

Striden om tiden

Arbetstiden utveckling i Sverige under 100 år
i ett internationellt perspektiv



Tommy Isidorsson



Striden om tiden

Tommy Isidorsson

Striden om tiden

**Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år
i ett internationellt perspektiv**

Tommy Isidorsson

With an English summary



Akademisk avhandling som med vederbörligt tillstånd av Humanistiska fakulteten vid Göteborgs universitet, för erhållande av filosofie doktorsexamen, försvaras offentligt lördagen den 1 december 2001 kl. 10.00 i sal 10 i universitetets huvudbyggnad Vasaparken, Göteborg.

Avhandlingar från Historiska institutionen nr 30, Göteborgs universitet 2001

© Tommy Isidorsson

Distribution Tommy Isidorsson (Tommy.Isidorsson@av.gu.se), Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, Box 700, 405 30 Göteborg och Historiska institutionen, Göteborgs universitet, Box 200, 405 30 Göteborg.
Omslag: Montage av detalj ur *The Hour of the Cracked Face* av Salvador Dali 1934.
Grafisk design och sättning: Tommy Isidorsson
Tryck: Elanders Graphic Systems, Göteborg.
ISBN 91-88614-39-5. ISSN 1100-6781.

Boken tillägnas Elaine, Oscar och Felix

Det finns en stor och ändå mycket vardaglig hemlighet. Alla människor har del i den, alla känner till den, men mycket få tänker någonsin på den. De flesta accepterar den bara och undrar aldrig över den. Denna hemlighet är tiden

Vi har almanackor och klockor att mäta den med, men det säger inte särskilt mycket, för varenda människa vet ju att en enda timme ibland kan kännas som en evighet, men tvärt emot också kan rusa iväg som bara ett ögonblick — allt efter vad man upplever under den där timmen.

Ty tid är liv. Och livet bor i hjärtat.

Ur Michal Endes sagoroman *Momo eller den sällsamma historien om tidstjuvarna och barnet som gav tillbaka den stulna tiden till människorna.*

Innehållsförteckning

Förord	15
Del I Inledning	
Avhandlingens syfte	17
1. Inledning och syfte.....	19
1.1. Övergripande teoretiska utgångspunkter.....	20
1.2. Övergripande frågeställningar	24
1.3. Metod.....	25
1.3.1. Komparation i tid och rum	25
1.3.2. Varför fallstudier?	26
1.3.3. Avgränsningar i tid och rum.....	26
1.4. Disposition.....	28
2. Definition av ett arbetstidsmått.....	30
Del II Den svenska utvecklingen	
Aktörernas betydelse för arbetstidens gestaltning.....	35
3. Inledning till den svenska utvecklingen	37
3.1. Precisering av frågeställningar	37
3.2. Metod och material för att beskriva utvecklingen av arbetstidens längd.....	38
3.3. Metod och material för att beskriva de svenska aktörernas agerande	38
3.4. Presentation av organisationerna och deras materialtillgång.....	40
3.4.1. Arbetstagaridans organisation och material.....	41
3.4.2. Arbetsgivarnas organisation och material.....	44
3.4.3. Tjänstemännens organisation och material.....	46
4. Arbetstidens utveckling i Sverige	49
4.1. Den ordinarie arbetstidens utveckling 1890–1920	51
4.2. Den ordinarie arbetstidens utveckling 1920–1945	57
4.3. Den ordinarie arbetstidens utveckling 1945–1973	61
4.4. Den ordinarie arbetstidens utveckling 1973–1995	70
4.5. Den ordinarie arbetstidens utveckling efter 1995	74
4.6. Sammanfattning av arbetstidens förändring.....	78
5. Analys av aktörernas argumentation och prioriteringar i arbetstidsfrågan under det senaste halvsekle.....	81
5.1. Aktörernas argument	81
5.2. Centralisering eller decentralisering av arbetstidsfrågan?	90
5.3. Avtal kontra lagstiftning.....	97
5.4. Löneökning eller arbetstidsförkortning.....	107
5.5. Löntagarnas inställning i arbetstidsfrågan	111
5.6. Avtalsperiodernas längd	116
6. Sammanfattning av den svenska utvecklingen och aktörernas agerande.....	118

Del III Den internationella utvecklingen**Institutionella faktorerers betydelse för arbetstidens gestaltning.....123****7. Inledning till den internationella delen.....125**

7.1. Precisering av frågeställningar till den internationella delen.....125

7.2. Metod, länderurval och material.....126

8. Arbetstidens utveckling i Tyskland.....131

8.1. Orientering om Tyskland131

8.1.1. Tyska regeringar under efterkrigstiden.....133

8.1.2. Arbetsmarknadsrelationer i Tyskland134

8.2. Utvecklingen på arbetstidens område i Tyskland135

8.2.1. Vägen till 40 timmars arbetsvecka i Tyskland136

8.2.2. Uppehåll med förkortningarna av veckoarbetstiden i Tyskland.....139

8.2.3. Vägen mot 35 timmars arbetsvecka i Tyskland.....142

9. Arbetstidens utveckling i Danmark.....150

9.1. Orientering om Danmark150

9.1.1. Danska regeringar under efterkrigstiden152

9.1.2. Arbetsmarknadsrelationer i Danmark.....152

9.2. Utvecklingen på arbetstidens område i Danmark154

9.2.1. Vägen till 40 timmars arbetsvecka i Danmark.....155

9.2.2. Uppehåll med förkortningarna av veckoarbetstiden i Danmark155

9.2.3. Vägen mot 37 timmars arbetsvecka i Danmark156

9.2.4. Andra typer av arbetstidsförkortningar159

10. Arbetstidens utveckling i Finland.....161

10.1. Orientering om Finland161

10.1.1. Finska regeringar under efterkrigstiden.....163

10.1.2. Arbetsmarknadsrelationer i Finland163

10.2. Utvecklingen på arbetstidens område i Finland164

10.2.1. Vägen till 40 timmars arbetsvecka i Finland.....165

10.2.2. Uppehåll med förkortningarna av veckoarbetstiden i Finland.....166

10.2.3. Ytterligare förkortningar av arbetstiden i Finland.....166

10.2.4. Lokal anpassning av arbetstider i Finland167

10.2.5. Andra typer av arbetstidsförkortningar i Finland.....169

11. Analys av den internationella utvecklingen170

11.1. Sammanfattning av arbetstidens utveckling i de undersökta länderna.....170

11.2. Varför krav på kortare arbetstid förs fram.....172

11.2.1. Arbetstagarnas ständiga intresse för kortare arbetstid.....172

11.2.2. Västlandsökningar och ändrade preferenser för fritid.....174

11.2.3. Arbetslöshet176

11.2.4. Det politiska systemets betydelse.....179

11.3. Varför arbetstidsförkortningar kommer till stånd.....185

11.3.1. Maktperspektiv185

11.3.2. Sammanfallande intresse mellan arbetsgivare och arbetstagare189

12. Sammanfattning av den internationella utvecklingen197**Del IV Produktionens utveckling****Produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning.....203****13. Inledning till produktionens betydelse205**

13.1. Förhållandet mellan sättet att producera och arbetstidsgestaltning.....	205
13.1.1. Förhållandet mellan kvantitativ och kvalitativ arbetstidsgestaltning.....	206
13.1.2. Förhållandet mellan teknik och arbetstidsgestaltning.....	207
13.1.3. Förhållandet mellan arbetsorganisation och arbetstidsgestaltning.....	209
13.1.4. Förhållandet mellan produktionskoncept och arbetstidsgestaltning.....	209
13.2. Frågeställningar och metodiska överväganden i förhållande till sättet att producera och arbetstidsgestaltning.....	210
13.2.1. Frågeställningar i anslutning till förhållandet mellan arbetstidsgestaltning och sättet att producera.....	210
13.2.2. Metoder för att analysera förhållandet mellan sätt att producera och arbetstidens gestaltning.....	211
14. Arbetstidens gestaltning och sättet att producera under den industriella epoken	212
14.1. Arbetstidens gestaltning och sättet att producera vid det industriella genombrottet.....	212
14.2. Arbetstidsgestaltning i det tayloristiska/ fordistiska produktionssättet	215
14.2.1. Standardisering av arbete.....	215
14.2.2. Det fordistiska produktionskonceptet	217
14.2.3. Utvecklingen mot elementartidssystem.....	224
14.2.4. Automation.....	226
14.3. Arbetstidsgestaltning i posttayloristiska/ postfordistiska produktionssätt	229
14.4. Sammanfattning av arbetstidens gestaltning och sättet att producera.....	235
15. Den teoretiska modellens och arbetstidsgestaltningskategoriseringens överensstämmelse med och förklaringsvärde för den svenska utvecklingen.....	237
15.1. Taylorismen och förkortningen ned till 48 timmars arbetsvecka.....	237
15.1.1. Ekonomisk orientering.....	237
15.1.2. De idémässiga diskussionerna om taylorism i Sverige.....	238
15.1.3. Implementering av taylorism i svenska företag.....	242
15.1.4. Sammanfattning av taylorismen och förkortningen ned till 48 timmar.....	253
15.2. Tiden efter andra världskriget och förkortningen ned till 40 timmars arbetsvecka.....	255
15.2.1. Ekonomisk orientering.....	255
15.2.2. Diskussionerna om rationaliseringar	256
15.2.3. Implementeringen av MTM i Sverige.....	259
15.2.4. Sammanfattning av MTM, arbetsorganisationsförändringar och för- kortningen ned till 40 timmar.....	268
15.3. Utvecklingen mot flexibilisering och ny arbetstidsgestaltning.....	269
15.3.1. Ekonomisk orientering.....	269
15.3.2. Diskussionerna om flexibilitet och nya produktionskoncept i Sverige.....	271
15.3.3. Drivkrafter för ökad flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden	272
15.3.4. Begreppet flexibilitet.....	274
15.3.5. Implementering av nya produktionskoncept	277
15.3.6. Sammanfattning av arbetslivets flexibilisering.....	298
16. Sammanfattning av produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning.....	307

Del V Sammanfattande analys**Aktörernas, de institutionella förhållandenas och produktionens betydelse315**

17. Sammanfattande analys av aktörernas, de institutionella förhållandenas och produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning.....317

Summary.....332

Käll- och litteraturförteckning.....342

Tabell, figur och diagramförteckning

Tabell 4.1. Ordinarie veckoarbetstid i verkstadsindustrin åren 1891–1920. Timmar..... 55

Tabell 5.1. Svenska löntagares val mellan kortare arbetstid och högre lön. Procent..... 111

