellen är rangordnade efter genomsnittlig arbetstid per vecka.

Tabell 8. Genomsnittlig faktisk arbetstid per vecka för anställda samt hur arbetstiden fördelas inom vissa timintervall, uttryckt i procent

	Genomsnittlig faktisk veckoarbetstid	< 15 h	15–24 h	25–34 h	35–39 h	40–44 h	45–54 h	> 55 h
Spanien	37,0 h	3	9	14	12	53	8	2
Frankrike	36,8 h	3	9	10	50	12	11	4
Tyskland	36,6 h	6	9	7	33	31	10	5
EU-genomsnitt	36,2 h	6	10	12	28	29	11	4
Sverige	35,7 h	5	11	19	10	39	13	3
Storbritannien	35,5 h	9	13	15	22	18	15	8
Finland	35,2 h	5	9	27	23	22	9	4
Danmark	32,8 h	9	13	24	33	9	9	3
Nederländerna	30,4 h	17	14	21	17	19	7	3

Källa: Eurostat, Labour Force Survey (2000).

Tabell 8 visar att mer än hälften (55 %) av samtliga anställda i Sverige arbetade 40 timmar eller mer per vecka år 2000 vilket kan jämföras med 44 % i EU-genomsnitt. Flertalet av dessa arbetar mellan 40 och 44 timmar per vecka (39 % jämfört med 29 % i EU genomsnittet). Det finns även en relativt stor andel (35 %) av de anställda i Sverige som arbetar 34 timmar eller kortare per vecka, vilket kan förklaras av en stor andel deltidarbetande. Att genomsnittlig faktisk veckoarbetstid i Sverige är kortare än i EU-genomsnittet kan till stor del förklaras av en relativt stor andel deltidarbetande som arbetar 34 timmar per vecka eller mindre.

Vi kan även se att arbetstiden bland anställda i Frankrike, Tyskland och Spanien är starkt koncentrerad mellan 35 och 44 timmar per vecka (över 60 % av de anställda i samtliga tre länder). Storbritannien kan ses som dess motsats. Här arbetar majoriteten 34 timmar eller kortare alternativt 45 timmar eller mer per vecka. Endast 40 % av de anställda i Storbritannien arbetar mellan 35 och 44 timmar, vilket kan jämföras med 57 % i EU-genomsnitt och 49 % i Sverige.

Statistiken visar att 52 % av de anställda i Nederländerna arbetar 34 timmar eller kortare per vecka. Även i Danmark har man en relativt kort faktisk redovisad veckoarbetstid, 46 % arbetar 34 timmar eller kortare per vecka.

5 Årsarbetstid

Med årsarbetstid menas faktiskt antal arbetade timmar i genomsnitt per person under ett år, inklusive ledighet/frånvaro (t.ex. semester, helgdagar, studier och sjukdom) och övertid. Måttet syftar därmed till att ge en bättre helhetsbild av arbetstiden än vad veckoarbets-tidsmättet ger. Ett stort dilemma med uppgifterna är dock att det inte finns någon internationell jämförbar statistik avseende årsarbetstiden. Definitionerna och beräkningarna är ej helt överens-stämmande mellan de olika länderna varför jämförelser blir svåra att göra.

5.1 Helg- och semesterdagar

Som framgår av tabell 9 är antalet helgdagar relativt lika mellan redovisade länder. När det gäller semesterdagar är Japan det land med minst antal semesterdagar. Övriga länder har mellan 20–25 dagars semester per år.

Tabell 9. Antal helg- och semesterdagar (lägsta antalet) enligt lag

	Helgdagar	Semesterdagar
Japan	15	10
Österrike	13	30*
Italien	12	Ej specificerat
Finland	12	25
Sverige	11	25
Frankrike	11	25
USA	10	Ej specificerat
Luxemburg	10	25
Belgien	10	20
Danmark	9,5	30*
Irland	9	20
Nederländerna	8	20
Storbritannien	8–10	20
Spanien	12–14	30**
Portugal	12–14	22
Grekland	10–12	20
Tyskland	9–12	24*

* Lördag räknas som arbetsdag vilket innebär att t.ex. 30 semesterdagar motsvarar 5 veckors ledighet.

** Lördag och söndag räknas som arbetsdagar vilket innebär att 30 semesterdagar motsvarar ca 4 veckors ledighet.

Källor: Europeiska kommissionen (2000), Japanska arbetslivsinstitutet (2001) och Trade union council, TUC (2001).

5.2 Årsarbetstid för anställda

I tabell 10 redovisas faktisk arbetstid i genomsnitt per år 1990, 1996 och 2000. Länderna har rangordnats efter antal faktiskt arbetade timmar år 2000.

Bland redovisade länder är årsarbetstiden, dvs. antalet faktiskt arbetade timmar i genomsnitt per anställd, längst i Japan och kortast i Nederländerna. Skillnaden mellan dessa länder är 526 timmar per år vilket motsvarar cirka 13 arbetsveckor (motsvarande 40 timmar per vecka). Årsarbetstiden bland anställda i Sverige uppgår till 1561 timmar, vilket är drygt 300 timmar kortare än USA men 220 timmar längre än i Nederländerna.

I samtliga länder, förutom i USA och Sverige, har årsarbetstiden minskat mellan 1990 och 2000. I Sverige har årsarbetstiden ökat med 70 timmar under perioden och i USA är ökningen 62 timmar.

Enligt kommentar från SCB kan ökningen i Sverige delvis förklaras av ett ökat övertidsuttag, samtidigt som sjukfrånvaron minskat till och med 1997 för att sedan öka från och med 1998.

Största minskningen av årsarbetstiden går att finna i Japan och Irland. I dessa länder har den genomsnittliga årsarbetstiden minskat med cirka 210 timmar.

Tabell 10. Faktiskt arbetade timmar i genomsnitt per anställd och år

	Årsarbetstid		
	1990	1996	2000
USA	1 807	1 828	1 869
Japan	2 064	1 919	1 853
Spanien	1 762	1 747	1 750
Storbritannien	1 704	1 699	1 684
Finland	1 666	1 690	1 638
Italien	1 599	1 577	1 563
Sverige	1 491	1 565	1 561
Irland**	1 728	1 656	1 520
Frankrike	1 543	1 502	1 499*
Tyskland	1 537	1 433	1 397
Norge**	1 432	1 407	1 376
Nederländerna	1 433	1 357	1 343*

* Uppgift för år 1999.

** I genomsnitt per sysselsatt.

Källor: Employment Outlook (2001) OECD utom för Sverige där Arbetskraftsundersökningarna (AKU) SCB har använts.

Anm. Uppgifterna är inte helt jämförbara mellan länderna pga olikheter i undersökningsmetod m.m.

6 Sammanfattning

En analys av statistiken visar att andelen deltidsarbetande och egenföretagare av samtliga sysselsatta har en stor inverkan på det statistiska utfallet över den genomsnittliga vanliga veckoarbetstiden för sysselsatta i ett land.

Den genomsnittliga vanliga arbetstiden för sysselsatta i Sverige är relativt låg jämfört med andra länder (36,6 timmar). Bland redovisade länder har endast Danmark, Norge och Nederländerna en kortare genomsnittlig arbetstid. Den korta arbetstiden bland sysselsatta i Sverige kan huvudsakligen förklaras av en relativt hög andel deltidsanställda i Sverige, en relativt låg andel egenföretagare (vilka även jobbar färre timmar än egenföretagare i flertalet andra länder) och en hög andel förvärvsarbetande kvinnor (högst bland redovisade länder), som i genomsnitt arbetar färre timmar än män.

Den genomsnittliga vanliga veckoarbetstiden för heltidsanställda i Sverige uppgår till 40 timmar vilket är ett medianvärde bland de redovisade länderna. Tillsammans med Norge och Österrike, visar Sverige upp den minsta skillnaden mellan genomsnittlig veckoarbetstid mellan heltidsanställda män och kvinnor. Skillnaden i dessa länder är endast cirka 0,5 timmar per vecka, vilket kan jämföras med Storbritannien där skillnaden mellan kvinnor och män uppgår till 4,5 timmar per vecka.

Resultatet för faktisk veckoarbetstid följer i stort samma mönster som vanlig arbetstid. Den faktiska veckoarbetstiden för anställda i Sverige uppgår till 35,7 timmar per vecka vilket är lägre än EU genomsnittet (36,2 timmar). Vid en granskning av hur genomsnittlig faktisk arbetstid är distribuerad i olika timintervall framgår det att mer än hälften (55 %) av alla anställda i Sverige arbetade mer än 40 timmar per vecka, jämfört med 44 % i EU-genomsnitt. Den genomsnittliga faktiska veckoarbetstiden balanseras ned av att 35 % av anställda i Sverige arbetar färre än 34 timmar per vecka (28 % i EU genomsnitt). Sverige har med andra

ord en stor grupp som arbetar relativt många timmar och en stor grupp som arbetar få timmar relativt andra länder. Ett land med större "extremer" än Sverige är Storbritannien. I Storbritannien arbetar majoriteten kortare än 35 timmar eller längre än 45 timmar per vecka. Endast 40 % av de anställda i Storbritannien arbetar mellan 35 och 45 timmar, vilket kan jämföras med 49 % i Sverige.

