



Den eviga striden om tiden

Förebilder och inspiration i
omvärlden

Tommy Öberg
Anna Danielsson Öberg

arena idé

DEN EVIGA STRIDEN OM TIDEN

FÖREBILDER OCH INSPIRATION I OMVÄRLDEN

Författare: Tommy Öberg, Anna Danielsson Öberg

ISBN: 978-91-989871-3-3

Grafisk form: Arena Idé

© Arenagruppen och författarna

Stockholm 2026

Innehåll

Prolog	5
Norge	11
Andra förkortningar	13
Splittring inom LO	16
Danmark	18
En landningsbana	20
Mer flexibilitet	22
Hög pensionsålder	24
Tyskland	25
Stora skillnader	26
Klausuler	26
Individuell flexibilitet	27
Fortsatt kamp	27
Deltid vanligt	28
Produktivitetsvinster	28
Kortare arbetstid i övriga Europa	31
Lagstiftning ovanlig	31
Avtal vanligare	32
Storbritannien	33
Italien	34
Spanien	35
Erfarenheter	35
Sammanfattning	37
Referenser	41
Skriftliga källor	41
Intervjuer	43



Anna Danielsson Öberg har varit arbetsmarknadsreporter i flera decennier, bland annat på Svenska Dagbladet. Sedan 2006 är hon frilansjournalist. Hon har skrivit ett flertal böcker.



Tommy Öberg har arbetat som arbetsmarknadsreporter i flera decennier, bland annat på Svenska Dagbladet, och har varit chefredaktör för LO-Tidningen (Arbetet). Han har skrivit flera böcker och är i dag frilansjournalist.

Prolog

Striden om tiden (arbetstiden) är evig och argumenten för och emot är i grunden desamma i dag som i går. Enligt förkortningens förkämpar handlar det om att skapa rättvisa mellan branscher, mellan könen och mellan arbetare och tjänstemän, motverka stress och sjukskrivningar och skapa möjligheten att kunna kombinera arbetslivet med resten av livet.

Deras argument tar sikte på betydelsen av att bilda familj och skaffa barn, att engagera sig i olika samhällsfrågor, att visa omsorg om hälsa och att orka arbeta längre upp i åren. Det är också en rimlig väg för anställda att få del av den produktivitetsökning de bidrar till. Att pensionsåldern ständigt höjs innebär en förlängning av arbetstiden som till dels kan kompenseras av kortare arbetsdagar.

Hos motståndarna skjuts nu, som vid tidigare förkortningar, ekonomiska argument i förgrunden. Förkortning är helt enkelt för dyrt och riskerar undergräva konkurrensförmåga och även tyra (minska) tillväxten. Något förenklat kan arbetsgivarnas inställning i frågan om kortare arbetstid beskrivas som nej till generella åtgärder. Men ja till individuella lösningar som innebär att varje förkortning av arbetstiden följs av motsvarande nedgång i lön.

Det finns ytterligare en smygväg mot kortare arbetstid som arbetsgivarna, om inte gillar, så i alla fall accepterar – ökad flexibilitet. Enklare uttryckt: om arbetsgivare ges möjlighet att variera de anställdas arbetstider utan att betala övertidsersättning kan de tänka sig arbetstidsförkortningar.

Kraven på kortare arbetstid har alltid funnits, men under mer än ett halvt sekel har de i Sverige inte stått högst upp på den fackliga dagordningen eller kravlistan. Detsamma gäller inom politiken. Men nu har kraven på kortare arbetsdag återigen blivit en het fråga både genom politiska initiativ och genom en uttalad

facklig ambition om att förkorta arbetstiden.

Det tog 100 år av facklig kamp, från 1870-talet till 1973, för att förkorta arbetstiden i Sverige från mer än 70 timmar i veckan till 40 timmar.

Med fortsatt samma tempo i förkortningen borde arbetstiden i dag vara en god bit under 30 veckotimmar, snarast kanske 25 timmars arbetsvecka. Men så är inte fallet.

Ansträngningarna att förkorta arbetstiden har sedan 1973 varit minst sagt måttliga, i den utsträckning de ens förekommit. Fackligt fokus har i stället lagts på löneökningar. Och politiskt har kraften främst inriktats på att bygga ut föräldraförsäkringen.

Satsningen har varit både omfattande och framgångsrik, inte minst sett i ett internationellt perspektiv. I dag har Sverige ett av världens mest generösa system med totalt 480 dagars (16 månaders) ledighet med föräldrapenning. De första 390 dagarna är ersättningen densamma som sjukpenningen för att de sista 90 dagarna sänkas till ett fast dagbelopp (180 kronor/dag). 90 dagar är också reserverade för vardera föräldern.

Föräldraledighet som påminner om det svenska systemet finns också i övriga nordiska länder. Mest likt Sverige är Island som har skapat ett system där föräldrar får totalt 480 dagars delad ledighet med 80 procents lönekomensation.

I övriga Europa har till exempel Tyskland ett system med 14 månaders föräldraledighet där föräldrar kan dela på tiden med två tredjedelar av lönen.

Andra länder med viss utbyggnad av föräldraledighet är Spanien, Kroatien, Storbritannien och Slovakien, men där gäller ersättningen främst mammor. Ledigheterna varierar mellan 30 och 50 veckor.

USA är det enda OECD-landet utan nationell betald föräldraledighet. Inom OECD är den betalda mammaledigheten i genomsnitt 18,5 veckor.

Det finns emellertid avtalsområden som parallellt med den ut-

byggda föräldraförsäkringen har kortat arbetstiden under senare år – det gäller framför allt industrin. Men de senaste 50 åren har frågan om kortare arbetstid varit, om inte iskall, så i alla fall näst intill på den övriga arbetsmarknaden.

I punktform kan den svenska arbetstidshistorien under de senaste 150 åren sammanfattas på det här sättet.

- **1870-talet:** Arbetsveckan var över 70 timmar.
- **Tidigt 1900-tal:** Genomsnittlig veckoarbetstid var cirka 60 timmar.
- **1919:** Åtta timmars arbetsdag infördes efter ett riksdagsbeslut.
- **1920:** En lag om 48 timmars arbetsvecka infördes, vilket innebar 8 timmar om dagen måndag till och med lördag.
- **1930:** Lagen om 48 timmars arbetsvecka blev permanent.
- **1957** infördes en lag om att veckoarbetstiden skulle sänkas med en timme per år under tre års tid fram till
- **1960** då den blev 45 timmar per vecka.
- **1973:** Den lagstadgade 40-timmarsarbetsveckan infördes.
- **1970-talet:** Lördagar blev officiella vilodagar och flexetid började införas.
- **1980-, 1990-, 2000-, 2010- och 2020-talet:** Fortsatt samma lagfästa norm för veckoarbetstiden. Men växande skillnader (via avtal) mellan olika branscher, företag och kategorier anställda.

Under de senaste 50 åren har den svenska arbetsmarknaden förändrats på många sätt. Produktiviteten har stigit kraftigt. I dag producerar en anställd lika mycket som 2,5 anställda gjorde på 1970-talet. Den kanske mest påtagliga förändringen handlar om anställningsformerna. Till en början ändrades de smygande, men över tid på ett tydligt och högst påtagligt sätt.

Arbetsgivarnas krav på bemanning som perfekt passar behoven på arbetsplatsen, så kallad precisionsbemanning, innebar

ett genombrott för olika former av deltidсанställningar. Sverige europeiserades vad gäller anställningsformer. Och individuella arbetstidslösningar blev vanligare. Till en början märktes de framväxande deltiderna främst inom detaljhandel, restauranger och hotell, men de spreds snabbt också till den offentliga vård- och omsorgssektorn.

I dag arbetar i runda tal en miljon löntagare, främst kvinnor, på svensk arbetsmarknad deltid. Allra vanligast är deltidsarbete inom detaljhandeln och kommunerna.

Trots utvecklingen dominerar heltid på den svenska arbetsmarknaden. Andelen heltidsanställda ligger högre i Sverige än OECD- och EU-snittet samt USA, Kanada och Australien.

Det finns inte heller fler ”röda” dagar i Sverige än i andra länder. I Europa varierar antalet ”röda” dagar mellan 9 och 15 per år. Sverige ligger med 11 ”röda” dagar i den lägre delen av intervallet.

Samma mönster gäller semester. Anställda i Sverige har inte fler semesterdagar jämfört med anställda i andra länder inom EU. Minsta antalet dagar betald semester i EU är 20. Sverige har, i likhet med till exempel Danmark, Finland, Frankrike och Österrike, minst 25 dagar.

De allt fler deltidсанställda har inneburit att kravet på kortare arbetstid i dag kompletteras med kravet på längre arbetstid för allt fler anställda som ofrivilligt arbetar deltid.