Tabell 5.2. Anställdas val mellan arbetstidsförkortning och högre lön. Uppdelning med avseende på yrke/facklig tillhörighet åren 1955,1973, 1984 och 1988. Procent..... 112

Tabell 5.3. Heltidssysselsattas val mellan kortare arbetstid och högre lön med avseende på ålder och kön 1984 och 1988. Procent..... 113

Tabell 7.1. Arbetstiden inom metallindustrin i Europa 2000..... 127

Tabell 8.1. Jämförelse av Tyskland och Sverige år 1991..... 131

Tabell 8.2. 1994 års avtal inom verkstadsindustrin om arbetstidskorridor och dess kompensation..... 146

Tabell 8.3. Avtal inom verkstadsindustrin 1984, 1987, 1990, 1992 och 1994..... 149

Tabell 9.1. Jämförelse av Danmark, Sverige och Västtyskland år 1991 150

Tabell 10.1. Jämförelse av Finland, Sverige, Västtyskland och Danmark år 1991 161

Tabell 11.1. Danska löntagares val mellan kortare arbetstid och högre lön. Procent..... 173

Tabell 14.1. Olika personalgruppers andel i verkstadsindustri i Detroit 1891..... 219

Tabell 14.2. Olika personalgruppers andel av anställda vid Ford, 1917..... 220

Tabell 14.3. Personalomsättning vid Fords fabrik i Highland Park åren 1913–1918..... 222

Tabell 14.4. Produktion, antal arbetare och arbetsproduktivitetsökningar vid Fords fabrik i Highland Park åren 1913–1918 223

Tabell 14.5. Karakteristika för olika arbetstidsregimer 236

Tabell 15.1. Andelen yrkesarbetare i olika yrkesgrupper vid Olofströms Stålpressnings AB 1919–1924. Procent. 249

Tabell 16.1. Karakteristika för olika arbetstidsregimer i den svenska kontexten 309

Figur 1.1. Förhållandet mellan sättet att producera och arbetstidsgestaltning.....	22
Figur 1.2. Förhållandet mellan sättet att producera, aktör, institutionella förhållanden och arbetstidsgestaltning.....	23
Figur 2.1. Definitioner av begreppet arbetstid.....	30
Figur 11.1. Fackföreningsrörelsens och det politiska systemets aktivitet i förkortningen av den ordinarie veckoarbetstiden under efterkrigstiden.....	183
Figur 13.1. Förhållandet mellan sättet att producera och arbetstidsgestaltning. Uppdelning på komponentnivå	206
Figur 14.1. Exempel på kortfattat instruktionskort.....	225
Figur 14.2. Kvalifikationsnivå vid olika mekaniseringsgrad	227
Figur 15.1. Förhållandet mellan förändrad efterfrågan, kvalitativ och kvantitativ flexibilitet.....	275
Diagram 4.1. Ordinarie veckoarbetstid för arbetare inom svensk verkstadsindustri 1891–1920.....	57
Diagram 4.2. Ordinarie veckoarbetstiden för arbetare inom svensk verkstadsindustri 1891–1973.....	66
Diagram 4.3. Normalarbetstid 1945–1976 för heltidsarbetande arbetare på LO/SAF området samt genomsnittlig avtalad veckoarbetstid för tjänstemän på SAF-området för manliga tjänstemän utom arbetsledare. Timmar per vecka.....	67
Diagram 4.4. Ordinarie veckoarbetstiden för arbetare inom svensk verkstadsindustri 1891–2000.....	79
Diagram 5.1. Kvinnornas andel av LOs medlemskår, kongressombud, representantskapet och styrelse. Procent.....	114
Diagram 8.1. Sysselsatta i olika sektorer i Tyskland och Sverige. Procent.....	132
Diagram 8.2. Sysselsatta i industrin i Tyskland och Sverige. Index.....	132
Diagram 8.3. Veckoarbetstid i Tyskland och Sverige 1945–2000.....	135
Diagram 8.4. Minimum antal semesterveckor i tysk metallindustri åren och i Sverige 1945–1966	139
Diagram 8.5. Minimum antal semesterveckor i tysk metallindustri och i Sverige åren 1945–1994.....	142
Diagram 9.1. Sysselsatta i olika sektorer i Danmark och Sverige. Procent	151
Diagram 9.2. Sysselsatta i industrin i Danmark och Sverige. Index.....	151
Diagram 9.3. Veckoarbetstid i Danmark och Sverige 1945–1994.....	154
Diagram 10.1. procent sysselsatta i olika sektorer i Finland och Sverige.....	162
Diagram 10.2. Sysselsatta i industrin i Finland och Sverige. Index.....	163
Diagram 10.3. Veckoarbetstid i Finland och Sverige 1945–1994.....	165

Diagram 11.1. Veckoarbetstid i Sverige, Tyskland, Danmark och Finland 1945–2000	171
Diagram 11.2. Antalet arbetslösa i Tyskland 1967–1990	176
Diagram 11.3. Andel arbetslösa i Sverige, Tyskland, Danmark, Finland samt OECD Europa.....	177
Diagram 11.4. Arbetstidsförkortningspreferenser Tyskland.....	189
Diagram 15.1. Användningen av arbetsstudier vid Verkstadsföreningens medlemsföretag.	248
Diagram 15.2. Andelen tjänstemän i industrin av alla industrianställda 1880–1930. Procent.....	249
Diagram 15.3. Nybilsförsäljning av Volvo	278
Diagram 15.4. Övertid i verkstadsindustrin åren 1974–2000. Arbetare. Procent av faktiskt antal arbetade timmar i verkstadsindustrin.....	279
Diagram 15.5 Produktionsflectid vid SAAB, drifttid per vecka, timmar	284

Förkortningar

AKU *Arbetskraftsundersökningarna*

BDA *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*

CDU *Christlich-Demokratische Union*

CF *Civilingenjörförbundet*

CO-industri *Centralorganisationen af industriansatte i Danmark*

CSU *Christlich-Soziale Union*

DA *Dansk Arbejdsgiverforening*

DGB *Deutscher Gewerkschaftsbund*

DI *Dansk Industri*

FDP *Freie Demokratische Partei*

MTM *Methods–Time Measurement (Metottidmätning)*

NUTEK *Närings- och teknikutvecklingsverket*

OECD *Organization for Economic Cooperation and Development*

PTK *Privattjänstemannakartellen*

SACO *Sveriges Akademikers Centralorganisation*

SALF *Sveriges arbetsledareförbund*

SCB *Statistiska centralbyrån*

SFS *Svensk författningssamling*

SPD *Sozialdemokratisches Partei Deutschlands*

UNICE *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*

Vf *Verkstadsföreningen*

VI *Sveriges verkstadsindustrier*

VTV *Volvo Torslandaverken*

WSI *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut*

Förord

När detta projekt nu äntligen är klart är det naturligt att stanna upp och se tillbaka. Jag kan då konstatera att denna avhandling inte hade tillkommit utan min handledare Bernt Schiller som för tio år sedan fick mig att lämna lärarkallet för att ägna mig åt forskning. Tack Bernt, för många givande diskussioner.

Jag vill särskilt tacka Christer Thörnqvist och Birger Simonson som vid många seminarier, kurser och konferenser lämnat kommentarer. Anita Göransson har i slutskedet läst hela avhandlingen och lämnat förslag på förbättringar. Lennart Sjösten har också lämnat synpunkter på tidigare delar av denna avhandling. Ed Burton har språkgranskat den engelska sammanfattningen. Felen som kvarstår beror på författarens brister.

Jag vill också tacka kollegor som lämnat synpunkter vid seminarier på Historiska institutionen, Arbetsvetenskapliga kollegiet och Institutionen för arbetsvetenskap. Ett stort tack går också till den professionella och ytterst hjälpsamma personalen vid universitetsbiblioteket. Jag har också fått ovärderlig hjälp vid SAFs, Metals, LOs och TCOs arkiv (TAM) i Stockholm.

Sist och mest bland mina kollegor vill jag tacka min sedan fem år ständiga vapenbroder (syster?) Kristina Håkansson som alltid erbjudit sig att läsa och kommentera avhandlingen och alltid kommit med konstruktiv kritik.

Jag vill också framför min tacksamhet till dem som gjort det ekonomiskt möjligt att ägna mig åt denna forskning, Arbetsvetenskapliga kollegiet och Rådet för arbetslivsforskning. Under slutfasen stötte Humanistiska fakulteten till med fyra månader för att jag skulle få möjlighet att avsluta avhandlingen. Under åren som gått har jag erhållit anslag och ersättning för angränsande forskning och utvärderingar från: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, SIF, Volvo Personvagnar Torslanda-verken, SKF.

Den största tacksamheten riktas dock till min familj. Oscar och Felix som fick mig att högläsa Michael Endes sagoroman *Momo eller Kampen om tiden* för dem och som under hösten 2001 säkert misstänkt att jag fått besök av de *Grå herrarna*, de beryktade tidstjuvarna. Min hustru Elaine som alltid stött mig i det jag företagit mig. Med glädje och tacksamhet tillägnas denna bok de tre viktigaste personerna i mitt liv: Elaine, Oscar och Felix.

Göteborg i oktober 2001

Tommy Isidorsson

Del I

Inledning

Avhandlingens syfte

1. Inledning och syfte

”Arbetarna skall tvinga sig till att endast arbeta tre timmar om dagen och slå dank och frossa resten av tiden.” Orden är Paul Lafargues och skrevs redan 1883. I pamfletten *Rätten till lättja*, en titel som var en travesti på ”rätten till arbete”, kritiserade Lafargue de långa arbetsdagarna som rådde på 1800-talet. Lafargues krav på tre timmar var säkert lika provokativt och orealistiskt 1883 som idag. Kravet på åtta timmars arbetsdag formulerades dock 1889 av den då bildade Andra internationalen och framfördes på en rad platser i den industrialiserade världen.¹ I Sverige demonstrerade arbetarrörelsen vid den första förstamajdemonstrationen 1890 under parollen ”8 timmars arbete, 8 timmars fritid och 8 timmars vila”. Detta var ett krav som arbetarna riktade mot såväl arbetsgivare som staten. Mer än ett hundra år efter det att parollen om åtta timmars arbetsdag framfördes för första gången vid förstamajdemonstrationen 1890 kan vi konstatera att normalarbetsdagen i Sverige idag är åtta timmar. Vid ett första påseende förefaller därför inget ha skett med arbetstidsfrågan under den senaste hundraårsperioden. Detta är dock en chimär. Vid tidpunkten för den första förstamajdemonstrationen 1890 var arbetstiden i Sverige betydligt längre än åtta timmar om dagen. Inom verkstadsindustrin var arbetstiden 11 timmar om dagen och i allmänhet kortare på lördagar. Den genomsnittliga veckoarbetstiden i verkstadsindustrin uppgick till 63 timmar. Arbetstiden varierade dock kraftigt från företag till företag. Orsaken till de varierande arbetstiderna var att det inte fanns något centralt avtal. Under seklet som följer förkortas sedan veckoarbetstiden i omgångar. Den ordinarie veckoarbetstiden inom verkstadsindustrin var år 2001 fyrtio timmar i veckan, vilket räknat per dag innebär åtta timmar. Arbetsveckan är dock fem dagar och för varje arbetad vecka erhåller löntagarna en kompensation på cirka en timma. Jag återkommer med en utförligare genomgång av arbetstidens utveckling i såväl Sverige som internationellt senare i avhandlingen.