Som påpekats i inledningen är det dock svårt att göra helt rättvisa statistiska jämförelser mellan länder pga. såväl nationella särdrag som olikheter i det statistiska underlaget.

För att ge bättre förståelse av arbetstiden i vissa länder och dess utvecklingen följer i nästa del (del II) en mer djupgående redovisning av situationen och utvecklingen i Frankrike (som nyligen infört 35 timmars vecka), Tyskland (tradition av kollektivavtalad arbetstidsförkortning) samt Nederländerna (kortast arbetstid i Europa).

DEL II

Arbetstidsförkortning i tre europeiska länder

– en kvalitativ jämförelse

1 Inledning

Som nämnts i introduktionen till denna skrift är frågan om arbetstidens längd livligt omdebatterad i ett flertal europeiska länder. Oftast är denna debatt kopplad till en diskussion om arbetstidens förläggning. En arbetstidsförkortning förhandlas oftast fram tillsammans med någon form av kompensation till arbetsgivaren. Sådan kompensation kan var en ökad grad av flexibla lösningar om hur arbetstiden skall förläggas, t.ex. skift- och helgarbete, beräkningar av arbetstiden på årsbasis eller arbetstidskonton. Kompensation kan även ske i form av reducerad lön eller mindre löneökningar, statliga bidrag eller andra ekonomiska incitament.

Effekterna av en arbetstidsförkortning på sysselsättning och produktivitet är inte entydig. Beroende på vilken utgångspunkt som tas kan utfallet av en sådan utvärdering ge olika resultat.² Resultatet av en arbetstidsförkortning är inte heller helt självklart positiv för den enskilde individen. Det finns t.ex. indikationer på att införandet av 35-timmarsveckan i Frankrike och avtalad arbetstidsförkortning i Tyskland har inneburit en förbättrade möjligheter för individen att kombinera arbete och fritid, samtidigt som arbetstillfredsställelsen minskat på grund av ökad intensitet i arbetet och/eller mer oregelbundna och oförutsedda arbetstider.

Syftet med denna del av skriften är att beskriva situationen och utvecklingen på arbetstidsområdet i Frankrike, Tyskland och Nederländerna. Varje land har sitt speciella särdrag och förhoppningen är att läsaren på så vis skall få en ökad förståelse för arbetstidsfrågan i dessa tre länder, samt kunna dra lärdom av de olika sätten som arbetstidsfrågan hanterats på.

² Gerhard Bosch och Steffen Lehndorff, *Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations*. Cambridge Political Economy Society 2001, 25 (209–243).

2 Frankrike – kortaste reglerade arbetstiden i Europa

Sedan början av 1980-talet har en rad lagändringar genomförts i Frankrike för att reducera arbetstiden för anställda. Den senaste och mest omfattande förändringen inleddes i juni 1998 genom införandet av den första Aubry-lagen (uppkallad efter dåvarande arbetsmarknadsministern Martine Aubry). Lagen syftade till att minska den lagstadgade ordinarie veckoarbetstiden för heltidsanställda från 39 timmar till 35 timmar.

En viktig orsak till framväxten av förslaget om 35-timmarsvecka är den relativt höga arbetslöshet som funnits och fortfarande finns i Frankrike. Genom en arbetstidsförkortning menar förespråkarna att man bl.a. kommer att påverka sysselsättningen positivt och skapa nya jobb. Dessutom menar den franska regeringen att den nya lagen ökar flexibiliteten för såväl den anställde och dennes möjlighet att kombinera arbete med fritid, som företagens behov av att anpassa produktionen till efterfrågan.³

Motståndarna menar bland annat att en arbetstidsförkortning innebär att företagens lönekostnader ökar och i takt med detta försämras konkurrensmöjligheterna på en internationell marknad. Sysselsättningen skulle därmed påverkas negativt. I detta avsnitt beskrivs bakgrunden till samt införandet av 35-timmarsveckan i Frankrike. Sist i avsnittet redovisas kortfattat en nyligen publicerad utvärdering av 35-timmarsveckan som den franska regeringen låtit göra.

³ Franska regeringens officiella hemsida med information om 35-timmarsveckan. (<http://www.35h.travail.gouv.fr>)

2.1 Tillväxt och sysselsättning

Fransk ekonomi har sedan mitten av 1980-talet karakteriserats av stora svängningar, med hög tillväxt mellan 1986 till 1989, en nedgång i ekonomin från 1990 och som nådde sin kulmen 1993 (sämsta året sedan slutet av andra världskriget), för att gradvis förbättras från 1994 till 1997. Därefter har fransk ekonomi kommit in i en fas med stadig tillväxttakt. Mätt i BNP ser utvecklingen ut enligt tabell 1 (före och efter införandet av den första Aubry-lagen).

Tabell 1. Ekonomisk tillväxt mätt som BNP, procentuell förändring jämfört med föregående år

	1997	1998	1999	2000
Frankrike	1,9	3,3	3,2	3,2
Sverige	2,1	3,6	4,1	3,6
EU genomsnitt	2,6	2,8	2,6	3,3

Källa: OECD (2001).

Sysselsättningen har generellt sett följt tillväxten med över en miljon nya jobb mellan åren 1987–1990 för att därefter gå i motsatt riktning och med ökad arbetslöshet till följd. Utvecklingen har dock vänt till det positiva och från 1997 ser sysselsättningsutvecklingen ut enligt tabell 2.

Tabell 2. Sysselsättning som andel av befolkningen i åldern 15–64 år, i procent

	1997	1998	1999	2000
Frankrike	58,8	59,4	59,8	61,1
Sverige	70,7	71,5	72,9	74,2
EU genomsnitt	60,5	61,5	62,4	63,6

Källa: OECD (2001).

Trots att nya jobb har skapats och tillväxten har ökat så har Frankrike fortfarande, jämfört med andra EU länder, en hög arbetslöshet, 9,5 % år 2000.⁴ Detta kan jämföras med en

⁴ Samma år (2000) var arbetslösheten i Sverige 5,9 % och EU genomsnittet 8,3 % av den totala arbetskraften. OECD (2001) Employment Outlook – June 2001.

arbetslöshet på 11,2 % år 1999 samt 1990-talets bottennotering i Frankrike med en arbetslöshet på 12,4 % år 1996.

2.2 Utvecklingen av arbetstidslagstiftningen i Frankrike

Mellan åren 1982 och 2000 har inte mindre än 7 lagar rörande arbetstidsfrågor passerat det franska parlamentet. Såväl vänster- som högerregeringar har vidtagit lagstiftningsåtgärder för att förkorta arbetstiden. Till lagarna har skattesubventioner kopplats för att framför allt främja sysselsättningen och minska arbetslösheten. Inledningsvis fick dock inte lagarna mycket genomslag, vilket bidrog till att regeringen såg ett fortsatt behov av förändringar i lagstiftningen.

2.3 Införandet av lagstiftad 35-timmarsvecka

1997 återkom Socialisterna till makten och arbetade fram ett lagförslag om minskning av arbetstiden. Förslaget presenterades av arbetsmarknadsministern Martine Aubry som en viktig åtgärd för att öka sysselsättningen. Lagen, som infördes den 13 juni 1998, innebär en minskning av den lagstiftade veckoarbetstid från 39 till 35 timmar.

Aubry-lagstiftningen är indelad i två huvudsakliga lagar. Den *första Aubry-lagen* som antogs i juni 1998 och gällde fram till den 15 december 1999 omfattade riktlinjer och incitament för en kollektivavtalad arbetstidsförkortning. Lagen var utarbetad för att stimulera kollektivavtal om arbetstidsförkortning innan införandet av en lagstadgad 35-timmarsvecka. Den *andra Aubry-lagen* förkortar lagstadgad faktisk arbetstid⁵ för heltidsanställda från 39 till 35 timmar per vecka och började gälla den 1 februari 2000 för företag med fler än 20 anställda och från den 1 januari 2002 för företag med 20 eller färre anställda.

⁵ Lagens definition av "faktisk arbetstid" (*temps de travail effectif*) baseras på EU:s arbetstidsdirektiv 93/104/EC från den 23 november 1993. Arbetstiden definieras som tid då arbetstagaren faktiskt arbetar och inkluderar inte tid för raster och måltider.