I dag handlar därför arbetstidsdebatten och kraven om att både förlänga och förkorta arbetstiden. De heltidsanställda vill av uppenbara skäl förkorta sin arbetstid medan de deltidсанställda av lika tydliga orsaker vill förlänga sin arbetstid.

I branscher där majoriteten av de anställda arbetar olika former av deltid är därför det främsta kravet inriktat på att begränsa förekomsten av deltider och/eller förlänga arbetstiderna för de deltidсанställda.

På andra delar av arbetsmarknaden där heltid är norm ser

kravspecifikationen annorlunda ut. Där är förkortning av arbetstiden prioriterad.

Formerna för förkortningen kan se ut på en mängd olika sätt: Sex- eller sjutimmarsdag, tidig fredag, 35-timmarsvecka, fler lediga dagar eller längre semester.

Den splittrade bilden och de många, ibland konkurrerande, uppfattningarna är en av de viktigaste förklaringarna till att frågan om kortare arbetstid så här långt inte mynnat ut i skarpa gemensamma fackliga krav.

Ytterligare en kvardröjande facklig oklarhet är om den önskade förkortningen ska ske genom avtalade uppgörelser eller via lagstiftning. Huvudspåret förefaller i dag vara förkortning via avtalsuppgörelser.

I högtidstalen har kravet på kortare arbetstid alltid funnits med som en ledande och viktig paroll, men i verkligheten har föga eller ingenting hänt.

Varje bransch har hittat och format sin egen lösning, och som så ofta tidigare är det de betalningsstarka branscherna som satsat på arbetstidsförkortning.

Sedan 1996 har till exempel IF Metall, avtalsrörelse efter avtalsrörelse, förkortat arbetstiden med några minuter, eller halvtimmar i taget. I dag har årsarbetstiden kapats med nära 70 timmar. Det uppsatta målet var 100 timmar, men dit är det fortsatt en bit. I spåren av IF Metalls förkortning har också flera andra branscher kapat arbetstiden på liknande sätt.

Bakom det förnyade intresset för och de mer precisa kraven på förkortning av arbetstiden finns förutom de återkommande nygamla argumenten också utvecklingen i omvärlden.

Arbetstidsmålet har inte utvecklats i takt med övriga länder. En lång rad länder har på olika sätt förändrat och förkortat arbetstiderna på sina arbetsmarknader.

De nordiska grannländerna har i dag 37 eller 37,5 timmar som norm för en arbetsvecka med dagtidsarbete. Och så har det varit

under snart 40 år. Men Sverige har fortsatt kvar 40 timmar som norm.

Mot den här bakgrunden kan det finnas erfarenheter och vunnna insikter i grannländerna som är värda att ta del av och inspireras av för den fortsatta diskussionen om kortare arbetstid.

I den här korta rapporten har vi gjort nedslag och intervjuer i Norge, Danmark och Tyskland och med Europafackets forskningsinstitut i Bryssel för att lära mer om hur andra gjort, vilka vägar de valt, vilka svårigheter de mött och vad som visat sig vara avgörande för att förkorta arbetstiden.

För att möjliggöra vårt arbete har stipendier från Hiertanämnden och ekonomiskt stöd från Akademikerförbundet SSR varit helt avgörande. Utan det – ingen rapport.

Eventuella misstag i form av övertolkning, rena missförstånd eller översättningsfel faller helt och hållet på rapportens författare. Ingen skugga över intervjupersonerna eller det skrivna underlag vi tagit del av.

Norge

Kravet på rättvisa mellan arbetare och tjänstemän var avgörande när kortare arbetstid drevs igenom i Norge. I mitten på 1980-talet arbetade många tjänstemän 37,5 timmar i veckan, medan arbetarna arbetade 40 timmar.

Den uppenbara obalansen eller orättvisan ledde till en omfattande konflikt som slutade med att arbetstiden kortades.

I dag finns fortsatt fackförbund som kräver ytterligare sänkningar av arbetstiden. Flera fackförbund har kongressbeslut om sextimmarsdag, till exempel Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Norsk Tjenestemannslag (NTL) och Handel og Kontor.

Trots detta beskriver både forskare och representanter för fack och arbetsgivare frågan om kortare arbetstid som mer eller mindre iskall.

Det är 40 år sedan frågan om kortare arbetstid stod högt på den norska dagordningen. Men i början och mitten på 1980-talet var den väldigt aktuell, främst bland LO-förbunden.

Och det var inte första gången som de krävde kortare arbetstid, det var något den norska fackföreningsrörelsen gjort alltsedan fackförbunden bildades i slutet av 1800-talet. Behovet av bättre hälsa och mer fritid var de återkommande motiven bakom kraven.

”Nedkortad arbetstid är till gagn både för kropp och själ och till nytta både för individen, produktionen och det större samhället.” Så lät det för 150 år sedan när den norske instrumentmakaren A J Krogh argumenterade för maximalt 10 timmars arbete per dag – och så låter det också i dag när kraven på förkortning diskuteras.

I mer modern tid kan avstampet för kortare arbetstid i Norge sägas vara LO:s kongress 1981. Flera förbund krävde då sextimmarsdag. Mot det kravet ställdes behoven av andra reformer som längre semester och lägre pensionsålder.

En kompromiss behövdes och där och då lanserades och accepterades förslaget om en arbetstidsförkortning som en rättvisereform. Många tjänstemän hade redan en veckoarbetstid på 37,5 timmar och det borde också arbetarna ha, var argumentet.

Dessutom ansågs det mer rimligt att åstadkomma en förkortning på 2,5 timmar i veckan än en drastisk minskning till sex timmars arbetsdag. Beslutet klubbades och förberedelser inför avtalsrörelsen 1984 genomfördes.

Enligt Kristin Alsos, forskningsledare på Fafo som forskat om arbetstid, var just vikten av likabehandling mellan tjänstemän och arbetare det som ledde fram till LO:s beslut. Medvetenheten var stor om att förhandlingarna skulle bli besvärliga, men krav formulerades på att arbetstiden skulle sänkas till 37,5 timmar.

Inför förhandlingarna gjordes bedömningen att det skulle bli enklare att få igenom kraven genom förbundsvisa förhandlingar – LO centralt skulle alltså inte förhandla.

De fackliga kraven fick också politisk medvind när Arbeiderpartiet fattade beslut om att det var rimligt att arbetstiden mellan tjänstemän och arbetare likställdes.

Industrin förhandlade först 1984, och fack och arbetsgivare träffade en principöverenskommelse som gick ut på att arbetstiden skulle sänkas vid nästa förhandling, 1986. Men inför dessa förhandlingar insåg LO att det trots principöverenskommelsen skulle bli svårt att få igenom kraven, och konfliktförberedelser genomfördes.

Arbetsgivarna krävde samordnade förhandlingar – men LO och förbunden vidhöll att det var förbundsvisa förhandlingar som gällde. Ett annat krav från arbetsgivarna var att en låglönegaranti skulle tas bort från avtalen i utbyte mot arbetstidsförkortningen. Också detta avvisade LO.

När LO sade nej svarade arbetsgivarna med en lockout, 100 000 anställda omfattades. Parterna framträdde i tv och LO:s företrä-

dare fick opinionen på sin sida. Arbetsgivarnas förhoppning att LO:s samordning mellan förbunden skulle spricka gick också om intet – liksom förhoppningen att den sittande högerregeringen skulle ingripa i konflikten.

Till sist fick arbetsgivarna ge med sig. En uppgörelse träffades mellan industrins parter som innebar att arbetstiden minskade stegvis till 37,5 timmar. Övriga parter inom privat sektor och of-fentlig sektor följde efter – även om avtalskonstruktionerna varierade mellan branscherna.

Parallellt med förhandlingarna arbetade en statlig utredning med att undersöka möjligheten att korta arbetstiden. Det var inte den första, flera tidigare utredningar hade pekat på fördelarna med kortare arbetstid – främst förbättrad hälsa för arbetstagarna och ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Utredningen som presenterades 1987, alltså året efter parternas uppgörelse, ansåg att en arbetstidsförkortning till 37,5 timmar var rimlig.

Liksom tidigare var argumenten förbättrad hälsa och välfärd. Det var ett sätt att värna arbetstagarna, att skapa en bättre balans mellan arbete och fritid och att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.

Kravet från LO och förbunden var att arbetstidsförkortningen skulle ske med bibehållen lön. Den minskade arbetstiden skulle inte innebära att lönerna minskade i motsvarande grad. LO:s nuvarande chefsekonom, Roger Bjørnstad, anser att den förkortning som genomfördes också skedde med full lönekomensation.

Det som däremot är något svårare att undersöka är vad som hände med löneökningstakten under den period som följde på arbetstidsförkortningen. Den kan ha varit något långsammare under några år.