Det övergripande syftet och målsättningen med föreliggande avhandling är att förklara varför vi har de arbetstider vi har och varför arbetstiden förändras. Av särskilt intresse är att finna ut de mekanismer som styr utvecklingen på arbetstidens område.

¹ Christensen, Nils Finn. (1976). *Socialismens historie 1. Fra kapitalismens gennembrud till 1. verdenskrig*, s 140. Internationella Unionen av Livs- och Njutningsmedelsarbetareförbund. (1986). *Fackliga frågor: 4. Första Maj ursprunget*.

1.1. Övergripande teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel kommer jag att presentera övergripande teoretiska utgångspunkter för hela undersökningen. Jag anlägger ett induktivt arbetssätt varför de teoretiska resonemangen kommer att fördjupas i de kommande delarna av avhandlingen. Med ett induktivt arbetssätt menar jag att teoretiska utgångspunkter och resonemang följs av empiriska redovisningar som möjliggör modifieringar och fördjupningar av de teoretiska utgångspunkterna.

Inledningsvis vill jag understryka att jag använder begreppet arbetstid i en mer preciserad betydelse än det i allmänhet används idag. Idag är begreppet arbetstid nära förknippat med längden på arbetsdagen eller arbetsveckan. Arbetstidens längd är i sig ett vitt begrepp, bland annat föranleder det mig att ägna kapitel 2 i avhandlingen åt detta, men att endast behandla arbetstidens längd är enligt min åsikt inte tillräckligt. Jag menar att det är bättre att använda begreppet arbetstidsgestaltning. Begreppet arbetstidsgestaltning innefattar såväl en kvantitativ som en kvalitativ aspekt. Arbetstidsgestaltningens kvantitativa aspekt utgörs av arbetstidens längd medan dess kvalitativa aspekt innefattar organiseringen av arbetstiden såsom förläggning, intensitet och inflytande. Med förläggning avser jag till exempel kontinuerligt treskift. Intensitet avser möjligheter till vila och återhämtningsperioder inom ramen för arbetstiden. Inflytande slutligen beaktar arbetsgivarens respektive arbetstagarans inflytande över förläggningen av arbetstiden. Fördelen med att använda begreppet arbetstidsgestaltning är att dess olika delar, särskilt förhållandet mellan de kvantitativa och kvalitativa aspekterna är starkt kopplade till varandra. Jag återkommer till ett utförligt resonemang om detta i kapitel 13.1 *Förhållandet mellan sättet att producera och arbetstidsgestaltning* sidan 205 i avhandlingen.

För att nu återgå till avhandlingens övergripande syfte att förklara utvecklingen på arbetstidens område, menar jag, att det är nödvändigt att söka förklaringarna till utvecklingen på arbetstidens område genom att studera och analysera såväl aktörer som strukturer. Det bör kanske påpekas att aktörer inte behöver vara enskilda individer. Inledningsvis vill jag fästa uppmärksamhet på de relevanta aktörerna när det gäller arbetstidens utveckling i Sverige. Den i avhandlingens första stycke nämnda förstamajdemonstrationen 1890, då kraven på 8 timmars arbete, 8 timmars fritid och 8 timmars vila framfördes, fångar på ett illustrativt sätt de intressanta aktörerna. Först och främst har vi självklart dem som framför kraven, det vill säga de arbetande och deras organisationer. Kraven på kortare arbetstid riktades framförallt till arbetsgivare varför dessa är en relevant aktör att inbegripa i studiet av arbetstidens gestaltning och dess utveckling. Arbetsgivarna började dock att organisera sig först decennierna efter förstamajdemonstrationen 1890, Sveriges Verkstadsföreningen bildades till exempel 1896. Indirekt och i ett längre tidsperspektiv riktades kraven på kortare arbetstid, förutom till arbetsgivarna direkt, även till arbetsgivarnas organisatio-

ner. Kraven på kortare arbetstid riktades även mot staten och då framförallt den lagstiftande riksdagen. Dessa tre aktörer, arbetstagarna och deras organisationer, arbetsgivarna och deras organisationer samt staten och då främst den lagstiftande riksdagen, är därför naturligt att inbegripa vid studiet av arbetstidens utveckling i Sverige. Även om jag här särskiljer tre distinkta aktörer är det värt att notera att det inom dessa tre aktörer givetvis kan finnas skiljaktiga åsikter i arbetstidsfrågan. Detta får vi dock tillfälle att återkomma till i de empiriska delarna senare i avhandlingen.

Aktörerna agerar inte i ett vakuum. Förhållandet mellan aktör och struktur har behandlats utförligt i litteraturen. De två ytterligheterna är å ena sidan en strukturalism där människan endast ses som en bärare av strukturella konflikter och å andra sidan ett perspektiv som hävdar att individer/aktörer i sitt handlande är helt oberoende av strukturer eller historia. Mina egna ställningstaganden, att såväl aktörer som strukturer har en betydelse för arbetstidsutvecklingen, kommer jag att motivera nedan. Däremot kommer jag inte att i någon större omfattning kommentera det allmänna forskningsläget om förhållandet mellan aktör och struktur. För ett utförligare resonemang om struktur kontra aktör se till exempel Alex Callinicos' *Making history: agency, structure and change in social theory*.¹

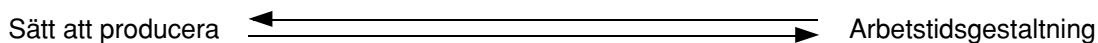
Jag vill understryka att utvecklingen på arbetstidens område inte är förutbestämmd, tvärtom den kan påverkas av aktörerna. På kort sikt är det fullt möjligt att ideologiskt grundade aspekter och andra liknande förhållanden kan spela en roll för aktörerna och deras handlande och därmed utvecklingen av i detta fall arbetstidens gestaltning. Avgörande blir då aktörernas inbördes styrkeförhållanden. I ett längre perspektiv måste dock en förändring av gestaltningen av arbetstid och sättet att producera vara ekonomiskt lönsam eller i varje fall kostnadsneutral i förhållande till konkurrenter. Om de totala produktionskostnaderna, på grund av förändringar i sättet att producera eller i arbetstidsgestaltning, stiger relativt andra producenter innebär det att produktionen slås ut från marknaden. Detta förutsätter en fri marknad och att finanspolitik eller liknande variabler inte förändras. Vi kan här se att den tredje aktören, det vill säga staten, spelar en roll i utvecklingen på detta område som genom lagstiftning eller olika typer av stöd kan påverka utvecklingen. Det senare är särskilt viktigt att uppmärksamma om aktörer i olika länder skall jämföras.

För att förstå aktörernas agerande menar jag att deras agerande måste sättas in i ett större sammanhang. Hänsyn måste tas till institutionella förhållanden och produktionens organisering. Låt oss börja med produktionens organisering för att därefter komma in på institutionella förhållanden.

¹ Callinicos, Alex. (1987). *Making history: agency, structure and change in social theory*. Se särskilt sidorna 9–95.

Vad jag avser med produktionens organisering är mer specifikt sättet att producera. Detta uttryck skall dock inte tolkas som det marxistiska begreppet produktionsätt. Sättet att producera är beroende av flera olika delkomponenter varav teknik, arbetsorganisation och produktionskoncept är de viktigaste i detta sammanhang. Jag kommer att i Del IV av avhandlingen utförligt behandla dessa delkomponenter och deras förhållanden till arbetstidens gestaltning och förändringar av denna gestaltning. Jag menar att det föreligger ett samband mellan sättet att producera och arbetstidens gestaltning. Huruvida detta samband är dubbelriktat eller enkelriktat är utifrån teoretiska grunder svårt att uttala sig om. Inledningsvis utgår vi ifrån att påverkan kan vara dubbelriktad. Se figur nedan.

Figur 1.1. Förhållandet mellan sättet att producera och arbetstidsgestaltning



Vi kan då se sambandet mellan sättet att producera och arbetstidsgestaltning som ett dialektiskt förhållande och att dessa två storheter utvecklas i en växelverkan. Det är viktigt att notera att detta är en teoretisk modell och att det i "verkligheten" inte föreligger ett mekaniskt förhållande mellan sättet att producera och arbetstidsgestaltning, det vill säga att alla förändringar av den ena av variablerna automatiskt leder till förändringar av den andra variabeln. Med andra ord förekommer förändringar i sättet att producera som inte påverkar arbetstidsgestaltningen. En hypotes är att när arbetstidsgestaltning och sätt att producera står i tillräckligt stor obalans i förhållande till varandra framtvings en förändring. Ett av avhandlingens mål är att finna ut om ett sådant samband föreligger och hur stor en sådan förändring måste vara för att leda till en förändring. Huruvida en av faktorerna är dominerande, det vill säga om ett av strecken i figuren ovan skall vara tjockare eller om det endast skall gå en pil från *Sätt att producera* till *Arbetstidsgestaltning*, återkommer jag till längre fram i avhandlingen.

Utformningen av arbetstidens gestaltning, efter det att en förändring av sättet att producera skett, är beroende av de vid den aktuella tidpunkten rådande institutionella förhållanden.¹ Institutionella förhållanden skall i detta sammanhang ses som förhandlingssystemets utformning, arbetsmarknadslagstiftning, välfärdssystem, arbetslöshetsnivåer, sedvänjor och dylikt. Dessa institutionella förhållanden är inte konstanta över tid. Det är också värt att notera att institutionella förhållanden kan skilja sig mellan olika länder vid en given tidpunkt.

¹ Jämför med Douglass Norths term "path dependency", på svenska *spårbundenhet*, se till exempel North, Douglass. (1993). *Institutionerna, tillväxten och välståndet*. För ett längre resonemang om institutioner och dess betydelse för arbetsmarknaden se Lundh, Christer. (Kommande 2001.) *Arbetsmarknadens institutioner*. Preliminärt manus januari 2001, s 10 ff.