Genom införandet av 35-timmarsveckan vill regeringen uppnå tre mål:⁶

- nya jobb
- förbättrad konkurrenskraft
- förbättrade arbetsvillkor och en bättre balans mellan arbete och fritid

2.3.1 Metoder för att minska veckoarbetstiden

Aubry-lagen ger möjlighet att genom kollektivavtal bättre anpassa metoderna för att minska tidigare lagstadgad arbetstid från 39 timmar till 35 timmar och hur arbetstiden skall förläggas.⁷ Kollektivavtalen kan tecknas på såväl sektors som företagsnivå (förhandlas främst på företagsnivå). Genom kollektivavtal kan bl.a. följande avtalas:

- beräkna arbetstiden på årsbasis (1 600 timmar per år)⁸
- förkorta arbetstiden genom att minska antalet arbetsdagar i veckan eller extra ledighet
- "arbetstidskonton"
- särskilda överenskommelser för chefer, baserade på självständighet i arbetet
- viss form av kompetensutveckling sker utanför ramen av 35 timmars veckan

Beräkning av arbetstiden på årsbasis (1 600 timmar per år vilket motsvarar en genomsnittlig arbetstid på 35 timmar per vecka) innebär att den anställde kan arbeta mer än 35 timmar vissa veckor och färre än 35 timmar andra veckor. Den genomsnittliga veckoarbetstiden skall dock uppgå till 35 timmar per vecka under en 12-månadersperiod. Kollektivavtalen får inte överstiga lagstadgad maximal arbetstid per vecka (48 timmar, men i undantagsfall upp till en absolut gräns på 60 timmar), eller per dag (10 timmar förutom i undantagsfall). Exempelvis har väsktillverkaren Samsonite

⁶ Franska regeringens officiella hemsida med information om 35 timmars veckan. (<http://www.35h.travail.gouv.fr>)

⁷ Företag med färre än 50 anställda och som saknar fackliga representanter behöver ej teckna kollektivavtal utan kan använda sig av avtal tecknade på sektorsnivå. Används inte avtalslösningar minskar arbetsgivarens möjlighet till flexibla arbetstidslösningar och ingen statlig ekonomisk subvention betalas ut.

⁸ Även tidigare har möjlighet funnits att genom kollektivavtal beräkna arbetstiden på årsbasis.

tecknat kollektivavtal som innebär att de anställda arbetar 42 timmar i veckan under sommarperioden då efterfrågan på väskor är hög, och i gengäld 32 timmar i veckan under vintern när efterfrågan är mindre.⁹ Ett företag kan även teckna avtal där arbetstidsförkortningen sker genom t.ex. extra lediga dagar under året.

Principen att beräkna arbetstiden på årsbasis kan begränsa uttaget av övertid och därmed undvika extra kostnader i samband med en arbetstidsförkortning. Lagen skapar också utrymme för att kollektivavtal om så kallade arbetstidskonton (*compte épargne temps*) där arbetstid över 1 600 timmar per år kan sparas som extra ledighet över ett antal år. Denna typ av konton används av ett fåtal yrkesgrupper, huvudsakligen chefer och ett fåtal akademiska yrkesgrupper.

2.3.2 Övertid och övertidsberäkning

Som nämnts ovan var ett av syftena med arbetstidsförkortningen att skapa fler jobb. För att så skall ske förutsätts att arbetstidsförkortningen inte motverkas av ett ökat övertidsuttag. Därför begränsar lagen övertidsarbete till 130 timmar per år för företag med mer än 10 anställda. Taket reduceras till 90 timmar för företag som beräknar arbetstiden på årsbasis (1 600 timmar per år).¹⁰ Övertid ersätts i antingen pengar, tid eller en kombination av båda.

För att underlätta för företagen i övergången till 35-timmarsvecka infördes en 12 månader övergångsperiod för företag med fler än 20 anställda. Denna omfattade endast beräkning av den årliga övertidskvoten och hur övertiden skulle kompenseras.

Den franska regeringen har dessutom beslutat om en mer flexibel övergångsperiod för företag med 20 anställda eller färre. Det innebär att regeringen höjt övertidstaket under en övergångsperiod samtidigt som övertiden inte behöver tas ut i form av ledighet. Övertidstaket är höjt från tidigare beslutade 130 timmar per år till 180 timmar för år 2002,¹¹ till 160 timmar år 2003 och 130 timmar år 2004. Lagen är därmed i full kraft för företag med 20 anställda eller färre först år 2004.

⁹ Wall Street Journal, 9 november 1998, David Woodruff, *France moves smoothly to shorter work week*.

¹⁰ Arbetsmarknads- och socialdepartementet, Frankrike (2001) *Tout savoir sur la réduction de temps de travail*.

¹¹ Motsvarar 4 timmar övertid per vecka. Utnyttjas övertiden fullt ut kan därmed dessa företag fortsätta att jobba 39 timmar per vecka år 2002.

2.3.3 Effekter på lönerna med anledning av arbetstidsförkortningen

Regeringen beslutade att arbetstidsförkortningen till 35 timmar inte skulle innebära en minskad månadslön för individer med lagstadgad minimilön¹² (salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC). Företag med anställda på SMIC får kompensation för den ökade timkostnaden.

Därutöver reglerar inte lagen konsekvenserna av arbetstidsförkortningen på lönenivåerna utan lönerna överlämnas till arbetsmarknadens parter att förhandla om. Enligt European Industrial Relations Observatory (EIRO)¹³ årsrapport för Frankrike har löneförhandlingarna under år 2000 inneburit att timlönen har stigit i takt med arbetstidsförkortningen, dvs. den anställda får lika mycket betalt för 35 timmars arbete som för tidigare 39 timmar. Därutöver har kollektivavtalen innehållit olika typer av klausuler som sammantaget inneburit en måttlig ökning av månadslönen.

För att möta de ökade lönekostnader för företagen ges de en skattereduktion under vissa villkor. Detta beskrivs nedan.

2.3.4 Ekonomiskt incitament för företagen

För att erhålla statlig ekonomisk kompensation skall företaget teckna kollektivavtal om hur arbetstidsförkortningen ska genomföras. Det statliga stödet till företagen ges genom sänkt skatt. Skattereduktionen består av minskade sociala avgifter¹⁴ varav en del är ett grundavdrag (4 000 FRF/år och anställd), och en del ett avdrag baserat på den individuella lönen som minskar i takt med högre lönenivåer. Avdraget är baserat per anställd och år.

Företag som reducerade arbetstiden via kollektivavtal innan tidpunkten för införandet av 35-timmarsveckan och som antingen anställde mer personal eller kunde "rädda" en förestående personalnedskärning genom arbetstidsförkortningen erhöll en skattereduktion. Skattereduktionen beslutades inledningsvis i avtal mellan företagen och det franska arbetsmarknadsdepartementet. Departementet ansvarade för bedömningen om jobb skapades respektive

¹² Månadsminimilönen är 7 101,38 FRF brutto för 169 timmar (baserat på 39 timmars vecka) sedan 1 juli 2000. Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor, EIRO, 2000, (FR0012123F).

¹³ Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor är ansvarig för materialet (www.eiro.ie).

¹⁴ De sociala avgifterna uppgår för närvarande till 30,3 % av bruttolönen.

räddades. För avtal som tecknats efter 2000 respektive de som kommer att tecknas efter 2002 krävs inget avtal med departementet. Däremot har fackförbund som ingått avtal om arbetstidsförkortning möjlighet att väcka åtal mot företaget om arbetstidsavtalet följs av neddragning av personal.

På kort sikt kommer den nya lagstiftningen medföra stora utgifter på den franska statsbudgeten. Enligt uppgift från det franska forskningsinstitutet INRE beräknas bruttokostnaden för arbetstidsförkortningen till ca 10 miljarder euro (cirka 92 miljarder kronor) per år. Enligt deras makroekonomiska simuleringar beräknas nettokostnaden till 3 miljarder euro (cirka 27,5 miljarder kronor) per år. Detta baseras på minskade arbetslöshetskostnader samt ökad skatteintäkter pga ökad sysselsättning och köpkraft.

2.4 Kollektivavtal på arbetstidsområdet

Fram till 1995 fanns ca 2 500 avtal avseende arbetstid, vilka nästan uteslutande var tecknade av stora företag¹⁵ och avsåg framför allt hur arbetstiden skulle förläggas (t.ex. deltid, flexitid, skift-, helg- och nattarbete). Ytterst få avtal avsåg arbetstidsförkortning.

Som ett resultat av införandet av Aubry-lagarna har antalet kollektivavtal ökat dramatiskt. Avtalen, såväl sektors- som företagsnivå, avser såväl arbetstidsförkortning som hur arbetstiden skall organiseras. Förhandlingar på sektorsnivå pågick under 1999 för att sedan fortsätta på företagsnivå under år 2000 och framåt.