Andra förkortningar

Flera forskare har beskrivit vad som hänt med arbetstiden i Norge under de senaste 30–40 åren, och de pekar på att arbetstiden också förkortats på andra vägar än enbart genom vecko-arbetstiden.

Att förlänga semestern var till exempel något som den norska regeringen lanserade redan 1981. Införandet av en femte semestervecka ansågs vara en väg. En första dag, "Grodagen", namnet efter norska regeringens dåvarande statsminister Gro Harlem Brundtland, beslutades året efter.

Därefter var tanken att ytterligare fyra dagar skulle införas gradvis, men det dröjde. Först vid millennieskiftet blev parterna överens om att öka antalet semesterdagar med ytterligare fyra, genom att två semesterdagar infördes 2001 och två 2002.

Men det är inte enbart genom kortare veckoarbetstid och mer semester som arbetstiden kortats i Norge. I början av 2000-talet användes ånyo argumentet om rättvisa mellan grupper. Den här gången var det inte mellan arbetare och tjänstemän utan mellan dem som arbetade skift i industrin respektive vården. Skiftarbete i industrin utfördes oftast av män och inom vården av kvinnor. Men ersättningen var olika, hävdade företrädare för kvinnorna.

Den här gången var det inte främst LO-förbunden som stod i spetsen utan Norsk Sykepleierforbund (norska motsvarigheten till Vårdförbundet) och den fackliga centralorganisationen Unio. Norsk Sykepleierforbund organiserar sjuksköterskor och barnmorskor och är Norges fjärde största fackförbund och det största tjänstemannaförbundet.

Kravet från främst de här förbunden (men också LO-förbund inom vårdsektorn) var att jämställa ersättningen för allt skiftarbete.

Förutom det traditionella skiftarbetet inom olika delar av industrin finns ett skiftarbete som kallas turnus (rotation) inom vård- och omsorgssektorn i Norge. Det traditionella skiftarbetet innebär att arbetslag arbetar skift enligt ett gemensamt schema. Tredelad turnus i vården innebär att individer (oftast sjuksköterskor) arbetar skift, enligt ett individuellt schema.

För dem som arbetade skift inom industrin var arbetstiden kortare som kompensation för skiftgången. Oftast 33,6 vecko-

timmar, enligt ett beräkningssystem.

Men för dem som arbetade turnus/skift inom vården var det svårare att komma ner till samma lägre arbetstid eftersom det etablerade beräkningssystemet inte riktigt fungerade på deras schemaläggningar. Detta ansågs orättvist. Förbunden försökte bland annat med hjälp av den norska jämställdhetsombudsmannen visa på orättvisan när det gällde hur skiftarbete påverkade den totala veckoarbetstiden för kvinnor och män.

2009 antogs en konstruktion som innebar nya sätt att beräkna arbetstiden för sjukvårdsanställda med skiftgång. En gradvis reduktion av den veckovisa arbetstiden infördes, vilket främst omfattade sjuksköterskor på sjukhusen, enligt en utredning från Fafo.

De förändringar som infördes innebar att avsevärt färre omfattades av förkortningen än vad den tidigare utredningen föreslagit. I dag handlar det om runt 15 000 anställda på sjukhusen, främst sjuksköterskor, som fått sänkt arbetstid. Däremot omfattas få inom den kommunala sektorn av den konstruktion som antogs.

Även om förändringen framställdes som en framgång var missnöjet stort inom bland annat Sykepleierforbundet. Arbetstidsförkortningen blev, enligt deras uppfattning, inte tillräcklig och dessutom sämre än för anställda som arbetade skift inom den mansdominerade industrin. Orättvisan kvarstod.

Förbundet, som har stöd av kvinnodominerade grupper inom LO, fortsätter därför kampen för att en ytterligare minskning ska genomföras och omfatta flera grupper. Sykepleierförbundets kongress fattade 2023 beslut om att kräva att alla sjuksköterskor som arbetar turnusskift ska ha en veckoarbetstid på 33,6 timmar.

Ett av förbundets argument är att sjukfrånvaron ökar bland medlemmarna. Arbetsgivarna hänvisar dock till den stora bristen på arbetskraft som riskerar öka eftersom vården står inför ett generationsskifte som innebär att många anställda kommer att gå i pension.

Splittring inom LO

Inom LO var och är splittringen stor mellan förbunden i synen på arbetstidsförkortning. Flera, främst kvinnodominerade, förbund har kongressbeslut på att sextimmarsdag ska genomföras.

Vid LO-kongressen 2017 fattades beslut om att en plan skulle utarbetas för hur LO och förbunden skulle arbeta för att fortsätta minska arbetstiden. Ett kunskapsunderlag togs fram av forskningsstiftelsen Fafo.

Men när nästa kongress genomfördes år 2022 blev det uppenbart att någon enighet inte gick att nå. Kongressen fattade ett icke-förpliktigande beslut, och något krav om arbetstidsförkortning togs inte heller med som en punkt i LO:s framtidsprogram.

Det vaga kompromissförslaget var inte helt oväntat. Den brist på arbetskraft som i dag anses väldigt besvärlig på många delar av norsk arbetsmarknad, inte minst inom vård- och hälsosektorn, var uppenbar redan 2022.

Att minska utbudet av arbetskraft uppfattades därför som orealistiskt. Medlemmarna hade dessutom inte fått reallöneökningar på flera år, och det var något som förbunden ville prioritera. Dessutom befann sig Norge och världen mitt i covidpandemin.

Kristin Alsos, på Fafo, var en av dem som på LO:s uppdrag tog fram rapporten inför kongressens beslut. Hon konstaterar att oenigheten mellan förbunden var det som ledde fram till beslutet och att mycket lite hänt sedan dess. Oenigheten kvarstår.

Några förbund driver visserligen fortsatt krav på kortare arbetstid. Samtidigt ser flera av de här förbunden också gärna att skiftarbetet blir bättre planerat – färre helger och mindre kvällsjobb.

En del förbund har gett upp förhandlingsvägen. Deras arbetsgivare inom vård- och hälsosektorn argumenterar om brist på arbetskraft, och därför försöker flera förbund nu i stället vända

sig till de politiska partierna och Stortinget.

De privata arbetsgivarna är helt emot att sänka arbetstiden ytterligare, enligt Torill Lødemel, direktör på Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO.

Inom LO kvarstår splittringen. De förbund som dominerar och som avgör vilka vägar som organisationen och förbunden ska ta är främst de stora mansdominerade industriförbunden och andra förbund inom privat sektor. Signalen som skickas därifrån är att i dag, år 2026, finns betydligt viktigare frågor än sänkt arbetstid.

Danmark

En omfattande arbetsmarknadskonflikt, en ekonomi i kris och en högerregering som ville skapa lugn på arbetsmarknaden.

Det var några av de faktorer som ledde fram till att veckoarbetstiden i Danmark 1985 kortades med en timme via lagstiftning. Två år senare gjorde parterna på arbetsmarknaden upp om ytterligare förkortningar, och sedan 1990 är veckoarbetstiden 37 timmar.

I dag är det få, om ens någon, på dansk arbetsmarknad som pratar om kortare arbetstid – nu är det tvärtom fler arbetade timmar som många anser är nödvändigt.

Beskrivningarna av hur det stod till i dansk ekonomi på 1970- och 1980-talet är minst sagt eländiga. Höga löneavtal och hög inflation, en överhettad ekonomi och en arbetslöshet över 10 procent i början på 1980-talet.

Den politiska oenigheten var stor om vilka åtgärder som behövdes. Søren Kaj Andersen, chef vid det danska Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, FAOS, konstaterar att decenniet kallades för det fattiga 80-talet.

Oenigheten var också stor mellan fack och arbetsgivare. De hade svårt att göra upp på egen hand, och ofta tvingades regeringen ingripa.

När högerregeringen, ledd av statsminister Poul Schlüter, efterträdde en socialdemokratisk regering var målsättningen att minska statens utgifter och få ner inflationen och löneökningstakten. Samtidigt fanns det inom danska LO ett starkt motstånd mot den aviserade politiken. Eftersom försämringer väntade på en rad områden var det, enligt facken, viktigt att hålla uppe lönerna och sänka arbetstiden.

De väntade eller aviserade politiska förändringarna kom. Regeringen avskaffade till exempel den så kallade dyrtidsregleringen som påverkade lönebildningen. Regleringen innebar

att danska löner följde konsumentprisindex – ökade inflationen, ökade lönerna.

Men det här var i sig inflationsdrivande, ansåg regeringen, och avskaffade den, trots kritik från LO. Andra förändringar var att ersättningarna i socialförsäkringssystemet sänktes. Regeringens övergripande mål var att de offentliga utgifterna skulle minska. En stram utgiftspolitik skulle föras, vilket bland annat ledde till att begränsningar för bostadslån infördes.

Målet för de danska industriarbetsgivarna var främst att halvera löneökningstakten i de kommande förhandlingarna med facken. Inom LO pågick samtidigt en process för att formulera krav på sänkt arbetstid. Det hade redan skett i Tyskland och nu var det, enligt facken, dags i Danmark.

I första hand sågs arbetstidsförkortningen som en nödvändig metod för att få ner arbetslösheten. Om de som hade jobb arbetade något mindre, skulle det finnas arbete till de arbetslösa. I andra hand beskrevs kraven som ett sätt att öka ledigheten för medlemmarna.

När LO och förbunden presenterade sina krav inför förhandlingarna fanns därför arbetstidsförkortning med. Arbetstiden skulle kortas med fem timmar – en 35-timmarsarbetsvecka skulle införas, enligt LO. Samtidigt skulle lönerna inte påverkas.

Föga oväntat avvisade arbetsgivarna kraven som beskrevs som helt orimliga. Liksom högerregeringen hade arbetsgivarna helt andra prioriteringar – först och främst handlade det om att sänka löneökningstakten. Förhandlingarna strandade och ledde till konflikt våren 1985. Runt 300 000 arbetare strejkade och demonstrerade mot regeringen.

Ett medlingsförslag presenterades som innehöll löneökningar på 3,5 procent första året och 4 procent andra året; dessutom ingick en arbetstidsförkortning på 1,5 timme per vecka.

Men regeringen ingrep och presenterade ett lagförslag som innebar att lönerna skulle öka med två procent per år och att en

arbetstidsförkortning på en timme per vecka skulle införas.

Förslaget möttes med omfattande ilska från LO:s medlemmar. Jämfört med kravet på 35 timmars arbetsvecka ansågs en timmes förkortning vara på tok för lite. Detsamma gällde de föreslagna löneökningarna. Vilda strejker utbröt och samtidigt genomfördes demonstrationer på många håll. Men trots ilskan accepterades förslaget och de olovliga strejkerna upphörde.

En landningsbana

Irritationen mot regeringen kvarstod. Ingripandet från regeringens sida var en inskränkning av partsfriheten och ett tydligt underkännande av parternas förmåga att klara av att förhandla på egen hand. Søren Kaj Andersen kallar uppgörelsen för en landningsbana.

Den borgerliga regeringen erbjöd i lag en arbetstidsförkortning och fick till sist slut på demonstrationerna och en uppgörelse som lugnade ner situationen på arbetsmarknaden. Att det därmed blev en borgerlig regering som via lagstiftning minskade den danska arbetstiden är lite av historiens ironi, konstaterar han.

Vid nästa avtalsrörelse 1986 var det upp till bevis för parterna. Skulle industrin förmå att göra upp först och åstadkomma en uppgörelse utan inblandning från regeringen? Att förhandlingarna skedde förbundsvis och inte centralt mellan LO och arbetsgivarna var också ett test på förhandlingssystemet.

Också den här gången krävde LO och LO-förbunden att arbetstiden kortades till 35 timmar i veckan. Och industrins parter blev överens – men LO-kravet infriades inte fullt ut. Dock kortades arbetstiden från 39 till 37 timmar med full lönekomensation under det fyraåriga avtalet.

Det fick snart efterföljare på hela den danska arbetsmarknaden – också inom den offentliga sektorn där lunchrasten var betald sedan tidigare. Det innebar att arbetstiden följaktligen blev ännu

kortare i den sektorn.

Men den danska regeringen var inte nöjd. Något mer behövdes för att förbättra den danska konkurrenskraften och skapa ordning i de statliga finanserna.

Många, men inte minst regeringen, var oroliga för att den danska lönebildningen inte fungerade, konstaterar Laust Høgedahl, docent vid centret för arbetsmarknadsforskning vid Aalborgs universitet.

Målsättningen var fortsatt att minska löneökningstakten, och tanken var att facken skulle se fördelarna med att använda delar av löneutrymmet till pensioner i stället för löner. Regeringen tog därför initiativ till en trepartsöverenskommelse mellan regeringen och parterna som ledde till Fælleserklæringen (den gemensamma deklarationen).

Den innebar i praktiken att en pensionsreform genomfördes, och den anses fortfarande i Danmark vara den mest omfattande och lyckade trepartsuppgörelsen som träffats.

Enligt Søren Kaj Andersen anses uppgörelsen också viktig för hur den danska ekonomin utvecklats. I den ingick att facken skulle hålla tillbaka löneökningarna i utbyte mot pensionsinbetalningar. Så skedde också. Vilken betydelse som arbetstidsförkortningen har haft på löneökningstakten är däremot oklart, konstaterar han.

Men trots de omfattande åtgärderna tog det tid innan ekonomin stabiliserades. Arbetslösheten nådde till exempel sin högsta nivå på över 12 procent 1993. Därefter började den minska och har sedan dess varit låg, runt 4–5 procent.

Sedan 1990 har inte krav på kortare veckoarbetstid funnits högt upp på fackens agenda.

Däremot inträffade en stor konflikt på arbetsmarknaden 1998 som gällde längre semester, som ju också är en arbetstidsfråga. På våren blev fack och arbetsgivare överens om ett nytt avtal som bland annat gav högre löneökningar och bättre pensioner. Men

medlemmarna ratade avtalet, som de röstade nej till eftersom kravet på att införa en sjätte semestervecka inte ingick i uppgörelsen.

Drygt 400 000 anställda i privat sektor inledde en strejk. Också den här gången ingrep regeringen. Nu var det regeringen och den socialdemokratiska statsministern, Poul Nyrup Rasmussen, som presenterade ett förslag till uppgörelse.

Det innebar visserligen inte att den sjätte semesterveckan infördes direkt, men konflikten upphörde. Och vid avtalsförhandlingarna några år senare infördes en sjätte semestervecka.

Mer flexibilitet

Krav på ytterligare generella arbetstidsförkortningar tystnade alltså under 1990-talet i Danmark. Arbetslösheten hade minskat högst påtagligt och nu gällde diskussionen snarast den hotande bristen på arbetskraft.

Efter införandet av den sjätte semesterveckan var fokus att lösa bristen och hitta fortsatta, hållbara, lösningar för pensionssystemet. Med tanke på den omfattande bristen på arbetskraft var det uteslutet att minska arbetstiden. Däremot fanns en diskussion om behovet av ökad flexibilitet, enligt Jeppe Wahl-Brink, arbetsrättschef på Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH.

Hur skulle enskilda individer få möjlighet att bestämma lite mer om förutsättningarna för sitt arbetsliv? En del ville ha möjlighet att ta ut mer semester, andra ville ta hand om barn eller sjuka föräldrar eller spara till pension – och andra ville ha mer pengar i plånboken.

En samstämmig bild från våra intervjuer är att successivt efter den genomförda arbetstidsförkortningen till 37 timmar kom ökat inflytande över arbetstiden, flexibilitet, i centrum för kraven. Och den lösning som parterna åstadkommit – individuella konton – lyfts fram som mycket lyckad.

Kontona det handlar om kallas fritvalgskontoer, och först ut

att träffa avtal om dem år 2007 var parterna inom industrin, men deras avtal fick snart efterföljare inom övriga delar av den privata sektorn.

I början avsattes en procent av varje medlems semestergrundande inkomst till individuella konton, som delvis påminner om de svenska arbetstidskontona.

Sedan kontona inrättades har avsättningen ständigt ökat, och enligt den senaste uppgörelsen blir den 11 procent de kommande åren – vilket motsvarar runt en extra månadslön per år.

De som omfattas av fritvalgskontoer kan välja att använda pengarna på flera olika sätt. Kontant utbetalning, extra pensionsinbetalning, extra semesterpengar, mer ledighet och ersättning vid vård av barn eller anhöriga är några av valmöjligheterna.

För äldre anställda finns det också möjlighet att gå ner i arbetstid och finansiera det med pengarna på kontona. Det är emellertid inte möjligt att spara pengar på kontot, de måste användas varje år. Alla konton nollställs när året är slut.

När förhandlingarna om kontona inleddes var det möjligheten att erbjuda medlemmarna fler valmöjligheter som var viktigast, enligt Thomas Hoelgaard, internationell konsulent för CO-industri som är ett samarbetsorgan för nio danska fackförbund inom industrin.

Också arbetsgivarna inom industrin ansåg att mer flexibilitet var viktigt för medarbetarna. Det kunde vara ett sätt att bli mer attraktiv som arbetsgivare, vilket i bästa fall skulle underlätta rekryteringen av personal i ett läge när konkurrensen om arbetskraft ökade.

Christoffer Thomas Skov, vice direktör vid DI – Dansk Industri, konstaterar att tidpunkten inte var en slump. Avsättningarna till pensionsfonderna hade ständigt ökat och arbetsgivarna upplevde att man var nära att nå en gräns för hur mycket som skulle avsättas.