I november 1999 hade 117¹⁶ sektorsavtal tecknats avseende arbetstidsförkortning. Avtalen omfattade mer än 9 miljoner anställda i Frankrike. Ett grundläggande drag i sektorsavtalen är kopplingen mellan arbetstidsförkortning och arbetstidens förläggning. Detta mynnar ut i kombinationer av t.ex. flexitid, övertidstak, arbetstidskonto, extra ledighet och deltidsarbete.

Den 21 maj 2001 redovisade den franska regeringen att 63 112¹⁷ företag erhållit statliga subventioner och tillika tecknat kollektivavtal. Liksom avtalen på sektorsnivå är en av grundprinciperna i avtalen en betydande omorganisation av arbetet genom t.ex.

¹⁵ I Frankrike kan kollektivavtal tecknas direkt på företagsnivå utan att centrala avtal tecknats.

¹⁶ Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor, EIRO, 2000 (FR0012123F).

¹⁷ Franska regeringens officiella hemsida med information om 35 timmars veckan. (<http://www.35h.travail.gouv.fr>)

skiftarbete, flexibel arbetstid, längre öppethållande och produktionsstid. Två tredjedelar av de berörda företagen har tecknat kollektivavtal på företagsnivå medan övriga ca 35 % täcks av bransch- eller sektorsavtal. Det är främst småföretag som ej tecknat avtal på företagsnivå.

2.5 Införandet av 35-timmarsvecka för offentligt anställda

Offentligt anställda omfattas inte av Aubry-lagstiftningen. Den franska regeringen beslutade dock att även arbetstiden inom offentlig sektor skulle reduceras till 35 timmar per vecka från och med januari 2002. Det visade sig dock problematiskt att teckna centrala kollektivavtal avseende arbetstidsförkortningen inom offentlig sektor. En huvudorsak till detta var fackförningarnas krav på att arbetstidsförkortningen skulle, på samma sätt som inom den privata sektorn, leda till att nya jobb skapades. Regeringen ville dock inte ge några sådana utfästelser och förhandlingarna fördes ned till respektive departement, offentlig förvaltning och myndighet. I augusti 2001 fastlade regeringen två förutsättningar (om inget annat beslutas i avtal) för den offentliga sektorn i samband med införandet av 35 timmars arbetsvecka:

- Arbetstiden förkortas till 1 600 timmar per år. En årsberäkning kan därmed göras även om kollektivavtal inte tecknats.
- Arbetstidsförkortningen inom offentlig sektor sker utan tillskapande av nya arbetstillfällen.

Som ett resultat av att kollektivavtalsförhandlingarna fördes ned på departements- och myndighetsnivå tecknades den 11 juli 2001 det första avtalet om införandet av 35-timmarsvecka för statsanställda. Avtalet tecknades av Försvarsdepartementet och täcker civilanställd personal (militär personal är undantagen). Det är även planerat att "nya" jobb skall skapas genom rekrytering till tjänster som tidigare varit "frysta" samt till en viss del tillskapandet av nya tjänster (sammanlagt ca 2 200 jobb). Avtalet medger bland annat möjligheten att reducera antalet arbetsdagar per år med 18 dagar, varav arbetstagaren har rätt att bestämma över förläggningsen av nio av dessa dagar. Dessa nio dagar adderas till de normala 25 betalda semesterdagarna.

Därefter har ytterligare kollektivavtal tecknats inom offentlig sektor, bl.a. inom utbildningsväsendet och för anställda inom offentlig sjukvård.

2.6 Utvärdering av 35-timmarsveckan

I juni 2001 publicerade Nationella Ekonomiska Planeringsagenturen en rapport kallad "Arbetstidsförkortning: lärdomar från en analys", vilket var en halvtidsutvärdering av effekterna av Aubrylagarna från juni 1998 och februari 2000. Rapporten var skriven av en kommitté bestående av representanter från regeringen, arbetsgivare, arbetstagare och andra experter. Den största arbetsgivarorganisationen, MEDEF, som visat starkt motstånd mot lagändringen, avstod ifrån att medverka i kommittén.

Enligt kommittén har lagarna haft starkt inflytande på hur många timmar per vecka heltidsanställda i företag med fler än 20 anställda i genomsnitt arbetar. Enligt en undersökning rapporterar 62 % (5,8 miljoner) av heltidsanställda i företag med mer än 20 anställda att de i genomsnitt arbetar 35 timmar per vecka eller mindre (inklusive övertid). Motsvarande siffra vid slutet av år 1998 var 7 %. Detta kan ses som ett mått på hur effektiv lagen varit, dvs. hur många heltidsanställda vars faktiska genomsnittliga arbetstid uppgår till 35 timmar per vecka eller mindre.

Kommittén uppskattar att de avtal som tecknats fram till december 2000 har genererat ett totalt netto av 265 000 nya jobb (exkluderar deltidsanställda som gått upp till heltid). Denna siffra baseras på de avtal regeringen tecknat med företagen. Siffran motsvarar ca 2,5 % av antalet anställda i företag med fler än 20 anställda. Den totala förväntade effekten, inklusive företag med färre än 20 anställda, är att ca 500 000 nya jobb skall skapas. Rapporten säger även att kombinationen av produktivitetsfördelar, avtal om återhållsamma löneökningar och statliga subventioner har gjort att arbetstidsförkortningen har kunnat genomföras utan att resultera i lägre lön för den anställde eller sämre konkurrenskraft för företagen.

Undersökningar som redovisas i rapporten visar att en majoritet anställda uppger en ökad livskvalitet genom ökad fritid. Samtidigt visar resultaten en mindre tillfredsställelse avseende arbetsmiljön pga. ökad intensitet i arbete och/eller mer oregelbundna och ibland oförutsedda arbetstider.

Även om olika intressenter finns representerade i kommittén bör det dock påpekas att undersökningen är intierad av den franska regeringen som har ett starkt intresse i att visa upp effektiviteten av den starkt omdebatterade lagstiftningen. Författaren av denna skrift har därför försökt att finna andra relevanta utvärderingar avseende effekterna av 35-timmarsveckan men ej hittat sådana. Redovisade uppgifterna har därför inte kunnat verifieras utan bör tolkas med viss försiktighet och de samlade effekterna för företagen och för samhällsekonomin måste betraktas som mycket svåra att bedöma.

Gerhard Bosch et al. (2001)¹⁸ menar att ett huvudsakligt problem vid utvärdering av sysselsättningseffekter av en arbetstidsförkortning är att särskilja inverkan av följande tre faktorer haft på sysselsättningen; tillväxt, produktivitet och arbetstidens längd. Agnarsson och Anxo (1994)¹⁹ anser att sysselsättningseffekterna av en arbetstidsförkortning är osäkra. Samtidigt skriver de att sysselsättningen och arbetslösheten kan påverkas positivt om en arbetstidsförkortning sker samtidigt med en omstrukturering av produktionsprocessen mot längre driftstid (t.ex. införande av skiftarbete). De poängterar dock att denna omstrukturering måste vara betydande och att en arbetstidsförkortning måste ske i utbyte mot en ökad flexibilitet i arbetstidens förläggning.

Det kan dock konstateras att genom att studera arbetslöshetsstatistiken för Frankrike har det skett en tydlig minskning av arbetslösheten mellan åren 1998 (11,8 % då första lagen infördes) och 2000 (9,5 %).²⁰ Liknande eller större minskningar av arbetslösheten går dock att finna i andra EU-länder såsom Belgien (från 9,5 % till 7,0 %), Irland (från 7,5 % till 4,2 %), Spanien (från 18,8 % till 14,1 %) och Sverige (från 8,3 % till 5,9 %). Det är svårt att säga om och i vilken omfattning lagstiftningen i Frankrike har påverkat arbetslösheten, samt om förbättringen skulle ha skett även utan införandet av 35-timmarsveckan.

¹⁸ Gerhard Bosch och Steffen Lehndorff (2001) *Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations*, Cambridge Journal of Economics 2001, 25 (209–243).

¹⁹ Sveinn Agnarsson och Dominique Anxo (1994) *Arbetstidsförkortning, driftstid och sysselsättning: Ett internationellt perspektiv*, CELMS, Sweden.

²⁰ OECD (2001) *Employment Outlook* – June 2001.

3 Tyskland – kollektivavtalad arbetstidsförkortning

Utvecklingen av arbetstidens längd och förläggning på den tyska arbetsmarknaden har huvudsakligen reglerats genom kollektivavtal mellan arbetsgivare och fackförbund. Lagstiftad högsta tillåtna arbetstid för anställda uppgår till 48 timmar per vecka och genomsnittligt kollektivavtalad normal veckoarbetstid uppgår till 37,7²¹ timmar (37,4 i västra Tyskland och 39,1 i östra Tyskland). Lagstiftningen, som haft en sekundär roll när det gäller arbetstidsförkortningen, har skapat utrymme för flexibilitet vad gäller arbetstidens förläggning. Lagstiftningen skapar en grund och sätter miniminivåer från vilka arbetsmarknadens parter sedan utvecklar kollektivavtal. Det finns en lång tradition bland arbetsmarknadens parter om att teckna kollektivavtal på arbetstidsområdet.