Hög pensionsålder

År 2006 genomfördes en stor pensionsreform som kallas för velfærdsaftalen. Reformen innebar bland annat att pensionsåldern skulle stiga i takt med den genomsnittliga levnadsåldern och att beslut om ny pensionsålder skulle fattas vart femte år.

I dag är pensionsåldern 67 år, men enligt ett beslut som fattades 2025 höjs den till 70 år från 2040, och därmed blir Danmark det land i Europa som har högst pensionsålder. Kritiken mot effekterna av reformen har varit och är stark – inte minst från den fackliga centralorganisationen, FH (som bildades 2019 när LO och tjänstemannaorganisationen gick samman).

Också statsminister Mette Frederiksen har uttryckt tvivel. Det kan vara dags att omförhandla reformen, anser hon. Vad det innebär är ännu så länge högst oklart. En annan fråga som ständigt debatteras i Danmark är hur bristen på arbetskraft ska lösas. Forskaren Anna Ilsøe vid forskningsinstitutet Faos konstaterar i en analys av debatten att arbetstidens längd då hamnar i centrum.

För en del politiker och organisationer blir då längre arbetstid ett sätt att lösa bristen. Andra anser tvärtom att kortare arbetstid, till exempel fyradagarsvecka, kan vara en lösning. Genom att sänka arbetstiden går det att behålla fler i sysselsättning längre upp i åren, och kortare arbetstid minskar också risken för sjukfrånvaro och alltför tidiga pensionsavgångar.

En lösning skulle kunna vara en kompromiss, konstaterar hon. Mer flexibel arbetstid som kombineras med ett starkt välfärds-skydd.

Arbetsgivarna vill gärna öka arbetstiden igen, men som industriarbetsgivarnas vice direktör Christoffer Thomas Skov säger ”facken säger tack, men nej tack, till det”.

Tyskland

När den tyska bilindustrin lamslogs av en sju veckor lång strejk 1984 var det startskottet för en modern vågrörelse ämnad att förkorta arbetstiden. Den kom att påverka inte bara Tyskland, utan en rad länder.

Det är numera länge sedan Tysklands största fackförbund IG Metall, som organiserar arbetare inom metall-, stål-, bil- och elektronikindustrin, fattade beslut om att kräva kortare arbetstid. Kravet på 35-timmarsvecka formulerades på IG Metalls kongress 1977, enligt European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound. Och sju år senare ledde kraven till en av de mest kontroversiella och omfattande arbetsmarknadskonflikterna i Tysklands efterkrigshistoria.

Det var en av de första riktigt stora strejkerna för IG Metalls del och ledde till en gradvis minskning av arbetsveckan till 35 timmar i delstaterna Baden-Württemberg och Hessen. Fullt genomförd var förkortningen till 35 timmars arbetsvecka först tio år senare, i oktober 1995.

Arbetsgivarna höll i det längsta emot kraven under devisen ”inte en minut mindre än 40 timmar”. De svarade med omfattande lockouter som stängde ute över en halv miljon anställda. Den konservativa förbundskanslern Helmut Kohl kallade kravet på 35-timmarsvecka för ”absurt, dumt och dåraktigt” och konservativa tidningar rapporterade negativt om kraven. Men beslutsamheten och kampviljan bland de strejkande kunde inte brytas.

Att förkortningen av arbetstiden i Tyskland inspirerade anställda i andra länder är uppenbart. Som framgick av avsnittet om Danmark användes den tyska utvecklingen som ett argument för en förkortning av den danska arbetstiden.

Den dramatiska konflikten 1984 inom den tyska bilindustrin utgör en tydlig vändpunkt i efterkrigstidens arbetstidspolitik, först och främst i Tyskland, men också på andra håll.

Stora skillnader

Den kortare arbetstiden som blev resultatet av den omfattande strejken har emellertid inte införts över hela den tyska arbetsmarknaden. Inom flera sektorer och i östra Tyskland gäller fortfarande längre arbetstider.

En tydlig illustration av fackens begränsade styrka var IG Metall's strejk i östra Tyskland 2003. Kravet var sänkt arbetstid, men facket tvingades avbryta aktionen utan resultat. Än i dag gäller därför i många fall 37–38 timmars arbetsvecka i de östra delstaterna, medan västtyska arbetare inom samma bransch arbetar 35 timmar.

Detta skapar inte bara löneskillnader utan också en känsla av orättvisa som fortsätter att påverka den tyska arbetsmarknaden.

Klausuler

Den stundtals intensiva striden om arbetstiden, både dess längd och dess förläggning, som av och till präglat tysk arbetsmarknad förändrades i början av 2000-talet.

Då infördes eller skapades ett nytt begrepp på den tyska arbetsmarknaden. Öppningsklausuler, som de kallades, medgav lokala avvikelser från kollektivavtalet, enligt Pforzheimsavtalet som tecknades 2004.

Användandet av öppningsklausulerna förutsatte att en rad villkor eller förhållanden var uppfyllda. Lite förenklat kan öppningsklausulerna sägas vara en slags bytesaffär: företagen får möjligheter att variera arbetstiderna utan lönekomensation och de anställda kan begränsa alternativt undvika uppsägningar.

Sedan avtalet träffades har parterna på många företag kommit överens om längre arbetstid utan lönekomensation samtidigt som de anställda har undvikit uppsägningar.

Öppningsklausuler blev snabbt en exportartikel och dök upp i andra länders avtalsförhandlingar. Det gäller inte minst i Sverige där Teknikarbetsgivarna har fört fram samma krav som de tyska arbetsgivarna.

Individuell flexibilitet

Under senare år har den tyska debatten och kraven på sänkt arbetstid inte fokuserat på generella förkortningar av arbetstiden utan mer på utökade individuella möjligheter att variera arbetstiden för att ta hand om barn eller sjuka närstående.

I februari 2018, efter en rad punktstrejker, säkrade IG Metall rätten för varje tysk metallarbetare att arbeta mindre än de 35 timmarna i veckan. Den undre gränsen preciserades till 28 timmar per vecka med motsvarande lönereduktion.

Uppgörelsen innebär rätten att gå ner från normala 35 timmars arbetsvecka till 28 timmar under en begränsad period (24 månader) för att sedan återigen arbeta 35 timmar. Det kan handla om att ta hand om barn, sjuka anhöriga eller liknande.

Avtalet representerade ett paradigmskifte från generell arbetstidsförkortning till individuell arbetstidsflexibilitet och visar hur den tyska arbetstidspolitiken utvecklats från kollektiva krav till mer individuella och differentierade lösningar.

Fortsatt kamp

Samtidigt har arbetstidsfrågan under 2020-talet uppmärksamats av andra fackförbund och visar därmed att det inte handlar om en historisk företeelse utan en högst aktuell facklig strategi. Det tyska lokförarfacket GDLD genomförde till exempel två stora strejker 2024. Kravet var sänkt arbetstid med bibehållen lön – i dag är normalarbetstiden för tyska järnvägsarbetare med oregelbunden skiftgång 38 timmar i veckan. Strejkerna lamslog tidvis nästan all tågtrafik i Tyskland.

Facket hade tidigare lyckats förhandla fram 35-timmarsvecka med flera privata tågoperatörer, vilket skapade en ojämlig situation där lokförare på statliga Deutsche Bahn arbetade längre än sina kollegor på privata bolag. Denna differentiering mellan olika arbetsgivare inom samma bransch illustrerar komplexiteten i det tyska systemet och visar hur föregångare kan skapa ett tryck på andra aktörer att följa efter.

Deltid vanligt

Årsarbetstiden i Tyskland är en av de kortaste i Europa – bara Nederländerna, Norge och Danmark har kortare årsarbetstid. En avgörande förklaring till den låga årsarbetstiden på tysk arbetsmarknad är den utbredda förekomsten av deltidarbete.

Nästan 30 procent eller 11 miljoner arbetare är deltidanställda, vilket är bland de högsta procenttalen i Europa. Deltidsarbetet är föga överraskande starkt könsuppdelat: det är oftast kvinnor som arbetar deltid, ofta i kombination med omsorgsansvar. Arbetstiden varierar också kraftigt mellan olika branscher och är ofta kort.

Den höga andelen deltidarbete skapar utmaningar vad gäller diskussionen och kraven på kortare arbetstid. En generell lagstadgad eller avtalad förkortning gynnar inte nödvändigtvis dem som redan arbetar deltid och helst av allt önskar arbeta mer.

Produktivitetsvinster

En utgångspunkt för IG Metalls krav alltsedan kampen om kortare arbetstid inleddes på 1970-talet var att produktivitetsvinster skulle omvandlas till mer fritid snarare än enbart högre löner.

År 2023 återuppstod diskussionen om fyradagarsveckan som en konkret möjlighet. IG Metall diskuterade inför höstens avtalsförhandlingar hur fyradagarsveckan skulle kunna drivas, med argumentet att det skulle gynna både arbetstagare och arbetsgivare.

Facket menade att det särskilt skulle ha betydelse för deltidanställda, ofta kvinnor, som vill jobba mer, men inom ett mer koncentrerat schema.

Även inom andra sektorer växer kraven. Fackförbundet Ver.di, som organiserar anställda inom offentlig sektor och tjänstesektorn, driver också arbetstidsfrågor, särskilt inom vård och omsorg där arbetsbelastningen är hög.

GDL:s framgångar inom järnvägssektorn har visat att arbets-

tidsförkortning fortfarande är ett genomförbart krav trots arbetsgivarnas motstånd.

Arbets­tids­för­kort­ning i Tyskland är främst en facklig fråga och inte en politisk. Det tyska systemet bygger på att arbetsmarknadens parter förhandlar fram lösningar på branschnivå, vilket innebär att staten sällan lagstiftar om arbetstid utöver minimi­kraven. Detta ger stor flexibilitet, men skapar också betydande olikheter mellan olika branscher och regioner.

Den tyska modellens styrka ligger i denna flexibilitet och i att lösningarna anpassas efter olika bransch­ers förutsättningar. Men systemet skapar också ojämlika villkor.

Metallindustrin, med hög produktivitet och stark facklig organisation, har kunnat driva igenom 35-timmarsveckan, medan andra sektorer med lägre produktivitet eller svagare facklig organisation fortfarande har 40-timmarsvecka.

Samtidigt visar det som hänt i Tyskland att allt har ett pris. Sedan mitten av 1990-talet har den faktiska arbetstiden för heltidsanställda faktiskt ökat något. Detta förklaras delvis eller kanske främst av ökat användande av övertid och införandet av 2004 års Pforzheimsavtal med öppningsklausuler. Det innebar visserligen att färre arbetare sades upp, men även att arbetstiden förlängdes utan löne­kompen­sa­tion.

I jämförelse med Sverige, där 40-timmarsveckan infördes 1973 och sedan dess varit oförändrad, representerar Tyskland ett alternativt spår där arbetstiden kontinuerligt förhandlas och gradvis förändras.

Den tyska erfarenheten av arbets­tids­för­kort­ning visar att framgång kräver stark facklig organisation och mobilisering. IG Metalls framgångar har byggts på långvariga och ibland konfliktfyllda förhandlingar med strejk som yttersta verktyg.

Utvecklingen i Tyskland visar också att arbets­tids­för­kort­ning via avtal måste anpassas till olika bransch­ers förutsättningar – en generell lagstadgad förkortning riskerar att skapa problem i

sektorer där produktiviteten är svårare att höja. Det är också uppenbart att arbetstidsförkortning inte är ett enhetligt fenomen utan snarare en pågående process med framsteg och bakslag.

Trenden sedan 1980-talet har varit mot ökad flexibilitet snarare än enbart förkortning, där individuella valmöjligheter vävts samman med kollektiva rättigheter.

Nu står Tyskland vid ett vägskein i arbetstidspolitiken. Å ena sidan har landet uppnått betydande framgångar med arbetstidsförkortning inom vissa sektorer, särskilt metallindustrin. Å andra sidan kvarstår betydande skillnader mellan branscher, mellan regioner och mellan öst och väst. Den höga andelen deltidsarbete skapar ytterligare komplexitet.

Framtiden för tysk arbetstidspolitik kommer sannolikt att präglas av fortsatta branschvisa förhandlingar. Frågan om fyradagarsveckan, nya former av arbetstidsflexibilitet och balansen mellan arbetstidsförkortning och produktivitetskrav kommer att fortsätta att dominera diskussionen.

Men den hotande bristen på arbetskraft innebär en tydlig broms för långtgående krav på kortare arbetstid. I dag gäller därför den omvända situationen – frågan om fler arbetade timmar eller fler anställda dominerar debatten.

Kortare arbetstid i övriga Europa

Många fackförbund runt om i Europa har kortat arbetstiden avtalsvägen. Förkortningar via lagstiftning är ovanligt, enligt en rapport från Europafacket, ETUC. Och nu manar Europafacket fler fackförbund att träffa avtal om kortare arbetstid.

Det finns många faktorer som talar för att arbetstidsförkortningen blir allt vanligare, enligt ETUC. I samband med pandemin omvärderade många förhållandet mellan arbete och privatliv. Det blev också uppenbart att en orättvisa rådde mellan dem som kan arbeta hemifrån och dem som inte kan det.

Den allt snabbare teknologiska utvecklingen visar också tydligt behoven av att förändra förhållandena på arbetsmarknaden.

Rapporter om att anställda är stressade och blir sjuka av att arbeta för mycket blir allt vanligare. Bristen på arbetskraft ökar samtidigt konkurrensen mellan arbetsgivare, och då kan arbetstidsförkortning vara ett positivt rekryteringsverktyg.

Om alla arbetar mindre innebär det också mindre slitage på miljön och ökar förutsättningarna för ett långsiktigt mer hållbart arbetsliv.

Uppmaningen från Europafackets ledning till sina medlemsorganisationer är att utvecklingen visar att det är dags för många fler i Europa att korta arbetstiden. Förkortningen avstannade på många håll i mitten på 1970-talet, men nu är det hög tid för en fortsättning.

Lagstiftning ovanlig

Total stiltje på arbetstidsfronten har dock inte rått de senaste decennierna. En rad lokala, regionala och nationella kollektivavtal med arbetstidsförkortning har träffats på många håll i Europa. Och i flera länder pågår olika former av försöksverksamhet.

I praktiken är det emellertid enbart Frankrike som kortat arbetstiden via lagstiftning. Det skedde redan år 2000, från 39 till

35 timmar. Sedan dess har dock en rad förändringar skett som de facto åter ökat arbetstiden.

Belgien har också infört en reform som ger anställda rätt att arbeta fyra dagar i veckan, men utan att den totala arbetstiden minskar. Arbetsdagarna blir i stället längre.

I Spanien görs också försök att korta arbetstiden den politiska vägen. Den 20 december 2024 nådde den spanska regeringen och fackförbunden CCOO och UGT en historisk överenskommelse om att sänka den maximala arbetsveckan från 40 till 37,5 timmar utan lönesänkning. Detta är den första reformeringen av arbetstiden sedan 1983.

Ett lagförslag presenterades av regeringen i februari 2025 som innebar att arbetstiden ska kortas stegvis: först till 38,5 timmar och slutligen till 37,5 timmar. Men förslaget har inte antagits av parlamentet. Om förslaget blir verklighet berörs 12 miljoner löntagare i den privata sektorn.

Avtal vanligare

Avtal i olika former är den överlägset vanligaste metoden när arbetstiden kortas i Europa. Hur många avtal som ingåtts och hur många personer som omfattas finns det ingen övergripande sammanställning av.

Det som hänt i Danmark, Norge och i viss mån också Tyskland visar att överenskommelser i en eller flera branscher kan leda till att förkortningar därefter sker i fler eller alla sektorer på arbetsmarknaden. Island är ett exempel där över 80 procent av arbetskraften har kortare arbetstid genom kollektivavtal.

För att få en tydligare uppfattning av hur fackförbunden i Europa har hanterat arbetstidsfrågan de senaste åren har Europafacket genomfört en omfattande studie.

Totalt sammanställdes 119 olika kollektivavtal från 29 olika länder som innehöll arbetstidsförkortning. I samtliga fall hade arbetstiden kortats utan att lönen påverkades.

Flest av de studerade avtalen kom från Belgien och Tyskland, följda av Italien, Spanien, Tjeckien, Portugal och Frankrike. Genomgången av avtalen visade att variationen var mycket stor. Arbetstidsförkortningen kunde ske på en lång rad olika sätt: fyradagarsvecka, kortare arbetsdagar, fler semesterdagar, arbetstidskonton och/eller någon form av friår.

Det vanligaste sättet att korta arbetstiden var dock genom minskad veckoarbetstid och oftast med 1–3 timmar per vecka. Ofta genomfördes förkortningarna gradvis under några år.

De vanligaste sektorerna eller branscherna där arbetstiden förkortats är inom vården, industrin samt finans- och offentlig sektor. Det visade sig också att kollektivavtalade arbetstidsförkortningar oftare genomfördes i västra och södra Europa och var ovanligare i östra delen.

Det som hänt i tre länder kan tjäna som exempel på vilka olika metoder som används för att sänka arbetstiden: Storbritannien som genomfört ett av världens största försök att införa fyradagarsvecka, Italien där olika modeller används på flera stora företag och Spanien där en försöksverksamhet kan leda till nationell lagstiftning.