Nedan görs en kortfattad beskrivning av tysk arbetstidslagstiftning. Därefter beskrivs utvecklingen i fråga om arbetstidsförkortning och arbetstidens förläggning i tyska kollektivavtal. Till viss del behandlas även effekterna av en arbetstidsförkortning.

3.1 Arbetstidslagstiftningen

Moderniseringen av tysk arbetstidslagstiftning tog ett första steg 1984, då den s.k. Nationella socialistlagen, daterad 1938, ersattes i de delar som avser regleringen av arbetstiden.²² Efter 1984 har ytterligare förändringar skett och de grundläggande arbetstidsreglerna återfinns numera i lagen om arbetstid.

²¹ Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor (2000), EIRO, (DE0012202F).

²² Klaus Zülke-Robinet, Steffen Lehndorff (1997), *Company policies with regard to the reduction of working time – Germany*, Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor.

Det huvudsakliga innehållet i denna lagstiftning är att:

- arbetsveckan består av sex arbetsdagar
- en normal arbetsdag inte skall överstiga åtta timmar
- en arbetsdag kan i undantagsfall uppgå till tio timmar²³
- daglig arbetstid, inklusive utvidgning av denna, måste i genomsnitt motsvara åtta timmars arbetsdag inom en period av sex månader eller 24 veckor. Denna period går att förlänga via kollektivavtal.

Enligt lagstiftningen är det ej tillåtet för anställda att arbeta på söndagar och lagstadgade helgdagar, men med vissa undantag definierade i lagen. Idag görs undantag för sexton olika verksamheter.²⁴ Undantagsfall kan bl.a. göras om tyska företag anses missgynnas i förhållande till utländska konkurrenter som kan ha längre öppethållanden och därmed hota sysselsättningen i tyska företag på samma marknad. Dessa verksamheter måste söka tillstånd hos en särskild tillsynsmyndighet, för att kunna schemalägga söndagar och helgdagar för sina anställda.

3.2 Kollektivavtal inom arbetstidsområdet

Fram till mitten av 1980-talet avsåg kollektivavtalen om arbetstid i Tyskland framför allt en förkortning av arbetstiden. Sedan dess har förhandlingar om flexibla arbetstider tagit fart. I dag täcks en stor del av den tyska arbetsmarknaden av kollektivavtal som medger möjligheten till flexibel arbetstid. Kollektivavtalen täcker sektorer och branscher och tecknas på nationell eller regional nivå. Avtalen syftar till att främja och tillvarata gemensamma intressen, upprätta gemensam praxis och enhetliga regler samt undvika onödiga konflikter. Därutöver tecknas avtal på företagsnivå mellan arbetsgivaren och en eller flera fackföreningar.

I det följande återfinns en sammanfattning av tecknade kollektivavtal inom områdena arbetstidsförkortning och förläggning av arbetstiden samt arbetstidskonton.

²³ Lagen gör inte någon åtskillnad på övertid och hur sådan skall ersättas.

²⁴ Huvuddelen av undantagen har getts till serviceverksamheter såsom akutsjukvård, räddningsverksamhet och sjukhus, men även till annan typ av service som hotell, restauranger etc.

3.2.1 Arbetstidsförkortning och förläggning av arbetstiden

Sedan en tid tillbaka har utvecklingen av kollektivavtalad arbetstid i Tyskland varit en kompromiss mellan arbetstagarnas krav på förkortad arbetstid och arbetsgivarnas krav på arbetstidsflexibilitet. Enligt uppgifter från Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) har den årliga arbetstiden förkortats för anställda i västra Tyskland från 1 732 årsarbetstimmar år 1987 till 1 643 årsarbetstimmar år 2000. Förändringen har dock varit blygsam från 1996 då den årliga arbetstiden uppgick till 1 645 timmar.

Som framgår av tabell 1 var den genomsnittliga kollektivavtalade arbetstiden 37,4 timmar per vecka år 2000.²⁵ Det finns stora skillnader mellan anställda i västra och östra Tyskland. Omkring 34 % av de anställda i västra Tyskland arbetade 37 timmar per vecka eller mindre år 2000 medan endast 6 % arbetade samma timantal i östra Tyskland.

Tabell 3. Kollektivavtalad arbetstid (2000)

	Tyskland (totalt)	Västra Tyskland	Östra Tyskland
Genomsnittlig kollektivavtalad veckoarbetstid för samtliga heltidsanställda	37,7 timmar	37,4 timmar	39,1 timmar
<i>Andel anställda som arbetar viss tid:</i>			
35 timmar	18,0 %	21,9 %	0,3 %
36–37 timmar	11,2 %	12,4 %	5,5 %
37,5–38,5 timmar	44,8 %	48,1 %	29,8 %
39 timmar och mer	25,4 %	17,4 %	64,3 %
Genomsnittlig årssemester	29,0 dagar	29,2 dagar	28,3 dagar
Genomsnittlig årsarbetstid	1 657,8 timmar	1 642,5 timmar	1 727,7 timmar

Källa: WSI Collective Agreement Archive 2000.

Förändringarna av arbetstidens längd har primärt skett mellan 1980-talet till mitten av 1990-talet. Dessa förändringar har skett tillsammans med ökad flexibilitet i hur arbetstiden skall förläggas. Den kanske mest innovativa sektorn inom tysk industri är metall-

²⁵ Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor (2000) *EIRO*, (DE0012202F).

industrin. De har sedan förkrigstiden varit pionjärer vad gäller arbetstidsförkortning.²⁶ Nedan följer en kortfattad redovisning av utvecklingen av arbetstidsfrågan inom metallindustrin.

Införandet av 35-timmarsvecka i metallindustrin

Metallindustrin är den största sektorn som infört 35 timmars vecka.²⁷ Det första genombrottet mot en 35-timmarsvecka skedde 1985 när arbetstiden förkortades i kollektivavtal från 40 till 38,5 timmar. Utvecklingen har sedan fortsatt för att i oktober 1995 införa 35 timmars arbetsvecka för metallarbetare i västra Tyskland. Avtalet om 35-timmarsvecka för anställda i västra Tyskland och 38-timmarsvecka för anställda i östra Tyskland har sedan förlängts och gäller till och med den 30 april 2003.²⁸

Arbetstidsförkortningen inom metallindustrin har i huvudsak skett med "full lönekompensation" vilket innebär att de anställda bibehållit samma lön per månad trots att arbetstiden reducerats.²⁹ Metallarbetarna har dock bidragit till begränsning av "kostnaderna" för arbetstidsförkortningen genom återhållsamma lönekrav.

Sedan 1980-talet har arbetstidsförkortningar genomförts tillsammans med en ökad flexibilitet av arbetstidens förläggning. Bland annat har kollektivavtalen inom metallindustrin inneburit följande:

- Möjligheten för upp till 18 % av arbetskraften att arbeta 40 timmar i veckan (normalarbetstid). Normalt är det högutbildad arbetskraft som arbetar upp till 40 timmar i veckan, men in princip kan det omfatta samtliga anställningskategorier.
- Introduktion av "arbetstidskorridorer", som ger arbetsgivaren möjlighet att under en begränsad period minska eller öka arbetstiden så länge genomsnittliga veckoarbetstiden överensstämmer med den avtalade veckoarbetstiden.

²⁶ Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor (1998) *EIRO*, (DE9805262F).

²⁷ Andra sektorer är järn- och stålindustrin, tryckeri- samt pappersindustrin (samtliga i västra Tyskland).

²⁸ Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor (2000) *EIRO*, (DE0004255F).

²⁹ Jennifer Hunt (1999) *Has work-sharing worked in Germany?*, *The Quarterly Journal of Economics* (117–148).

- Möjligheten till ytterligare arbetstidsförkortning *utan* löne-kompensation för en begränsad period, i utbyte mot att jobb säkras.
- Nya regler som gör det enklare att introducera helgarbete.

Mot bakgrund av en fortsatt relativt hög arbetslöshet i Tyskland,³⁰ en omfattande omstrukturering av metallindustrin och prognoser om fortsatt minskning av antalet anställda i sektorn, kräver IG Metall fortsatt arbetstidsförkortning. Det bör dock tilläggas att motsättningarna till ytterligare minskning av arbetstiden inte bara finns hos arbetsgivarna utan även bland fackförbundets egna medlemmar. Medlemmarna ser en risk i att ytterligare arbetstidsförkortning kan medföra minskad månadslön, ökad intensitet och stress i arbetet samt ökad flexibilitet i arbetstidens förläggning. Deras erfarenheter av arbetstidsreduktioner är att de har gjort arbetstagaren än mer beroende av arbetsgivarens arbetstidspolicy.

Med utgångspunkt från detta har IG Metall klargjort att ytterligare förkortning av arbetstiden måste följas av full lönekompen-sation, bättre skydd mot stress i arbetslivet samt nya regler om hur arbetstiden skall organiseras och som bättre skall balanseras mellan individens och företagets intressen.

Effekter av arbetstidsförkortningen inom metallindustrin

Med utgångspunkt från den snabbt ökande produktiviteten i sek-torn, har IG Metall gjort bedömningen att sysselsättningsnivån endast kunde upprätthållas genom en bättre arbetsdelning, vilket gjorde ytterligare arbetstidsförkortning nödvändig. Sysselsätt-ningseffekten av arbetstidsförkortningen är dock omdiskuterad bland politiker, arbetsmarknadens parter och forskare. Enligt IG Metalls egna undersökningar och beräkningar har arbetstidsför-kortningen från 40 till 35 timmars vecka inneburit ett säkrande eller tillskapande av nästan 300 000 arbetstillfällen.

Uppfattning att en arbetstidsförkortning leder till ökad syssel-sättning genom att man "delar på jobben" kan verka logisk. Detta samband är dock komplext och påverkas av ett flertal faktorer som t.ex. övertidsarbete, löne- och produktionskostnader och flexibili-

³⁰ 7,8 % arbetslöshet enligt OECD (2001) *Employment Outlook – June 2001*.

tet vad gäller arbetstidens förläggning. Jennifer Hunt (1999)³¹ anser att förhållandet mellan normal arbetstid (enligt avtal) och faktisk arbetstid (arbetstid inklusive övertid) är centralt för att uppnå en arbetsdelning. Detta innebär att en förutsättning för att arbetstidsförkortningen skall kunna leda till ökad sysselsättning är att avtalad arbetstidsförkortning inte ersätts av ett ökat övertidsuttag. Enligt Hunt har arbetstidsförkortningen i tysk tillverkningsindustri (mellan åren 1984 till 1994) inneburit att en arbetstidsförkortning motsvarande 1 timme har lett till en faktisk arbetstidsförkortning motsvarande 0,85 till 1 timme. Samtidigt har timlönerna stigit i motsvarande takt vilket inneburit att månadslönerna inte har minskat. Hon har dock inte kunnat finna positiva effekter avseende sysselsättningen utan till och med en minskad sysselsättning bland män.

Gerhard Bosch och Steffen Lehndorff (2001)³² utvärderar i en artikel vilka sysselsättningseffekter kollektivavtalad arbetstidsförkortning haft i Europa under de senaste 20 åren. Studien visar bland annat att viss forskning har kunnat påvisa ett positivt sysselsättningseffekter emedan annan forskning, t.ex. ovan nämnda studie av Hunt, inte visar på något samband eller till och med finner ett negativt samband mellan arbetstidsförkortning och sysselsättningseffekter. En av slutsatserna i artikeln är att beroende på vilka antaganden man utgår ifrån, kan "teoretiska modeller användas för att påvisa att kollektivavtalad arbetstidsförkortning antingen är ett effektivt eller ineffektivt instrument i arbetsmarknadspolitiken".³³ Artikelförfattarna skriver dock att merparten av den forskning de utvärderat visar på positiva sysselsättningseffekter. Samtidigt visar några av studierna att arbetstidsförkortningen lett till ökat övertidstak och ökat inflationstryck på grund av stora löneökningar och därmed fått negativa följder för sysselsättningen. Författarna anser att det inte är själva arbetstidsförkortningen som är det viktigaste för effekterna på sysselsättningen utan hur förkortningen genomförs i praktiken.

Nedan följer en kort sammanfattning av det avtal som Volkswagen tecknade 1993 för att rädda tusentals jobb i utbyte mot en bl.a. förkortad arbetstid och minskade månadslöner för de anställda.

³¹ Jennifer Hunt (1999) *Has work-sharing worked in Germany?*, The Quarterly Journal of Economics (117–148).

³² Gerhard Bosch och Steffen Lehndorff, *Working-time reduction and employment: experiences in Europe economic policy recommendations*, Cambridge Political Economic Society 2001, 25 (209–243).

³³ Fritt översatt, G Bosch et al., 2001, s. 239.

Kollektivavtal på företagsnivå - Volkswagen

1993 tecknade Volkswagen och IG Metall ett kollektivavtal i syfte att rädda jobben i företaget. Cirka 30 000 av de 100 000 anställda inom VW skulle sägas upp på grund av en stark nedgång i efterfrågan och en ökad produktivitet inom Volkswagen. De viktigaste komponenterna i kollektivavtalet om att trygga den geografiska lokaliseringen av produktionen och sysselsättningen i Volkswagen AG var en garanti mot uppsägningar samt införandet av 4-dagarsvecka, 28,8 timmar per vecka i stället för 36 timmar.³⁴ Arbetstidsförkortningen infördes med delvis lönekompensation. Arbetstiden minskades med 20 % samtidigt som den genomsnittliga bruttolönen minskade med 16 %. Avtalet gällde från 1 januari 1994 till den 31 december 1995. Avtalet förlängdes, men justerades till 30 timmars arbetsvecka till och med 1999.

3.2.2 Arbetstidskonto

Grundtanken med arbetstidskonto är att den anställde ges möjlighet att, under en begränsad period, arbeta fler eller färre timmar än vad som är reglerat i kollektivavtal. Den anställde "sätter in" eller "tar ut" arbetstid på ett särskilt arbetstidskonto som senare tas ut i ledighet alternativt genom att personen "arbetar i kapp" tid. De mer precisa bestämmelserna och förutsättningarna för hur tiden skall tas ut varierar beroende på vad parterna överenskommer i kollektivavtal. Arbetstidskontot kan inte föras över från ett företag till ett annat.³⁵

Syftet med kontot är att öka flexibiliteten av arbetstidens förläggning för såväl arbetsgivare som arbetstagare och inte att förkorta arbetstiden. Från ett arbetsgivareperspektiv skapar kontot en möjlighet till en flexiblere produktion som bättre kan anpassa till efterfrågan. Dessutom kan lönekostnaderna minskas då "insättning" på kontot oftast inte räknas som övertid och reducerar på så vis övertidskostnaderna. För den anställda kan arbetstidskonton innebära en ökad möjlighet till inflytande över sin arbetstid och bidra till att arbetstiden bättre kan anpassas till individuella behov.

³⁴ Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor, (2000) *EIRO*, (DE9709230S).

³⁵ Enligt uppgift i korrespondens från WSI.

1998 genomförde WSI en studie av kollektivavtalade arbetstidskonton.³⁶ Studien visar att möjligheterna och begränsningarna av hur kontona kan och får användas varierar kraftigt mellan olika sektorer. När sedan kollektivavtalen införs på företagsnivå kan ytterligare förändringar göras och ökar därmed variationen av arbetstidskontona. Studien visar att modellen med arbetstidskonto är primärt orienterad för att produktionen bättre skall kunna anpassas till förändringar på marknaden.

Flertalet avtal definierar en gräns för hur arbetstidskontot får användas. WSIs studie visar att gränsen för antalet insatta timmar på kontot kan variera mellan 40 och 600 timmar och motsvarande gräns för det negativa saldot kan variera mellan 20 och 170 timmar. De flesta avtalen definierar dessutom en tidsperiod (mellan sex månader och två år) inom vilken arbetstidskontot skall vara balanserat. Tabell 4 visar överenskomna begränsningar i ett litet urval av avtal.³⁷

Tabell 4. Kollektivavtalade begränsningar av arbetstidskonton i ett urval av kollektivavtal

Kollektivavtal	Maximal insatt tid	Maximalt negativt tidssaldo
Vattenindustrin (Nordrhein)	600	40
Jordbruk (Schleswig-Holstein)	520	–
Privat transport och trafik (Saxen)	400	–
Tunnplåtspacketering (Hamburg)	224	170
Byggnadsindustrin	150	70
Återvinningsindustrin	148	100
Bilåterförsäljning (Hessen)	120	90
Trä- och plastindustrin	60	30

Källa: Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor (1998) EIRO, (DE9803255F).

Systemet med arbetstidskonton kan liknas med flextidssystem, men till skillnad från många svenska flextidssystem ger arbetstidskonton generellt en större flexibilitet avseende såväl antalet timmar som kan sättas in som längden på perioden för när tiden skall användas.

³⁶ Reinhard Bispinck, WSI Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf (1998) *Arbeitszeitkonten. Ein Überblick über ausgewählte tarifliche Regelungen.*

³⁷ Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor (1998) EIRO, (DE9803255F).

Den senaste utvecklingen inom området är införandet av s.k. arbetslivstidskonton. Det är ännu så länge bara tyska stålindustrin som omfattas av denna form av långsiktiga arbetstidskonton. En beskrivning följer nedan.

Arbetslivstidskonto för tyska stålarbetare

I oktober 2000 tecknade parterna inom metallindustrin Tysklands första sektorsavtal avseende arbetslivstidskonto (Lebensarbeitszeitkonten). Avtalet, som täcker cirka 85 000 anställda, går i stort ut på att anställda ges möjlighet att spara övertidsersättning samt andra delar av inkomsten över lång tid på ett särskilt konto. Medlen kan användas för betald ledighet, förtidspension eller i undantagsfall som extra pension. Detaljerna i avtalen definieras på företagsnivå.

Avtalet ger de anställda möjlighet att spara:

- *övertidsersättning upp till 169 arbetstimmar per år* (motsvarar maximala antalet övertidstimmar per år inom stålindustrin). Det blir därmed möjligt att under en 10-årsperiod spara upp till ett års ledighet.
- *viss del av månadslönen eller särskild typ av inkomst* (t.ex. bonus). Anställda upp till 45 år kan spara 15 % av månadslönen och personer äldre än 45 år kan spara 20 % av månadslönen. Detta möjliggör att under 4,5 år tjäna in motsvarande ett års förtidspension.
- *ledighet motsvarande tid som tjänats in under nattarbete.*

Pengar som sätts in på kontot är befriade från skatt och sociala avgifter. Allt sparande skall dock tas ut i form av betald ledighet, även om lön har satts in på kontot. Endast i fall då ledighet ej kan tas ut kan extra pensionbetalning ges. Om den anställda byter företag eller avlider under anställningstiden, betalas sparandet ut i pengar. Vid företagskonkurs finns det inte någon reglering som garanterar sparandet, varför detta är en viktig fråga att avtala om på företagsnivå.

4 Nederländerna – störst andel deltidsarbetande i Europa

Som framgår i del I är Nederländerna det land i den Europeiska unionen med kortast genomsnittlig arbetstid bland samtliga anställda. Den vanliga arbetstiden var i genomsnitt 30,5 timmar per vecka i Nederländerna år 2000 vilket kan jämföras med Grekland med den högsta genomsnittliga arbetstiden, 40,1 timmar per vecka, eller EU genomsnittet som uppgår till 36,4 timmar per vecka år 2000.³⁸ I Sverige var den genomsnittliga arbetstiden bland anställda 35,9 timmar per vecka år 2000. Den största förklaringen till den korta arbetstiden i Nederländerna är att de har den högsta andel deltidsarbetande i Europeiska unionen. Cirka 41 % av samtliga sysselsatta i Nederländerna arbetar deltid, vilket kan jämföras med genomsnittet i EU som är 18 % och cirka 23 % i Sverige. 71 % av de sysselsatta kvinnorna i Nederländerna arbetar deltid och 19 % av de sysselsatta männen.

Möjligheten till deltidsarbete har länge varit en viktig fråga för såväl regeringen som arbetsmarknadens parter i Nederländerna. På samma sätt som för tidigare redovisade länder (Frankrike och Tyskland) var arbetstidsfrågan en viktig fråga för att öka sysselsättningen i Nederländerna. Idag anses deltidsarbetet framför allt vara viktigt för att förbättra förutsättningarna för individen att kombinera arbete och familj samt ett sätt att locka främst kvinnor till arbetsmarknaden.

I detta avsnitt läggs tyngdpunkten på bakgrunden och utvecklingen av deltidsarbetet i Nederländerna samt en beskrivning av den nyligen införda lagstiftningen som ger individen rätt att gå upp eller ner i arbetstid. Först ges dock en kort beskrivning av utvecklingen av sysselsättningen i Nederländerna.

³⁸ Europeiska Kommissionen (2001), *European social statistics – Labour force survey results*.

4.1 Sysselsättningsutveckling

Mot bakgrund av höga och stigande arbetslöshetsprocent tecknades 1982 den s.k. Wassenaar-överenskommelsen. I denna överenskommelse redovisade de centrala arbetsmarknadsparterna gemensamma rekommendationer för att öka sysselsättningen. Arbetstagarna accepterade löneåterhållsamhet för att öka vinstnivån i näringslivet och arbetsgivarna förklarade sig inställda på att diskutera arbetstidsförkortningar som ett sätt att minska arbetslösheten och på så vis uppnå en bättre fördelning av existerande jobb. I överenskommelsen nämndes deltidssamarbete som ett av instrumenten för att uppnå detta, men den viktigaste metoden var att förkorta den normala veckoarbetstiden.³⁹ Regeringen gav i sin tur utfästelser om sänkta skatter och socialförsäkringsavgifter för att skapa förutsättningar för att uppnå det gemensamma målet – ökad tillväxt och sysselsättning. Denna arbetsrelation mellan regeringen och arbetsmarknadens parter kallas i Nederländerna för poldermodellen. Denna modell bygger på att regeringen och parterna inom sitt respektive område verkar mot en gemensam målsättning för att få till stånd en ”vinna-vinna- lösning”.⁴⁰

Tjugo år senare visar Nederländerna upp en bild av hög sysselsättning och låg arbetslöshet. Enligt uppgifter från EU kommissionen⁴¹ uppgick arbetslösheten i Nederländerna till 2,7 % år 2000, vilket är den näst lägsta arbetslösheten i EU, efter Luxemburg på 2,4 %. Den genomsnittliga arbetslösheten i EU uppgick till 8,4 % år 2000. Sysselsättningen i Nederländerna uppgick till 72,9 år 2000 jämfört med EU genomsnittet på 63,1 %. Detta är den näst högsta sysselsättningsnivån, efter Danmark (76,4 %), bland medlemsstaterna i den Europeiska unionen. Det skall dock sägas att 41,2 % av de sysselsatta i Nederländerna var deltidssamarbete.

4.2 Utvecklingen av deltidssamarbete i Nederländerna

Sedan slutet av 1980-talet är deltidssamarbete en viktig fråga i arbetslivsdebatten i Nederländerna. Den kollektivavtalade genomsnittliga veckoarbetstiden för heltidsanställda var då reducerad till 38 tim-

³⁹ Plantenga, J. & R. Dur (1998), *Working time reduction in the Netherlands: past developments and future prospects*, In: *Transfer*, vol. 4, no. 4 (678–691).

⁴⁰ Regeringskansliet, Finansdepartementet (1999), Ds 1999:37 *Hur gör man? – Om sysselsättnings- och välfärdsreformer i fyra EU länder*.

⁴¹ Europeiska Kommissionen (2001), *European social statistics – Labour force survey results*.

mar i de flesta kollektivavtalen. Arbetsgivarna var inte längre villiga att förkorta arbetstiden ytterligare och arbetstagarna prioriterade löneökningar.⁴² Mot denna bakgrund ansågs deltidssamarbetet som en allt viktigare metod för att fördela sysselsättningen bland en större andel av arbetskraften. Genom ett centralt kollektivavtal år 1993 enades parterna om en flexibilitet i löne- och arbetstidsförhandlingarna.⁴³ I detta avtal rekommenderades deltid som ett sätt att öka förvärvsfrekvensen och underlätta för anställda att förena förvärvsarbete med familjeansvar.

Deltidssamarbetet har haft en viktig roll för kvinnornas intåg på arbetsmarknaden under 1980-talet. Många kvinnor började jobba deltid i stället för heltid. Svenska Finansdepartementet skriver i departementsserien "Hur gör man? – Om sysselsättnings- och välfärdsreformer i fyra EU länder" (Ds 1999:37, sid 74) att "för i vart fall kvinnorna gäller det inte bara att vara flexibel i arbetslivet utan också att hitta flexibla barnomsorgslösningar i ett samhälle där arbetsdelningen i hemmen fortfarande förefaller vara traditionellt oflexibel och där samhället inte erbjuder särskilt mycket i form av daghem eller fritidshem".

Det är framför allt kvinnor som arbetar deltid och ett typiskt holländskt hushåll har cirka 1,5 förvärvsinkomst. Holländska regeringen uttrycker att man vill skapa möjligheter för par att arbeta 75 % var och samtidigt dela på ansvaret i hemmet och använda sig av barnomsorg etc. när så behövs.⁴⁴ Denna så kallade "kombinationsmodell" bygger på en politik där individer med vårdnadsansvar tar hand om merparten av vården själva, men erhåller visst stöd i form av omsorgsverksamhet och ledighet (t.ex. föräldraledighet).

4.2.1 Frivilligt eller ofrivilligt deltidssamarbetet

Nederländerna är det land i EU med lägst andel deltidssamarbetande som säger att de valt att arbeta deltid för att de ej kan hitta ett heltidsjobb (s.k. ofrivilligt deltidssamarbetet). Endast 3,5 % av deltidssamarbetarna i Nederländerna rapporterar att de ofrivilligt arbetar deltid.

⁴² Visser, J. & A. Hemerijck (1997), *A Dutch Miracle, Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*, Amsterdam.

⁴³ Regeringskansliet, Finansdepartementet (1999), Ds 1999:37 *Hur gör man? – Om sysselsättnings- och välfärdsreformer i fyra EU länder*.

⁴⁴ Social- och arbetsmarknadsdepartementet, Nederländerna (1999) *Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg*.

Den låga andelen gäller såväl bland kvinnor som bland män. Detta kan jämföras med EU-genomsnittet som uppgår till 15,8 % och 23,2 % i Sverige.⁴⁵

Även om deltidsarbetet är i låg grad ofrivilligt visar undersökningar under 1990-talet, genomförda av det holländska institutet för arbetsmarknadsforskning (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, OSA), att anställda i Nederländerna har intresse av att ändra sin arbetstid. År 1999 angav 30 % av de anställda som levde i parförhållanden att de ville anpassa sin arbetstid till sin partners arbetstid. Ett återkommande mönster är att män vill arbeta färre timmar och kvinnor mer. Liknande statistik går att finna i rapporter från den nederländska statistiska centralbyrån (Centraal Bureau van de Statistiek, CBS).

Det är bl.a. utifrån ovan redovisade bakgrund samt önskemål från arbetstagare, som den holländska regering år 2000 införde en ny lagstiftning som ger den anställda rätt att gå upp eller ned i tid.

4.3 Ny lagstiftning om anpassning av arbetstiden

Den 1 juli 2000 trädde en ny arbetstidslagstiftning i kraft som reglerar individens möjligheter att gå ned alternativt upp i arbetstid utifrån individuella behov. Detta har inte varit reglerat i tidigare lagstiftning och regeringens uppfattning var att frånvaron av sådan lagstiftning hindrade framför allt män från att ta tjänstledigt. Med hjälp av lagen är därmed förhoppningarna att fler män skall ta ett större ansvar vad gäller omvårdnaden av egna barn.

För att göra deltidsarbete mer attraktivt reglerar lagen även möjligheten för individer i deltidsarbete att gå upp i tid. Genom att öka individens möjlighet att anpassa arbetstiden efter sin och sin partners livssituation vill regeringen göra det mer attraktivt för individer att såväl stanna kvar som träda in på arbetsmarknaden.

Målsättningen med reformen är att:

- den skall leda till förbättrade förutsättningar att kombinera arbete och fritid
- den skall leda till ökat arbetskraftsutbud
- den överensstämmer med företagens krav på ökad flexibilitet.

⁴⁵ Europeiska Kommissionen (2001), *European social statistics – Labour force survey results*.

För att lagen skall vara tillämpbar måste den anställde ha arbetat hos arbetsgivaren minst ett år innan den tidpunkt då den nya arbetstiden skall gälla. Den anställde måste ansöka om att gå ned alternativt upp i tid minst fyra månader i förväg och skall därutöver precisera sin önskan (antal timmar och vilka timmar). Arbetsgivaren måste acceptera ansökan såvida det inte finns "tungt vägande företags- eller tjänsteskal" som talar emot ansökan.⁴⁶ Detta avser såväl antalet timmar som arbetstagaren önskar arbeta, som vilka timmar på vilken dag som han eller hon önskar att tiden skall förkortas alternativt förlängas. I lagen står det att arbetsgivaren endast kan neka den anställdes ansökan om att gå ned i tid "om minskningen leder till allvarliga problem;

- för ledandet av företaget vid tillsättning av de frigjorda timmarna,
- på säkerhetsområdet, eller
- av schemateknisk karaktär."

När det gäller den anställdes önskan om att gå upp i tid kan arbetsgivaren endast neka:

- om det inte finns tillräckligt med arbete
- om det inte finns tillräckligt med pengar för att täcka de ökade lönekostnaderna eller på grund av organisatoriska problem, eller
- om det inte finns utrymme på grund av fastställd personalstruktur eller personalbudget.

Arbetstagaren behöver inte uppge något skäl för att ändra sin arbetstid. Det är arbetsgivaren som gör den slutliga bedömningen om ansökan har starka konsekvenser för verksamheten eller ej. Arbetstagaren kan dock överklaga beslutet och få det prövat i domstol.

Arbetsmarknadens parter kan göra undantag i kollektivavtal från lagen, men endast då det gäller möjligheten för anställda att gå upp i tid, inte när det gäller rätten att gå ned i tid. Lagen gäller för alla anställda förutom för företag med färre än 10 personer. Särskilda regler kommer att stiftas för militär personal.

⁴⁶ Staatblad van het Koninkrijk der Nederlanden, Jaargang 2000, 114 Wet van 19 februari 2000, *houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur)*.

5 Avslutande reflektioner

Frankrike, Tyskland och Nederländerna har samtliga valt olika lösningar för att förkorta arbetstiden. I Frankrike har staten lagstiftat om en arbetstidsförkortning till 35 timmar per vecka för samtliga heltidsanställda och därmed tagit på sig en stor del av ansvaret för att realisera en arbetstidsförkortning. Att staten tagit på sig detta ansvar bör bland annat ses utifrån att arbetsmarknadens parter inte har samma roll och storlek som t.ex. i Sverige eller Tyskland.⁴⁷ Innan införandet av 35-timmarsveckan fanns det ytterst få kollektivavtal på arbetstidsområdet i Frankrike. Detta i kombination med en relativt hög arbetslöshet och en övertygelse om att en arbetstidsförkortning bidrar till ökad sysselsättning har varit viktiga orsaker till framväxten av ett införande av lagstiftad 35-timmarsvecka. För att kompensera arbetsgivaren innebär den nya lagstiftningen att arbetstiden bättre kan anpassas till produktionen, med andra ord, en ökad flexibilitet som till stor del kan tillgodose arbetsgivarens intressen.

I Tyskland har staten intagit en mer passiv roll och överlåtit till fack och arbetsgivare att förhandla fram avtalslösningar inom arbetstidsområdet. Lagstiftningen ger dock utrymme till en flexibel förläggning av arbetstiden, något som arbetsgivarna har använt sig av gentemot att arbetstiden förkortats. Bland annat inom metallindustrin har arbetstiden förkortats till 35 timmar per vecka. En viktig orsak till denna förkortning har varit fackens krav på att förkorta arbetstiden för att på så vis säkra arbetstillfällena i en tid där moderniseringen inom metallindustrin inneburit personalnedskärningar. Mot denna bakgrund är min bedömning att IG Metalls högsta prioritet har varit att säkra arbetstillfällena. Den huvudsakliga metoden för detta har varit att förkorta arbetstiden. I utbyte mot en arbetstidsförkortning har man varit villig att ge arbetsgivaren ett

⁴⁷ Enligt uppgift från EIRO var anslutningsgraden till fackföreningar bland sysselsatta år 2000 9 % i Frankrike, 81 % i Sverige och 30 % i Tyskland (avser 1998).

större utrymme att anpassa arbetstidens förläggning till produktionsbehov, vilket med största sannolikhet haft en negativ inverkan på de anställdas arbetsmiljö. Vi har även kunnat se att det finns kritiska röster bland IG Metalls medlemmar till ytterligare förkortad arbetstid. Detta p.g.a. att man upplever en risk för ett ytterligare minskat inflytande över den egna arbetstiden, ökad intensitet i arbetet samt risk för minskad lön.

Staten i Nederländerna har valt en annan strategi där man via lagstiftning ökat möjligheten för individen att anpassa sin arbetstid till individuella önskemål och sin livssituation. Detta sker genom ökad möjlighet att gå upp och ned i arbetstid. Initiativet förs därmed ned till varje enskild individ som med stöd av lagstiftningen getts ett starkt inflytande över sin arbetstid. Detta skall ses utifrån en tradition av hög andel deltidsarbetande och behovet för den enskilda individen att ta ett större ansvar för vård av t.ex. barn, än i Sverige. Omsorgsverksamehten är därmed inte heller lika utbyggd som i Sverige.

Sammanfattningsvis kan sägas att en viktig drivkraft för arbetstidsförkortningen i såväl Frankrike som i Tyskland har varit att skapa fler jobb. Som kompensation för arbetstidsförkortningen har staten i Frankrike och fackföreningarna i Tyskland accepterat en ökad möjlighet att anpassa arbetstidens förläggning till produktions behov. Vi har även kunnat se indikatorer på att arbetstidsförkortningen har inneburit en ökad intensitet och stress i arbetet samtidigt som anställda rapporterar en förbättrad möjlighet att kombinera arbete och fritid. För Sveriges del där intensiteten och stressen i arbetslivet redan är mycket hög i en internationell jämförelse⁴⁸ bör därför hälsoaspekter och individens inflytande ses som viktiga komponenter i debatten kring en förkortning av veckoarbetstiden

⁴⁸ År 2000 rapporterar 80 % av de sysselsatta i Sverige att de arbetar i hög eller mycket hög arbetstakt, jämfört med 56 % i genomsnitt i EU. (Europeiska fonden för förbättrade levnads- och arbetsvillkor, år 2001).