Storbritannien

I Storbritannien har arbetstidsförkortning tagit fart genom omfattande pilotprojekt snarare än lagstiftning.

Det mest uppmärksammade är det stora pilotprojektet som genomfördes juni–december 2022, organiserat av 4 Day Week Campaign, 4 Day Week Global och forskningsinstitutet Autonomy.

61 företag med totalt över 2 900 anställda deltog i ett sex-månaderstest av fyradagarsveckan. Resultaten var överväldigande positiva: 92 procent av företagen valde att fortsätta med modellen efter försökets slut.

Ett andra pilotprojekt som avslutades i april 2025 visade lik-

nande resultat. Alla 17 deltagande företag, med tillsammans över 1 000 anställda, valde att fortsätta med kortare arbetstid efter testperioden. Tolv av dem gick över till en fyradagarsvecka, medan fem nu kör en niodagarsperiod (nio arbetsdagar på två veckor).

Fram till i dag har över 200 företag i Storbritannien permanent infört fyradagarsvecka. En nationell undersökning från 2025 visar att två tredjedelar av briterna tror att fyradagarsveckan kommer att bli standard inom fem år.

Politiskt har frågan varit kontroversiell. Labour hade 2019 ett löfte om fyradagarsvecka i sitt valmanifest, men tog bort det inför valet 2024.

I september 2024 presenterade dock regeringen planer som skulle kunna ge arbetstagare rätt att begära komprimerad arbetstid över fyra dagar, även om detta inte innebär färre timmar totalt.

Italien

Italien befinner sig i en experimentell fas. Till skillnad från i Spanien saknas politiska förslag om kortare arbetstid, men flera stora företag testar olika varianter på eget initiativ.

Bland pionjärerna finns flera tunga namn: bankkoncernen Intesa Sanpaolo, kaffejätten Lavazza och lyxbilstillverkaren Lamborghini. Trion har alla börjat experimentera med alternativa arbetstidsmodeller. I Lamborghinis fall omfattades så många som 30 000 anställda av en arbetstidsförkortning som innebar att årsarbetstiden minskade med 22 dagar per anställd och år utan att lönen minskade.

Det kanske mest uppmärksammade exemplet är emellertid SACE, ett statligt ägt företag under ekonomidepartementet, som infört modellen ”Flex4Future”.

Den ger medarbetarna möjlighet att arbeta fyra dagar i veckan med flexibelt val av vilken dag som ska vara ledig. Samtidigt

minskar veckoarbetstiden med en timma – från 37 till 36 timmar.

Ett annat exempel är färgföretaget Renner Italia, som i juli 2024 startade ett tvåårigt experimentellt program med gradvis arbetstidsförkortning.

Planen är uppdelad i fyra faser: från en halvdag per månad andra halvåret 2024, till varannan fredag med kortare arbetstid 2025, och slutligen varje fredag med reducerad arbetstid från januari 2026. Målet är att nå 36,5 timmar per vecka utan löne-minskningar eller förändring av semestern.

Debatten i Italien kretsar i dag i huvudsak kring huruvida en övergång från fem till fyra arbetsdagar ska innebära en faktisk minskning av antalet timmar eller om 40 veckotimmar ska spridas över fyra dagar med 10 timmar per dag.

Spanien

Parallellt med att diskussionerna förts om att korta arbetstiden genom lagstiftning har Spanien också provat konceptet med fyradagarsvecka. I maj 2023 lanserade industridepartementet ett pilotprojekt där små och medelstora industriföretag kunde få bidrag för att minska arbetstiden till 32 timmar per vecka utan lönesänkning.

Totalt 41 företag ansökte om att delta. Dessa projekt ska pågå i minst två år, och regeringen täcker 100 procent av företagets kostnader första året, 50 procent andra året och 33 procent tredje året.

Erfarenheter

Spaniens modell visar att bred förankring genom social dialog mellan regering och fackförbund kan leda till lagstiftad reform, även om det tar tid.

Italiens erfarenhet demonstrerar hur privat sektor kan driva utvecklingen genom experimentella program, särskilt bland större arbetsgivare.

Storbritanniens framgångsrika pilotprojekt visar att vetenskapligt utvärderade försök kan skapa en faktabas som driver förändring underifrån.

I Europafackets studie konstateras att det som främst driver på utvecklingen och försöken att få till kollektivavtal är att fokus ligger på att förbättra balansen mellan arbete och privatliv, minska utbrändhet och öka produktiviteten.

Och det ska inte ske genom att arbeta mer, utan genom att arbeta smartare. I en tid då mental ohälsa och stress ökar på arbetsplatserna framstår arbetstidsförkortning alltmer som en nödvändig reform snarare än en lyx.

Samtidigt visar erfarenhet och forskning att kortare arbetstid också gynnar arbetsgivarna. Det kan till exempel vara ett sätt att locka personal när konkurrensen om arbetskraften ökar. Minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning är andra dokumenterade vinster.

En röd tråd genom ETUC-studien, men också i studier från ETUC:s forskningsorgan ETUI, är att det inte finns en lösning som passar alla. Varje avtal anpassas till specifika förutsättningar som till exempel storlek, sektor eller bransch och lokala förhållanden.

Studierna visar också att hög facklig organisationsgrad ökar sannolikheten att lyckas med att träffa avtal om arbetstidsförkortning.

Sammanfattning

Att kortare arbetstid återigen blivit en het och omdebatterad fråga i Sverige är överraskande. Sedan det tidiga 1970-talet har krav på kortare arbetstid inte haft någon framskjuten placering i det offentliga samtalet.

Fram till dess kan länderna i västra Europa sägas ha utvecklats i stort sett i takt. 40 timmars arbetsvecka var en slags allmänt omfattad norm. Under senaste 50 åren har emellertid den forna likheten vad gäller arbetstid förvandlats. I dag är olikhet det som bäst karaktäriserar utvecklingen och den rådande situationen.

Trots utvecklingen i omvärlden har den svenska diskussionen inte skjutit fart. Inte ens krisen under det tidiga 1990-talet aktualiserade arbetstidsförkortning. Den omtalade Rehnberggruppen föreslog aldrig kortare arbetstid som ett sätt att skapa uppslutning bakom den hårda begränsningen av löneökningarna.

En rad statliga utredningar om arbetstid, dess längd och förläggning har genomförts. Men de har inte lett till skarpa förslag eller ens en intensiv debatt.

I Danmark var krisen under 1980-talet kanske den avgörande förutsättningen för arbetstidsförkortningen. Precis som i Sverige var arbetslösheten skyhögt, liksom inflationen, och de offentliga finanserna var urusla. Förslaget att korta arbetstiden var därför, om inte avgörande, så väldigt viktigt för att få fackföreningarna att acceptera det föreslagna åtstramningspaketet.

Att identifiera och förklara varför kortare arbetstid i dag åter är en högaktuell fråga låter sig inte göras med hänvisning till en enskild händelse.

Men bidragande förklaringar kan vara stigande sjuktal i arbetslivet och att allt fler drabbas av stressrelaterade sjukdomar. Pandemin under 2020 till 2022 har också bidragit till att fokus ökat på arbetstider, möjligheter till hemarbete och arbetstidens förläggning.

Det fackliga Europasamarbetet påverkar också den svenska utvecklingen. Vetskapen eller insikten om att kortare arbetstid genomförts i en lång rad länder med goda erfarenheter understryker eller förstärker också de svenska kraven på kortare arbetstid.

Opinionsundersökningar visar också att stödet för att korta arbetstiden är stort. I en undersökning från Novus 2023 svarade 72 procent av de tillfrågade att de var ganska eller mycket positiva till en förkortning med bibehållen lön. En undersökning från Verian 2024 gav liknande resultat – 68 procent var positiva.

De internationella erfarenheterna erbjuder värdefulla lärdomar och kanske också inspiration för den fortsatta svenska debatten och striden om arbetstiden. Det handlar om metodval (lag eller avtal), men också om betydelsen av facklig mobilisering och beredskap att ytterst vara redo att varsla om konflikt. I flera länder har avtal om kortare arbetstid föregåtts av omfattande strejker.

Överraskande nog har få arbetsgivare sett arbetstidsförkortning som ett sätt eller en väg att göra sig själva attraktiva i kampen om arbetskraften. I flera europeiska länder är arbetskraftsbrist en realitet.

Trots den mycket höga arbetslösheten i Sverige är problemet med att fylla vakanser eller expandera verksamheter aktuellt också här. Det är framför allt inom vissa sektorer med lägre löneläge som kortare arbetstid skulle kunna vara en konkurrensfördel i jakten på arbetskraft. Så här långt har emellertid få om ens några sådana initiativ synts till. Enstaka pilotfall finns, men de breda, omfattande satsningarna saknas fortfarande.

En annan, ännu så länge lågmäld, oro inför hur framtidens arbetsmarknad utvecklas handlar om introduktion av artificiell intelligens, AI. Den befarade massutslagningen av anställda i AI:s spår har hittills inte blivit verklighet. Men beskrivningarna av vad som väntar blir över tid mer fantasieggande och skapar en

växande oro bland anställda inom allt fler sektorer.

I AI:s spår har därför en nygammal debatt fått ny fart – att dela på jobben. Oron för att jobben ska ta slut har, efter några decenniers tystnad, fått nytt liv. Kortare arbetstid blir ett sätt att ”dela med sig” och bromsa eller begränsa utslagning och arbetslöshet.

Vägen framåt mot kortare arbetstid på svensk arbetsmarknad påminner i nuläget om de metoder som arbetstagare i övriga Europa övervägt och använt sig av.

Solidarisk arbetstidspolitik har det kallats och skulle enligt den fackliga uppfattningen förverkligas genom ett centralt framförhandlat arbetstidsavtal – lika för alla.

Men förhandlingar kräver minst två parter. Och de förutsättningarna verkar inte finnas. Arbetsgivarnas intresse för den centrala förhandling som LO ser framför sig är minst sagt begränsat. LO:s beslut om att begära centrala förhandlingar om arbetstiden avvisades som bekant omgående av Svenskt Näringsliv och medlemsförbunden.

På den privata tjänstemannasidan är intresset för en gemensam förhandling (LO, PTK och Svenskt Näringsliv) och lösning mycket begränsat. Trögt går det också på den offentliga sidan av arbetsmarknaden – det gäller inte minst den kommunala sektorn.

Under avtalsförhandlingarna 2025 var parterna till och med oense om vad som till sist avtalats. Facken såg uppgörelsen som ett första steg mot en form av arbetstidskonton, vilket arbetsgivarna mycket bestämt avvisade.

Ett återkommande arbetsgivarargument, oavsett sektor, är att en förkortning av arbetstiden blir orimligt dyr. Produktionen riskerar att minska och svensk konkurrenskraft försämras. Det som behövs, enligt arbetsgivarna, är i stället fler arbetade timmar för att möta behoven hos en åldrande befolkning och klara de stora investeringar som behövs i samhället.

Vad som händer nu är oklart. Den centrala lösning som LO

hoppas på verkar, om inte omöjlig, så avlägsen efter arbetsgivarnas nej.

I närtid är därför avtalsrörelsen 2027 helt avgörande för hur frågan om kortare arbetstid kommer att utvecklas. En bred facklig samordning med krav på kortare arbetstid är det troliga. Men förhandlandet kommer sannolikt att ske branschvis och inte på centralorganisationsnivå. Därmed ökar också risken för att utfallen blir olika.

Om förkortning av arbetstiden ska bli verklighet över hela arbetsmarknaden, krävs, förutom enighet och tydliga fackliga krav, sannolikt också ett politiskt tryck. En hotande lagstiftning kan påverka förhandlingsklimatet och öka parternas vilja att förhandla.

Ett ofta förbisett inslag i processen mot avtal om kortare arbetstid är den fackliga mobiliseringen. I en rad europeiska länder har facken varslat om och genomfört omfattande strejker för att pressa fram avtal om kortare arbetstid.

Hur redo svenska fackföreningar är att varsla om omfattande stridsåtgärder för att få till genombrott i kampen för kortare arbetstid är omöjligt att avgöra på förhand. Men att strejkerfarenheterna är ytterst begränsade i dagens fackliga rörelse är ställt utom allt tvivel.

Sjuksköterskornas konflikt för kortare arbetstid vid förra avtalsrörelsen visade dock att frågan har stark förankring bland medlemmarna och att stridsvilja finns. Det går därför inte att utesluta framtida mobilisering och konflikt för att pressa fram avtal om kortare arbetstid.

För Sverige, där arbetstiden varit i princip oförändrad sedan 1970-talet och där 60 procent arbetar 40 timmar eller mer per vecka, kan ovanstående internationella exempel ge vägledning och kanske inspiration inför fortsättningen.

Frågan är med största säkerhet inte längre om arbetstiden ska förkortas, utan hur och när.

Referenser

Skriftliga källor

- Akademikerförbundet SSR: *Arbetstider och arbetstidsavtal – en genomgång ur ett fackligt perspektiv*, 2024
- Akademikerförbundet SSR: *Utredning om sextimmarsdag*, 2022
- Almega: *Tid är pengar och välbefinnande*, 2025
- Alsos, K, Bråten M: Makt over arbeidstiden, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, årg. 25 nr 3/2023
- Alsos, K, Bråten, M: *Arbeidstidsreduksjoner, En kunnskapsoppsummering*, Fafo-notat, 2020:18
- Arbetet: Kollektivavtalen försvagas steg för steg, 26 januari 2007
- Bergsli, A F: Bedre balanse mellom jobb og fritid, *Forskning.no*, 2024
- Bispinck, Reinhard: *Betriebliche Arbeitszeitflexibilität – individuelle Arbeitszeitoptionen. Was regeln die Tarifverträge?*, WSI, 2025
- Byrkjeland, M: *Kortare arbeidstid – Eit oversyn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880–2006*, Rokkansenteret, 2006
- Dagens Arbete: IG Metall träffar nytt avtal, 2018
- Dagens Industri: Tysk tågstrejk avblåst, 27 januari 2024
- DIK: *Tiden är inne för kortare arbetstid*, 2024
- Europaportalen: Minskad arbetstid i EU men svenskar jobbar på, 15 maj 2025
- Europaportalen: Tysklands förbundskansler vill se längre arbetsvecka, 6 november 2025
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound: New IG Metall initiative demands further reduction in working time, 1998

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound: Rapport om spanskt pilotprojekt för fyradagarsvecka (2023–2024)
- European Trade Union Confederation, ETUC: *Bargaining for working time reduction*, 2025
- European Trade Union Institute, ETUI: *Benchmarking Working Europe*, 2025, Agnieszka Piasna, Sotiria Theodoropoulou, Bart Vanhercke
- European Trade Union Institute, ETUI: *Negotiating working time reduction*, 2024, Agnieszka Piasna, Armanda Cetrulo, Angelo Moro
- European Trade Union Institute, ETUI: *The why and how of working time reduction*, 2017, Stan De Spiegelaere, Agnieszka Piasna
- Eurostat: People in the EU worked on average 36 hours per week, 2024
- Facken inom industrin: *Arbetstider i europeisk industri*, 2024
- Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Faos: *Overenskomstændringer i arbejdstiden 1990-2010*
- Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Faos: *Er det længden på danskernes arbejdstid eller fleksibiliteten der afgør Danmarks fremtid?* Anna Ilsøe, 2024
- Frifagbevegelse: Striden om tiden, 2013
- Futurion: *Är vi för alltid fast i åttatimmarsdagen? En rapport om arbetstid – nu och i framtiden*, 2023
- The Guardian*: Spain to cut maximum working week to 37.5 hours by end of 2025, 20 december 2024
- The Guardian*: All UK companies in four-day week trial extend working pattern, 2025
- The Independent*: rapportering om brittiska pilotprojekt och politisk utveckling (2024–2025)
- Kommunal: *Tid för förändring – En rapport om arbetstidsförkortning*, 2024

LO: *Kortare arbetstid – fakta, forskning och förutsättningar, LO:s arbetstidsutredning 2025*
LO: *Arbetstider, 2023*
The Local Italy: Italy's four-day working week: What you need to know (2024)
NHO: *Økonomisk overblikk, 4/2024*
NOU: 2008:17, *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*
OECD: *Working hours and productivity statistics, 2024*
Ratio: *Dansk arbeidstidsforkortning, om vägen till kollektivavtalad 37-timmarsvecka, 2025*
SCB: *Arbetskraftsundersökningar*
Svenskt Näringsliv: *Fakta om löner och arbetstider 2025*

Intervjuer

Kristin Alsos, forskningsledare, Fafo
Søren Kaj Andersen, chef vid det danska forskningscentret Faos
Mona Bråten, seniorforskare, Fafo
Roger Bjørnstad, chefsekonom, LO Norge
Alexander Herzog-Stein, professor vid Hans Böckler Stiftung, Tyskland
Thomas Hoelgaard, internationell konsulent för CO-industri
Laust Høgedahl, docent vid centret för arbetsmarknadsforskning vid Aalborgs universitet
Kristine Nergaard, forskare, Fafo
Torill Lødemel, direktör på Näringslivets Hovedorganisasjon, NHO
Agnieszka Piasna, seniorforskare vid European Trade Union Institute, ETUI
Christoffer Thomas Skov, vice direktör vid DI – Dansk Industri
Jeppe Wahl-Brink, arbetsrättschef på Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH