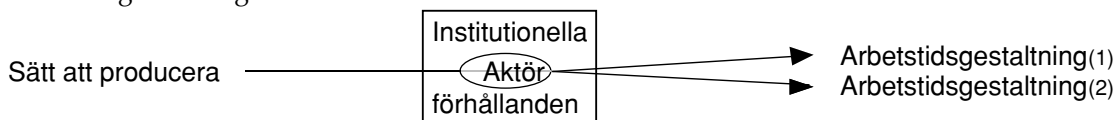
Vid förändring av sättet att producera påverkas därför utformningen av arbetstidsgestaltningen av de vid den aktuella tidpunkten rådande institutionella förhållandena.

Vi föreställer oss en situation där arbetsgivarna av någon orsak, till exempel grundat på förändringar i sättet att producera, för fram krav på mer flexibla arbetstider. Vidare föreställer vi oss en situation som kännetecknas av hög arbetslöshet kombinerat med föreställningen hos arbetstagarna och deras förhandlingsorganisation att en förkortad arbetstid leder till lägre arbetslöshet. Under dessa förhållanden är det mer troligt att krav från arbetsgivare på ökad flexibilisering av arbetstider möts av motkrav från arbetstagarna på kortare arbetstid än om arbetsgivarna framför samma krav vid ett tillfälle som kännetecknats av full sysselsättning och minskande reallöner. Gestaltningen av arbetstiderna kommer sannolikt därför att skilja sig i dessa två fall.

Vad vi sett är med andra ord följande orsakskedja. Förändringar i sättet att producera skapar ett förändringstryck på gestaltningen av arbetstid eftersom sättet att producera och gestaltningen av arbetstid är i obalans med varandra. Arbetstidsgestaltningen påverkas av de vid den aktuella tidpunkten rådande institutionella förhållanden. Det är vidare värt att notera att förändringar i sättet att producera i sig kan framtvunga institutionella förändringar. Det kan här vara på sin plats att påminna om det jag skrev i början av detta kapitel nämligen att arbetstidsgestaltning kan påverkas av aktörerna. Låt oss nu, efter det att vi gått igenom institutionernas betydelse, förtydliga aktörernas roll.

Aktörerna har möjlighet att påverka utformningen av arbetstidsgestaltningen vid en situation då sätt att producera och arbetstidsgestaltning står i obalans med varandra. Aktörens handlande, till exempel arbetstagarna och deras organisations handlande, kan då innebära två olika resultat med avseende på arbetstidsgestaltning. *Figur 1.1* ovan behöver därför kompletteras.

Figur 1.2. Förhållandet mellan sättet att producera, aktör, institutionella förhållanden och arbetstidsgestaltning



Figuren visar en situation där sättet att producera förändrats och är i obalans med arbetstidsgestaltningen. Exakt vilken utformning arbetstidsgestaltningen skall ta kan påverkas av aktören, vars val i sin tur påverkas av de vid den aktuella tidpunkten rådande institutionella förhållandena. Frågan som infinner sig i detta sammanhang är givetvis om aktören har möjlighet att påverka situationen så att det inte sker någon förändring av arbetstidsgestaltningen. Vi återkommer till detta senare i avhandlingen.

För att sammanfatta, det ovan beskrivna pekar på att det är intressant att närmare studera sambandet mellan arbetstidsgestaltning och institutionella

förhållanden, särskilt sättet att producera. I detta vidare studium är det väsentligt att både studera aktörernas handlande såväl som de med betydelse för utvecklingen av arbetstiden och dess gestaltning relevanta samhällsfaktorerna.

1.2. Övergripande frågeställningar

Det övergripande syftet med avhandlingen är att besvara frågan varför arbetstider eller arbetstidsgestaltningen förändras. Av särskilt intresse är att finna ut vad som styr utvecklingen på arbetstidens område. Här är det särskilt intressant att studera hur arbetstidsgestaltningen påverkas av sättet att organisera produktionen och hur dessa samband ser ut. Det är också av intresse att studera om och hur aktörernas agerande påverkar utvecklingen på arbetstidens område och vilka strategier som varit framkomliga och vilka strategier som varit mindre framkomliga eller rent av oframkomliga. Jag har tidigare nämnt samhällsförhållandenas betydelse för utvecklingen. En uppgift i avhandlingen blir därför att undersöka hur aktörernas agerande påverkas av institutionella och politiska förhållanden.

För att nå det ovan beskrivna syftet med avhandlingen behöver frågor av såväl deskriptiv som analytisk karaktär besvaras. Inledningsvis reses ett antal övergripande frågeställningar av deskriptiv karaktär. För det första måste vi skaffa oss kunskap om hur gestaltningen av arbetstiden utvecklats. Vi måste också ta reda på hur aktörerna, framförallt arbetsmarknadens parter, agerat i denna fråga. Är utvecklingen uniform eller skiljer sig utvecklingen för olika aktörer och mellan olika länder? Hur har sättet att producera förändrats under motsvarande skede? På vilket sätt har förändringar i sätt att producera samvarierat med förändringar av arbetstidsgestaltning? Hur har de institutionella förhållandena sett ut under undersökningsperioden? Vilken betydelse har till exempel arbetslöshetsnivåer för arbetstidens utveckling. Av särskilt intresse är de perioder där arbetstidsgestaltning och sätt att producera varit i obalans med varandra och krav på förändrad arbetstidsgestaltning förts fram.

Efter det att dessa frågor av deskriptiv art besvarats behöver frågor av mer analytisk art penetreras. Vad förklarar den icke-kontinuerliga karaktären av arbetstidsförkortningar? Vilken betydelse har variabler av ekonomisk karaktär? Varför förändras arbetstider och arbetstidsgestaltning? Särskilt intressant är förhållandet mellan arbetstidsgestaltning och sätt att producera. Hur stora förändringar av de två variablerna arbetstidsgestaltning och sätt att producera krävs för att den andra variabeln skall komma att förändras? Vilket utrymme har aktörerna i denna process? I vilken utsträckning kan de påverka eller styra utvecklingen på arbetstidens område? Om utvecklingen skiljer sig mellan branscher och länder, vilken är förklaringen? Dessa frågor skall, som rubriken an-

ger, ses som övergripande frågor. Ytterligare precisering av frågeställningar kommer att göras i samband med de följande delundersökningarna.

1.3. Metod

För att kunna besvara de i föregående avsnitt resta frågorna behöver metoder och metodiska val diskuteras och motiveras. Nedan följer två avsnitt, ett avsnitt om komparationer eller jämförelser samt ett avsnitt där nödvändiga begränsningar av undersökningen presenteras.

1.3.1. Komparation i tid och rum

För att förklara ett utvecklingsförlopp är det givande att jämföra ett utvecklingsförlopp med ett annat. De variabler som är av avgörande betydelse för utvecklingsförloppet kan då bli möjliga att urskilja. Metoden kräver att det förekommer både likheter och skillnader mellan de två jämförelseobjekten. En förutsättning är att själva studieobjektet, i detta fall arbetstidsgestaltningen, skiljer sig mellan de olika jämförelsepunkterna. Sådana jämförelser kan ske efter en tidsdimension, en rumsdimension eller en aktörsdimension.

Tidsdimensionen innebär att en och samma företeelse, till exempel arbetstidsgestaltning i en bransch i ett land, jämförs vid olika tidpunkter eller kontinuerligt under en längre period. Perioder med förändringar kan då jämföras med varandra och med perioder utan förändringar för att utröna vilka förklaringsvariabler som är kritiska för utvecklingen. För att utöka antalet observationer är det möjligt att förlänga tidsdimensionen. Tidsdimensionen rymmer inom sig ett besvärande förhållande nämligen att ett studium av ett långt tidsspänn medför att noggrannheten minskar medan översikten ökar. Vid ett kortare tidsspänn råder det motsatta förhållandet, noggrannhet och detaljkännedom ökar men översikt och generaliserbarhet försvåras.

Det är också möjligt att jämföra olika aktörer till exempel arbetare i två eller flera olika branscher eller arbetare och tjänstemän i samma bransch. Jämförelser mellan olika aktörer i ett land ger, under förutsättning att aktörernas agerande sker samtidigt, möjligheter till att bättre analysera betydelsen av aktörernas agerande eftersom en rad institutionella och politiska förhållanden är gemensamma för aktörerna.

Rumsdimensionen innebär att en och samma företeelse, till exempel arbetstidsförkortningar i en bransch vid en och samma tidpunkt, jämförs på olika platser. Ett mindre antal innebär möjlighet till ett djupare studium av de jämförda geografiska områdena medan jämförelser av många geografiska områden kräver ett ytligare studium vid samma arbetsinsats. Det är självklart möjligt att i en komparation göra kombinationer av till exempel en bransch under en bestämd tidsrymd i två länder.

Vid alla jämförelser är det viktigt att ha en blandning av likartade och särskiljande variabler. I denna avhandling kommer både komparationer i tid, rum och av olika aktörer att ske samt en kombination av dessa, det vill säga jämförelse av historiska förlopp mellan olika aktörer i ett land och jämförelse av samma aktör i olika länder under en och samma tidsperiod.

1.3.2. Varför fallstudier?

I många avseenden är det fullt tillräckligt att enbart hålla sig på samhällsnivå. Det gäller till exempel då avtal som slutes på nationell nivå skall studeras. Om vi vill studera hur sättet att producera påverkar arbetstidsgestaltning är det nödvändigt att studera den faktiska praktiken. Produktionsorganisation, teknik etcetera framträder i vissa fall som aggregerad data men mekanismerna framträder endast på företagsnivå. I den mån dessa finns beskrivna i litteratur används dessa, i övrigt måste vi studera fenomen på lokal nivå. Vid fallstudier, särskilt av ett mindre antal arbetsplatser, blir frågan om representativitet problematisk. Syftet med fallstudierna är dock inte att ge kvantitativa bedömningar av företeelsen utan i stället att kvalitativt analysera företeelsen och de mekanismer som är kopplade till den. Vid studiet av arbetstidsgestaltning är det väsentligt att urvalet sker så att kvalitativt olika arbetstidsgestaltningar kan belysas. För nutida förändringar är det möjligt att göra olika typer av arbetsplatsbesök. För förändringar som ligger ett antal år tillbaka i tiden är vi i många fall utlämnade till att utnyttja skriftligt material i form av avtal och liknande eller tidigare utförda studier. Dessa båda metoder kommer att användas i denna studie. En annan möjlighet att belysa historiska skeenden, vilken använts sparsamt i denna avhandling, är intervjuer. I de enskilda "empirikapitlen" kommer metodval och metoder att preciseras.

1.3.3. Avgränsningar i tid och rum

För att de ovan presenterade övergripande frågeställningarna skall kunna besvaras inom ramen för en avhandling tvingas jag göra en rad avgränsningar. Detta gäller aktörer, tidsperiod och branscher. När det gäller valet av aktörer har jag redan tidigare motiverat varför arbetstagarna och deras organisationer respektive arbetsgivarna och deras organisationer samt staten i form av den lagstiftande riksdagen är relevanta aktörer.

Det ursprungliga intresset för denna studie var varför det från mitten av 1980-talet inte skedde någon förkortning av normalarbetstiden i Sverige trots det faktum att det skedde förkortningar i en rad europeiska länder vid denna tidpunkt. För att använda komparation i tid för att förklara denna utveckling är dock utvecklingen sedan 1980-talet för kort av flera skäl. För det första utgår jag från att strukturella faktorer och institutionella förhållanden inte är oväsentliga för att förklara utvecklingen. För att kunna undersöka betydelsen av struktu-

rella faktorer och institutionella förhållandens betydelse för utvecklingen måste perioden vara så lång att förändringar av dessa variabler inryms i undersökningsperioden. För att använda komparation i tid är det intressant att studera arbetstidens utveckling under en så lång tidsrymd att fler perioder av arbetstidsförkortningar ryms inom den undersökta perioden. Jag är därför intresserad av att erhålla ett långt förhandsperspektiv.¹ Ju längre tidsperiod som undersöks desto ytligare blir undersökningen förutsatt att den totala arbetsinsatsen hålls konstant. Eftersom arbetsmarknadens parter och deras organisationer är relevanta aktörer att studera är en naturlig gräns bakåt i tiden tidpunkten för dessa organisationers bildande runt sekelskiftet 1900. Ett alltför långt tidsperspektiv riskerar också medföra att för många institutionella förhållanden i för stor omfattning skiljer sig från den period som avhandlingen tar sin utgångspunkt i. Även detta talar för att begränsa undersökningsperioden till industrisamhällets epok. I denna avhandling kommer utvecklingen under efterkrigstiden att vara föremål för ett intensivare studium medan utvecklingen längre tillbaks under den senaste hundraårsperioden behandlas mindre utförligt.

En målsättning med föreliggande avhandling är att förklara utvecklingen i Sverige. Av arbetsekonomiska skäl måste i vissa fall en begränsning i studiet av arbetsmarknaden ske. Mitt val faller på industrin och där utvecklingen inte varit generell för hela industrin har jag valt att koncentrera mig på verkstadsindustrin. Valet av verkstadsindustrin kan motiveras av flera skäl. Verkstadsindustrin kan betraktas som en central sektor inom tillverkningsindustrin och på så vis något av en motor i hela ekonomin. Aktörer på arbetsmarknaden uppfattar industrin som lönebildande i svensk ekonomi. Detta har kommit till uttryck i en rad skriftliga dokument under en lång tidsrymd.² Under stora delar av den period som jag skall undersöka var Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall) det största fackliga förbundet. Metall är också ett av de inflytelserika förbunden i LO. Metalls ordförande Göran Johnsson sitter också i Socialdemokraternas verkställande utskott. För åren 1952 och 1955–1981 skedde avtalsförhandlingarna mellan arbetstagarerna och arbetsgivarna mellan respektive centralorganisation, det vill säga mellan LO och SAF. Förhandlingarna under dessa

¹ Schiller, Bernt. (1976). Shortage and Plenty. Long term and short term factors and research problems in contemporary history, i *Scandinavian Journal of History*, vol. 1, nr 1, s 155–180. Se särskilt s 164–169.

² Se bland annat TCO, Tjänstemännens centralorganisation. (1963). *Lönepolitiken inom tjänstemannarörelsen. TCO:s lönepolitiska kommittés rapport*, s 17 f. "... även andra förvävsgrupper än tjänstemännen [har] valt att bygga sina inkomstkrav på jämförelser med industriarbetarna..." Edgren, Gösta, Faxen, Karl-Olof och Odhner, Claes-Erik. (1973). *Lönebildning och samhällsekonomi*, s 29: "Som "riktkarl" för löneutvecklingsjämförelser har genomgående industriarbetarna fått tjänstgöra...". Faxén, Karl-Olof, Odhner, Claes och Spånt, Roland. (1988). *Lönebildningen i 90-talets samhällsekonomi*, s 9. "Utrymmet för vinst- och löneökningar inom ekonomin bestäms alltför av utvecklingen inom K-sektorn".

år kom därför att i det närmaste gälla hela den privata sektorn och inte enbart verkstadsindustrin.

Även på arbetsgivaresidan är verkstadsindustrin inflytelserik. Ett uttryck för detta är att förhandlingschefen på Sveriges verkstadsindustrier (VI) före detta Verkstadsföreningen (Vf) representerade de privata arbetsgivarna i den statliga arbetstidsutredningen *1995 års arbetstidskommitté*. Branschen är inflytelserik och trendsättande i andra länder. Tyska Metall är med sina tre miljoner medlemmar störst i Europa. Även i andra länder såsom exempelvis i Italien, Storbritannien och Finland tillhör Metallfacken de största nationella förbunden. En annan fördel är att branschen varit föremål för likartade studier i andra länder vilket underlättar en komparation. Jag menar att resultaten från verkstadsindustrin är applicerbara även på andra branscher.

1.4. Disposition

Utgångspunkten i valet av disposition har varit tankekedjan *problematisering–beskrivning–delanalys–teoriutveckling–test–slutsatser*. För att få en stabil grund att stå på och för att sätta in läsaren i problemområdet kommer jag inledningsvis att i Del II beskriva utvecklingen av arbetstiden i Sverige. En viktig del är att redogöra för aktörernas handlande. I Del III gör jag en internationell utblick och redovisar det aktuella läget i arbetstidshänseende i ett stort antal länder och den historiska utvecklingen av arbetstiderna i ett mindre antal länder. Målet med den internationella komparationen är att jämföra arbetstidens utveckling i olika länder och att analysera aktörernas handlande och de institutionella faktorernas betydelse för utvecklingen. Analyserna från de nationella och internationella studierna bildar utgångspunkt för en analys av produktions betydelse för arbetstidens utveckling i Del IV. I denna del utvecklas en teori och en klassificering kring kopplingen mellan arbetstidsgestaltning och sättet att producera. Denna teori och klassificering används sedan på den svenska utvecklingen i ett längre historiskt perspektiv där utvecklingen under den senaste hundraårsperioden behandlas. Denna prövning skall inte uppfattas som en test i naturvetenskaplig mening utan snarare uppfattas som en test av teorins förklaringsvärde, det vill säga om teorin kan bidra till att bättre förstå utvecklingen på arbetstidens område. Målsättningen är att den övergripande frågan om vilka faktorer som styr utvecklingen på arbetstidens område skall kunna besvaras på ett tillfredsställande sätt i detta kapitel. I kapitel 17 *Sammanfattande analys av aktörernas, de institutionella förhållandenas och produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning* presenteras slutsatserna av undersökningen och de viktigaste resultaten i avhandlingen sammanfattas.

Innan jag går över till Del II i avhandlingen kommer jag som avslutning på Del I att presentera ett avsnitt om olika arbetstidsmått och mitt eget val av arbetstidsmått.

guren relevanta. "Borta från hemmet" är ett mycket väsentligt mått för många arbetstagare, bland annat för dem som skall lämna och hämta barn från daghem och skolor. Det tillgängliga statistiska materialet för restider är relativt bristfälligt, men den genomsnittliga restiden för anställda i Sverige var 1987 43 minuter per dag vilket var en ökning i jämförelse med tidigare mätningar. I Stockholm var den genomsnittliga restiden 1987 en timma per dag.¹ Övergång till fyradagarsvecka, hemarbete en dag i veckan eller resor förlagda till andra tidpunkter än högtrafiktid kan därför för många utgöra en icke oansenlig potential till förkortning av tid då den anställde är borta från hemmet. Om man skall studera arbetstagarnas livssituation, vilket inte är avsikten i denna avhandling, är detta mått intressant.

"På arbetsplatsen" är en definition som inbegriper obetalt förberedelsearbete som omklädning till arbetskläder och även obetalda raster. Definitionen att se arbetstid som den tid en arbetstagare befinner sig på en arbetsplats är i huvudsak en 1800-talsföreteelse.² Denna definition är fullt möjlig för en anställd att uppfatta som normal eller "ordinarie arbetstid".

Den inkomstbringande arbetstiden är den ordinarie arbetstiden plus övertid. I vissa länder som till exempel Storbritannien kan detta arbetstidsmått uppfattas som den "normala" arbetstiden.³ Ordinarie arbetstid är i detta sammanhang detsamma som vad som skulle kunna benämnas avtalad arbetstid. Den ordinarie dagarbetstiden i dag i Sverige är för heltidsarbetande i genomsnitt åtta timmar eller 40 timmar i veckan eller något därunder. I måttet ordinarie arbetstid ingår även betalda "kafferaster" och betald frånvaro för till exempel arbetsgivarstyrd utbildning.

Sett i ett arbetsgivarperspektiv kan tre intressanta individuella arbetstidsmått särskiljas. Betald arbetstid och det som i ett arbetstagarperspektiv benämndes inkomstbringande arbetstid är detsamma. Erbjuden arbetstid är ett arbetstidsmått som används i statistiska sammanhang och inbegriper minskningar av arbetstiden på grund av bristande orderingång, så kallad korttidsvecka. Produktionstid är den ur ett arbetsgivarperspektiv mest intressanta aspekten av den individuella arbetstiden. Detta är den tid då den enskilde arbetstagaren producerar varor åt företaget. Produktionstid är i denna figur sedd i ett individperspektiv. I allmänhet har en arbetsgivare företaget som referenspunkt och därmed blir begreppet driftstid av stor relevans. Driftstiden påverkas av eventuell skiftgång. Då figuren utgår från ett individperspektiv kan denna aspekt av

¹ Statistiska centralbyrån, SCB. (1991). *Levnadsförhållanden. Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 1986-87*, tabell 5.1 och 6.8.

² Resonemangen om åtskillnaden av arbetstid och rast behandlas i Alf Johanssons avhandling från 1977, *Den effektiva arbetstiden. Verkstäderna och arbetstidernas problem 1900-1920*.

³ Av olika orsaker är övertidsarbete betydligt mer utbrett i Storbritannien än i Sverige. För ytterligare belysning av detta se Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, s 17.

arbetstid inte illustreras. Vi kan dock konstatera att produktionstiden inte ökar linjärt vid övergång från dagtid till tvåskift till intermittent treskift till kontinuerligt treskift.¹

Svenska arbetsgivareföreningen använder måttet faktisk arbetstid i sina jämförelser, ett mått som även förekommer i statliga utredningar och annat offentligt material. I detta mått ingår förutom arbetad tid även övertid och frånvaro för sjukdom och liknande. Denna typ av frånvaro är, enligt mitt sätt att se det, olyckligt att ta med då arbetstidens längd diskuteras eftersom en liten del av de sjukförsäkrade står för en stor del av sjukpenningdagarna. År 1987 stod enligt Riksförsäkringsverket 4,5 procent av de sjukförsäkrade för hälften av sjukpenningdagarna. De som var sjukskrivna mer än ett år utgjorde knappt 0,5 procent av de sjukskrivna men stod för 29 procent av antalet sjukpenningdagar.² Faktisk arbetstid har klara nackdelar vid jämförelser mellan olika länder därför att bland annat definitioner av sysselsatta skiljer sig mellan olika länder. I Sverige dras den faktiska arbetstiden ned på grund av att långtidssjukskrivna, personer på repövning, studielediga och föräldralediga ingår i gruppen sysselsatta men räknas som frånvarande. I andra länder tas långtidssjuka och studielediga bort från gruppen sysselsatta.³ Även ur ett lokalt arbetsgivarperspektiv är det tämligen ointressant att veta att den genomsnittliga arbetstiden per anställd i Sverige är 34 timmar. För den enskilde arbetsgivaren är det mer intressant att veta hur mycket en arbetstagare kan kontrakteras för. Det kan också i detta sammanhang vara värt att notera att Gesamtmetall i Tyskland, motsvarigheten till Verkstadsindustrierna i Sverige, i sina internationella jämförelser använder sig av avtalad veckoarbetstid som jämförelsemått.

I denna avhandling kommer jag att i första hand fästa uppmärksamhet på arbetstid ur ett arbetstagarperspektiv. Detta påverkar valet av arbetstidsmått. Det mått på arbetstid som jag framför allt är intresserad av är det som i figuren benämns ordinarie arbetstid. Den ordinarie arbetstiden är i detta sammanhang synonymt med avtalad eller lagstiftad arbetstid för heltidsarbetande. Detta är den arbetstid som den "vanlige" arbetstagaren måste arbeta. Det är också detta arbetstidsmått som arbetsmarknadens parter förhandlar om och statsmakten lagstiftar om. Självklart är övertid relevant att studera. En arbetstidsförkortning

¹ Nettodriftstidens andel av veckans timmar (exklusive övertid) vid de traditionella skiftvarianterna dagtid, 2-skift intermittent 3-skift och kontinuerligt 3-skift är 24%, 48%, 71% och 100%. Ordinarie produktionstid i procent av veckans timmar blir i ett typfall dock betydligt mindre: 23%, 45%, 57% och 74%. Särskilt stor blir skillnaderna mellan nettodriftstid och produktionstid för de två 3-skiftsformerna. För ett utförligt resonemang om hur produktionstid och driftstid påverkas vid olika skiftsystem se Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1995). *Förstudie till projektet Framtidens drifts- och arbetstider*, s 5–8.

² LO/TCO. (1991). *Är svensken latast och sjukast i världen? Ett faktamaterial*.

³ Strandberg, Margit. (1990). *Hur mycket arbetar vi?*, s 3 ff.

som till 100 procent kompenseras med ökad övertid kan knappast uppfattas som en arbetstidsförkortning av arbetstagare.

Endast en definition av begreppet arbetstid är otillräcklig. Till en definition av arbetstid måste en mätperiod och en population kopplas. Olika mätperioder har sitt berättigande beroende på vad som skall undersökas. Livsarbets-tid tar hänsyn till inträdet och utträdet på arbetsmarknaden, det vill säga skolsystemets utbyggnad och pensionsålder. Årsarbets-tiden inkluderar reduktion i form av semester och helgdagar. Veckoarbets-tiden är det mått som visar hur lång arbetstiden är en "vanlig" vecka. Dagarbets-tid tarvar ingen närmare förklaring.

Population är ytterligare en aspekt som komplicerar frågan om arbetstidens längd. Flera olika populationer är fullt tänkbara att utgå ifrån när man skall jämföra genomsnittlig arbetstid: sysselsatta, anställda, heltidsarbetande, samtliga arbetande eller arbetade timmar utslaget på alla mellan till exempel 20–65 år eller hela befolkningen. Dessa koncept har alla sitt berättigande. Vid internationella jämförelser är det mindre lyckat att använda sig av gruppen samtliga anställda då graden av deltidarbete varierar mellan olika länder. Det senare gäller bland annat då Sverige jämförs med andra länder eftersom vi har en större andel kvinnor på arbetsmarknaden och av vilka en stor andel arbetar deltid.¹ Vid jämförelser mellan olika länder har dessa olika sätt att mäta ställt till problem. Önskemål om enhetliga normer för angivande av arbetstid har framförts vid bland annat Europarådet.²

Mitt val av arbetstidsmått faller på ordinarie veckoarbets-tid för heltidsarbetande. Valet av veckoarbets-tid för heltidsarbetande motiveras av flera skäl. Historiskt har veckoarbets-tidsmättet använts i både lagstiftning och avtal och har därigenom erhållit en normerande funktion. Svensk offentlig statistik använder och har använt veckoarbets-tidsmättet. Års- och livsarbets-tidsmättet är mindre lämpligt bland annat av den orsaken att lekmän i allmänhet inte känner till vilken års- eller livsarbets-tid de har. Däremot känner de flesta till sin veckoarbets-tid. Veckoarbets-tidsmättet belyser också hur människorna och samhället är tänkt att fungera under vardagliga förhållanden. Valet av veckoarbets-tidsmättet för heltidsarbetande utesluter givetvis inte andra arbetstidsmått där det är vetenskapligt motiverat. Andra aspekter av arbetstid än veckoarbets-tidens längd kommer att beröras. Där inget annat anges avses ordinarie arbetstiden per vecka för heltidsarbetande. Vanligtvis benämner jag detta normalarbets-tid. Efter denna genomgång av arbetstidsmått är det nu dags att övergå till att behandla arbetstidens utveckling i Sverige.

¹ SCB, Avdelningen för arbetsmarknads- och utbildningsstatistik. (1996). Internationella jämförelser av arbetstider, i SOU 1996:145. *Arbetstid: längd, förläggning och inflytande. Bilagedel till 1995 års Arbetstidskommittés slutbetänkande.*

² Council of Europe. (1983). *Hours of Work. Comparative study. Evolution and Prospects.*

Del II

Den svenska utvecklingen

Aktörernas betydelse för arbetstidens gestaltning

3. Inledning till den svenska utvecklingen

I denna del av avhandlingen, Del II, kommer arbetstidens utveckling i Sverige att behandlas. Fokus kommer här att vara den kvantitativa delen av arbetstidens gestaltning. Den kvalitativa delen av begreppet arbetstidsgestaltning kommer att behandlas utförligare i Del IV av avhandlingen. Arbetstidens utveckling kommer att dels beskrivas i form av en redovisning om hur arbetstiden förändrats det senaste seklet, dels kommer särskild vikt läggas vid att analysera aktörernas agerande. I kapitel ett nämnde jag att de relevanta aktörerna att ta med i en genomgång av arbetstidens utveckling är arbetsmarknadens parter och staten, då främst i form av den lagstiftande riksdagen. Arbetstidsfrågans behandling i riksdagen avhandlades 1992 av historikern Hans Hellström. Jag kommer att koncentrera min genomgång till arbetsmarknadens parter och när det gäller riksdagens behandling använda mig av Hellströms och andras forskning. Syftet med denna genomgång är att fastställa vilket handlande från arbetsmarknadens parter som styr eller påverkar arbetstidsförkortningar så att de sker eller uteblir. Jag återkommer till en mer omfattande analys av institutionella faktorerens betydelse för arbetstidens utveckling i Del III och IV.

I detta kapitel kommer avhandlingens övergripande frågeställning att brytas ned på ett antal relevanta delfrågeställningar vars svar bidrar till att förklara den svenska utvecklingen. Efter frågeställningarna diskuterar jag metod- och materialval för att möjliggöra ett besvarande av de i kapitlet uppställda frågorna om arbetstidens längd och aktörernas agerande.

3.1. Precisering av frågeställningar

Innan vi kan söka svar på avhandlingens huvudfråga *varför* arbetstiderna förändrats måste vi först beskriva *hur* arbetstiderna utvecklats. Detta kommer att ske genom en relativt ingående beskrivning av arbetstidens utveckling i Sverige den senaste hundraårsperioden. Efter behandlingen av de faktiska förändringarna av arbetstidens längd övergår jag till ett tydligt fokus på aktörernas roll i denna utveckling. En viktig del i detta kapitel är därför att beskriva de viktigaste aktörernas handlande i arbetstidsfrågan. Då ett syfte med denna genomgång är att fastställa vilket handlande från arbetsmarknadens parter som styr eller påverkar arbetstidsförkortningar så att de sker eller uteblir, blir det därför en viktig uppgift att ta reda på hur aktörerna på arbetsmarknaden har agerat. Varför har de agerat på detta sätt? Vilka mål har de olika aktörerna haft i arbets-

tidsfrågan och vilka strategier har de använt för att försöka uppnå sina mål? Vilka av dessa strategier har varit framgångsrika? En rad olika aspekter blir här särskilt intressanta att studera. Hur har till exempel aktörerna ställt sig till lagstiftning på arbetstidens område? Om de föredragit avtalslösningar, hur har de ställt sig till lokal respektive central reglering av arbetstiden? Hur har parterna sett på frågan om kompensation för förkortningar eller andra förändringar av arbetstiden? En svår men intressant fråga i detta sammanhang är att se hur aktörerna prioriterar mellan löneökningar och arbetstidsförkortningar. Särskilt intressant är då att se hur organisationernas åsikter och handlande överensstämmer med löntagarnas önskemål.

3.2. Metod och material för att beskriva utvecklingen av arbetstidens längd

För att beskriva den faktiska utvecklingen av den ordinarie arbetstiden är det möjligt att studera avtal som slutits på arbetstidens område. För perioden efter 1905 finns centrala avtal mellan Verkstadsföreningen och dess motpart. För perioden innan 1905 måste därför lokala avtal användas eller andra uppskattningar av den ordinarie arbetstidens längd. Jag återkommer till denna problematik i framställningen om arbetstidens längd. En stor del av tiden efter andra världskriget har löneavtal och avtal om arbetstidens reglering slutits mellan respektive parts centralorganisation, det vill säga Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen (LO). Detta gäller för 1952 och åren 1956–1983. Från och med 1983 omfattas inte Metallindustriarbetareförbundet av ramuppgörelsen. Då en stor del av arbetstidsregleringen i Sverige tillkommit genom lagstiftning måste även detta material täckas.

Där så är möjligt kommer tidigare forskning och beskrivningar över arbetstidens utveckling att användas. Särskilt gäller detta perioden före andra världskriget. Jag återkommer till den aktuella forskningen i samband med genomgången av arbetstidernas faktiska utveckling.

3.3. Metod och material för att beskriva de svenska aktörernas agerande

För att ta reda på aktörernas agerande i arbetstidsfrågan behöver deras åsikter, argument, motiv och handlande vid olika tidpunkter fastställas. Aktörerna representeras i denna avhandling av ett antal olika organisationer på arbetsmarknaden, vilket tidigare behandlats på sidan 20. Arbetsmarknadsorganisationernas handlande under en period då arbetstidsförkortningar kom till stånd måste jämföras med en period då arbetstidsförkortningar inte kommit till stånd. Denna mer omfattande behandling kommer jag av arbeteconomiska skäl att begränsa till att i huvudsak gälla efterkrigstiden. När man studerar en organisations inställning i en fråga som arbetstidens längd och hur arbetstiden skall förkortas är ett källkritiskt problem hur man skall värdera argument och motiv

samt hur man blottlägger underliggande motiv vid olika situationer. I ett remissvar i början av 1950-talet framhöll till exempel Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) att den ekonomiska framtiden var så osäker att organisationen vid den aktuella tidpunkten inte kunde stödja ett förslag om lagstiftning på arbetstidsområdet. Ekonomin var i detta fall endast ett tomt argument och en förevändning för att undvika lagstiftning som vid denna tidpunkt var en mycket viktig princip för organisationen. Ett sätt att i viss mån komma till rätta med detta problem är att studera tillkomsten av offentliga beslut eller att få tillgång till minnesanteckningar från olika interna möten. Detta har varit möjligt för mig framför allt när det gäller SAF men också i viss mån tjänstemännen; i mindre utsträckning gäller detta LO. Visst material som funnits hos SAF har till en del avhjälpt problemet med avsaknad av LO-material hos LO. Ett annat sätt att värdera argument och motiv är att studera vad till exempel styrelsen säger vid kongresserna eller vad kongressen uttalar och jämföra detta med vad organisationen framför vid direkta förhandlingar med sin motpart. I det senare fallet blir därför förhandlingsmaterial intressant. På SAF finns förhandlingsmaterial arkiverat från lilla och stora förhandlingsdelegationen, vilket inkluderar avtalsupptakten med motparten, dels minnesanteckningar från möten med motparten i de små delegationerna.

I detta mer intensiva studium av aktörerna har jag koncentrerat mig på vissa intressanta aspekter i aktörernas agerande i arbetstidsfrågan. En sådan aspekt av arbetstidsfrågan är hur aktörerna ser på en central respektive lokal behandling eller lösning av arbetstidsfrågan. Det vill säga om organisationen kan tänka sig att arbetstiden inte är samma för alla inom avtalsområdet. En annan viktig aspekt att undersöka är hur organisationen ställer sig till lagstiftning på arbetstidens område. Här utgör remissvar på statliga utredningar ett gott källmaterial. Organisationens inställning till lagstiftning visar på hur de anser att anställningsförhållanden skall regleras. Ett traditionellt område för arbetsmarknadens organisationer är att förhandla om löner. En intressant men något svårare sida av arbetstidsproblematiken är att kartlägga hur arbetsmarknadens organisationer prioriterar mellan löneökningar och arbetstidsförkortningar och varför. Här måste krav i organisationens olika instanser som kongress, avtalsråd och de små förhandlingsdelegationerna studeras. Särskilt intressant är att se vilka prioriteringar och strykningar som sker i de små förhandlingsdelegationerna.

Arbetsmässigt innebär det ovan angivna ett relativt tidskrävande studium. Detta understryker vad jag behandlade i avsnittet *Avgränsningar i tid och rum* på sidan 26, nämligen att det finns ett behov av en begränsning av aktörer och/eller undersökningsperiod. Jag har valt att koncentrera denna del av studien till efterkrigstiden och att gälla den del av arbetsmarknaden som legat under SAF. SAF har varit den viktigaste arbetsgivarorganisationen i Sverige under stora delar av efterkrigstiden. Denna del av arbetsmarknaden, i synnerhet den

konkurrensutsatta delen av arbetsmarknaden, har under mycket lång tid varit avtals- eller löneledande. Ett par enstaka undantag under 1970- och 1980-talen förändrar inte detta huvudintryck.¹ En pilotundersökning av avtalsförhandlingarna mellan LO och SAF 1965/66 visade att materialtillgången var av god kvalitet och gav möjligheter till svar på mina frågeställningar. Detta innebär att i följande kapitel kommer SAF och LO att vara två viktiga aktörer att studera. Resultaten visade att det krävdes en undersökning även av tjänstemannasidan. Även där utgör SAF men också TCO och Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF) de mest intressanta aktörerna. Sedan de centrala förhandlingarna mellan SAF och LO upphörde i början av 1980-talet har verkstadsindustrin, som är en av flera branscher inom SAFs område, övertagit den lönebildande rollen. De mest intressanta aktörerna inom det området är Verkstadsföreningen, Metallindustriarbetareförbundet och industritjänstemannaförbundet SIF.

För att förklara utvecklingen av arbetstidens utveckling i Sverige måste en rad utomorganisatoriska variabler tas in. Jag återkommer till detta resonemang efter genomgången av den internationella utvecklingen och koncentrerar mig i denna del på den aktörsdeskriptiva delen.

3.4. Presentation av organisationerna och deras materialtillgång

Materialtillgången vid de tre centralorganisationerna skiljer sig. På LO-sidan finns en hel del lättåtkomligt material som kongressmaterial, yttrande till offentlig myndighet och en hel del rapporter. Det opublicerade materialet som protokoll från landssekreteriat och olika konferenser är däremot mindre utförligt och mer svåråtkomligt än motsvarande material på SAF-sidan. Ett undantag utgör här Representantskapets protokoll som i vart fall i perioden fram till 1970 är utförligt. På SAF-sidan finns inte lika mycket publicerat material att tillgå som på LO-sidan. Detta kompenseras med råge av att det finns mycket utförliga protokoll och minnesanteckningar vilka dessutom är mycket lättillgängliga genom utomordentlig och välordnad registrering. TCOs materialtillgång motsvarar förhållandena på LO-sidan men med det tillägget att det finns till-

¹ Se bland annat TCO, Tjänstemännens centralorganisation. (1963). *Lönepolitiken inom tjänstemannarörelsen. TCO:s lönepolitiska kommittés rapports* 17 f. "Senare [efter de första efterkrigsåren, förf. anm.] har industriarbetarkårens löneutveckling varit ett progressivt och iögonfallande element i samhällsekonomin, och förbundens intresse har därför i allt högre grad inriktats på att uppnå en löneutveckling, som i längden håller jämna steg med denna grupp. ... Representativiteten hos detta mått har också tenderat att stiga därigenom att även andra förvärvsgrupper än tjänstemännen valt att bygga sina inkomstkrav på jämförelser med industriarbetarna..." Se även "EFO-modellen" där utredningscheferna för de tre centralorganisationerna uttalar sig gemensamt, dvs Edgren, Gösta, Faxen, Karl-Olof och Odhner, Claes-Erik. (1973). *Lönebildning och samhällsekonomi*. s 29: "Som "riktkarl" för löneutvecklingsjämförelser har genomgående industriarbetarna fått tjänstgöra...". Även i uppföljaren Faxén, Karl-Olof, Odhner, Claes och Spånt, Roland. (1988). *Lönebildningen i 90-talets samhällsekonomi*, s 9 framhålls att "Utrymmet för vinst- och löneökningar inom ekonomin bestäms alltfört av utvecklingen inom K-sektorn."

gång till en del minnesanteckningar från vissa möten samt en större tillgång på interna opublicerade rapporter i arbetstidsfrågan.

På tjänstemannasidan utgör förhandlingsordningen ett problem. TCO förhandlar inte åt de olika förbunden. På SAF-sidan sker kontakterna med SIF, SALF och HTF. Detta försvårar till viss del jämförelsen mellan de tre centralorganisationerna. TCOs roll i den arbetsfördelning som skett innebär att organisationen stått för de mer allmänpolitiska uttalandena medan SIF varit den dominerande förhandlingsparten på SAF-området. Trots SIFs stora andel av TCO kan man ändå konstatera skillnader i åsikter mellan SIF och centralorganisationen. Nedan följer en närmare presentation av organisationernas material samt en kort orientering om organisationen.

3.4.1. Arbetstagar sidans organisation och material

LO grundades 1898. Vid den konstituerande kongressen fanns representanter från 24 fackförbund. Medlemsantalet var 1899 knappt 40 000. Därefter steg medlemsantalet, bortsett från en nedgång åren 1908 till 1911, för att 1945 vara uppe i 1,1 miljon medlemmar. Under efterkrigstiden fortsatte medlemsantalet att stiga men i en långsammare takt. 1987 hade LO 2,3 miljoner medlemmar fördelade på 24 olika förbund. År 1999 är medlemsantalet fortfarande 2,3 miljoner men antalet förbund har minskat till 20. Det mest dominerande förbundet inom LO har varit och är fortfarande Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Medlemsmässigt har det dock passerats av Kommunalarbetareförbundet. År 1987 hade Metall 460 000 medlemmar och Kommunal 640 000 vilket utgjorde 20 procent respektive 28 procent av medlemsantalet inom LO. Metall är ett utpräglat mansförbund med 80 procent män, för Kommunal är förhållandet det motsatta med 80 procent kvinnor.¹

Åren 1952 och 1956-1982 skedde förhandlingarna med SAF i centrala former. Kostnadsramarna beslutades genom de centrala avtalen mellan LO och SAF. På förbunds nivå bestämdes hur fördelningen skulle ske. Under 1980-talet har förhandlingarna skett i decentraliserade former efter önskemål från arbetsgivarna. Vägledande och tongivande i dessa förhandlingar har Metall och Verkstadsföreningens avtalsförhandlingar varit. I slutet av 1990-talet har en återgång mot mer centraliserade former av löneförhandlingar återkommit. Parterna inom industrin träffade i mars 1997 avtal om industriell utveckling och lönebildning. Förutom de tongivande organisationerna Metallindustriarbetareförbundet och Verkstadsföreningen undertecknades samarbetsavtalet av ytterligare 17 förbund.²

¹ Nordin, Rune. (1988). *Facklig arbetarrörelse. Framväxt - Idé. Verksamhet i samhället*. Se även LOs hemsida <http://www.lo.se/3/3index.htm>, hämtat den 4 januari 1999.

² ALMEGA Industri och Kemiförbundet, Byggnadsämnesförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Livsmedelsbranschens Arbetsgivarförbund, Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet,

För att klarlägga LOs handlande och åsikter i arbetstidsfrågor har flera källserier använts. Kongressen är LOs högsta beslutande organ och fastlägger organisationens handlande. Kongressen sammanträder vart femte år och har omkring 500 ombud från förbunden. I kongressmaterialet finns motioner, utlåtande från landssekreteriatet samt debatt och beslut. Utredningsmaterial från LO presenteras till kongresserna. I detta sammanhang är det mest relevant att fästa uppmärksamhet vid landssekreteriatets utlåtande och inlägg i debatten samt kongressbeslut. I de fall arbetstidsfrågan varit föremål för utredning är även utredningsmaterialet av intresse. Kongresser till och med 1996 har gått igenom. Startpunkt för genomgång av kongressmaterialet har valts till 1931 års kongress eftersom 40 timmars arbetsvecka vid denna tidpunkt är ett uttalat mål för den internationella fackföreningsrörelsen samt det förhållandet att motioner om 40 timmars arbetsvecka framförs.¹

I perioderna mellan kongresserna är representantskapet LOs högsta beslutande organ. Representantskapet består av ett hundratal ombud och har ett årsmöte på våren då landssekreteriatets ansvarsfrihet behandlas. Ytterligare möten hålls årligen. I samband med avtalsrörelser ökar mötesverksamheten och omfattar cirka fem möten. Representantskapet godkänner eller förkastar avtalsförslag som förhandlats fram av LOs lilla och stora förhandlingsdelegation. Representantskapets protokoll är av diskussionsprotokollstyp och nedskrivna efter bandupptagning. I samband med avtalsförhandlingar kan varje enskilt möte omfatta 10-30 sidor. Möten sker bakom lyckta dörrar och enskilda deltagare får inte uttala sig om vad som sagts på mötena. Efter 1970 förekommer vissa sammandrag av diskussionerna. Jag har excerperat representantskapsprotokollen från 1945 fram till 1980, den period jag erhållit arkivtillstånd för. Några protokoll fördes dessvärre inte vid LOs lilla och stora förhandlingsdelegation, inte heller dagordningar förekom vid förhandlingsdelegationens möten. Någon tradition att föra minnesanteckningar vare sig vid interna möten eller vid möten mellan LOs och SAFs små förhandlingsdelegationer verkar inte ha förekommit hos LO.² Mycket lite material finns att tillgå från avtalsförhandlingarna.¹

Stoppmöbelförbundet, Stål- och Metallförbundet, Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Sveriges Verkstadsförening, SvetsMekaniska Arbetsgivareförbundet, Träindustriförbundet, TEKO-industrierna, Sveriges Civilingenjörsförbund, Industrifacket, Skogs- och Träfacket, Svenska Industrijänstemannaförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet. Se Sveriges Verkstadsindustrier. (2000). Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning. Avtalet finns att hämta på http://www.vi.se/arbets_mapp/arbetsratt/samarbetsavtal.html hämtat den 12 april 2000.

¹ Fackföreningsinternationalens kongress i Stockholm 1930 uttalade sig för att 44 timmars arbetsvecka snarast skulle genomföras som en etapp mot ytterligare arbetstidsförkortningar. Fackföreningsinternationalens styrelse skärpte i januari 1931 kravet till 40 timmar arbetsvecka och fem dagars arbetsvecka.

² Intervju med Ingvar Ohlsson den 28/8 1990. Enligt Ohlsson, verksam med lönestatistik på LO centralt på 1960- och 70-talen, ansåg dåvarande LO-ordförande Geijer att avsaknaden av utförliga protokoll medförde att det inte blev några onödiga lösningar med hänvisning till vad som

Landssekretariatet är LOs styrelse och det beslutande organet under verksamhetsåret. Landssekretariatet består av tioalet valda ledamöter vilka sammanträder en gång per vecka. Vanligtvis resulterar detta i ett halvdussin innehållsmässigt relativt oanvändbara protokollsidor av beslutskaraktär med sex till sju återkommande paragrafer samt vissa bilagor. Normalt godkänns rapporter och yttranden till offentlig myndighet då de föreläggs styrelsen men ett par undantag förekommer. Varje årgång består av cirka 600 sidor exklusive ett utförligt register på 50 sidor. Adekvata hänvisningar i registret såsom arbetstid, arbetstidsförkortning, semester, nordisk facklig konferens, yttrande till offentlig myndighet och internationella organisationer har kollats upp i protokollet. I vissa fall har detta lett till att intressanta handlingar i LOs arkiv har kunnat spåras. Åren 1945 till 1976 är genomgångna.

I LOs årliga verksamhetsberättelser finns yttranden till offentlig myndighet, i huvudsak statliga utredningar men även yttrande till exempelvis ILO. Verksamhetsberättelserna har exciperats från 1931. Det totala antalet genomgångna yttranden är 45. Under 1980-talet minskar antalet yttranden till offentlig myndighet i allmänhet och antalet yttranden i arbetstidsfrågor i synnerhet. Endast ett relevant yttrande finns för 1980-talet.

Vid genomgång av arkivets katalog har även opublicerade rapporter från 1970- och 1980-talen från LOs utredare i arbetstidsfrågor hittats och använts där så varit befogat. Dessutom har givetvis publicerade rapporter utgivna av LO i arbetstidsfrågor och angränsande ämnesområden studerats; detta gäller dock främst material från 1970-talet och framåt.

Jag har även haft möjlighet att samtala med Göran Karlsson, chef för LOs arbetsplatsenhet och den som ansvarat för arbetstidsfrågor på LO från början av 1970-talet till mitten av 1990-talet. Karlssons föregångare Edvard Vilhelmsson, sekreterare och sedermera andre ordförande i LO, ansvarig för arbetstidsfrågorna under 1950- och 1960-talen, har också intervjuats.²

Ett material som jag stött på är LOs pressarkiv, vilket för den aktuella perioden finns samlat på både LOs och arbetarrörelsens arkiv. Detta material har jag bedömt inte ge tillräckligt mycket, varför jag i detta sammanhang inte använt mig av det. En genomgång av LOs officiella tidning Fackföreningsrörelsen, senare LO tidningen, har övervägts, men en stickprovskontroll visade att detta sannolikt inte skulle tillföra mycket och definitivt inte stå i proportion till arbetsinsatsen.

sagts vid ett tidigare tillfälle. En dossier av Geijers anteckningar från avtalsrörelsen 1965/66 finns bevarad. Denna består av endast sex A4 sidor med tre till tio meningar antecknade. Inte heller sekreteraren Vilhelmsson skall ha dokumenterat vad som sagts vid olika möten.

¹ Från avtalsförhandlingarna 1965/66 finns, förutom de två protokollen från landssekretariatet och representantskapet, tre kapslar av mestadels oanvändbart material.

² Intervju med Edvard Vilhelmsson, f. d. sekreterar LO Stockholm, den 11/12 1990 och Göran Karlsson, chef arbetsplatsenheten LO Stockholm, den 12/12 1990.

För att täcka utvecklingen efter 1981, då förhandlingarna skett på branschnivå, har Metalls agerande i arbetstidsfrågan studerats. Studierna av Metall baseras på de centrala avtalen med Verkstadsföreningen från det första avtalet 1905 fram till det senaste avtalet 1997/2000. Jag har sökt och erhållit arkivtillstånd för 1970-, 1980-talen och första halvan av 1990-talet. Informationen för denna period grundar sig på kongressprotokoll, kongressrapporter, protokoll från förhandlingsdelegationen samt intervju med Göte Larsson, vice ordförande tillika avtalssekreterare och chef för förhandlingsavdelningen under stora delar av 1980- och 1990-talen. Samstämmigheten i den information som framkommer i Metalls olika källserier är stor.

3.4.2. *Arbetsgivarnas organisation och material*

Svenska Arbetsgivareföreningen bildades 1902. SAFs ändamål, vilket framkom i 1902 års stadgar, var att befrämja samverkan mellan arbetsgivare samt att lämna ersättning vid strejk eller lockout. SAF skulle gå in i förhandlingar först då tvister uppkommit mellan arbetsgivare och arbetare. År 1905 slogs det fast i stadgans § 23 att styrelsen skulle godkänna kollektivavtal mellan delägare och fackförening. 1948 års stadgerevision medförde ett ökat inflytande för styrelsen gentemot förbunden inom SAF. Då beslutades att kollektivavtal måste godkännas av styrelsen innan de framlades för arbetstagarparten samt att styrelsen kunde utfärda föreskrifter i frågor av större vikt för det allmänna arbetsgivarintresset. Det senare kunde till exempel gälla arbetstidsförkortningar.¹

Medlemmar i SAF är företag. Medlemmarna utövar sitt inflytande i tre olika beslutsorgan: stämman, fullmäktige och styrelsen. Stämman är SAFs högsta beslutande organ och beslutar om stadgeändringar och beviljar styrelsen ansvarsfrihet. Fullmäktige godkänner bland annat lockout för mer än ett förbundsområde. Styrelsen består av 20–30 ordinarie ledamöter plus suppleanter och sammanträder en gång i månaden. Stor betydelse för SAFs beslut har också förbundsdirektörskonferensen vilken formellt endast är rådgivande.

Föreningen växte fort de första åren. Vidorstrejken 1909 bestod SAF av 1400 delägare som hade totalt 163 000 arbetare anställda. 1945 bestod SAF av 8600 delägare vilka tillsammans hade över en halv miljon anställda arbetstagarare. Tjugo år senare omfattade SAF-företagen 1,2 miljoner anställda, en siffra som därefter varit i det närmaste oförändrad. Antalet delägare i SAF har dock vuxit oavbrutet och var 1989 44 000. Våren 2001 slogs SAF och Svenska Industriförbundet samman till den nya organisationen Svenskt näringsliv.²

¹ Nilsson, Stig W. (1990). *Under årens lopp... En krönika om olika händelser på SAFs område och i omvärlden från sekelskiftet t o m 1989 sammanställd av Stig W Nilsson. de Geer, Hans. (1986). SAF i förhandlingar. Svenska arbetsgivareföreningen och dess relationer till LO och tjänstemannagrupperna 1930-1970, s 57 ff, särskilt s 74-79.*

² Nilsson, Stig W. (1990). *Under årens lopp...*

Den viktigaste branschorganisationen inom SAF är och har varit Verkstadsföreningen. Det var på Verkstadsföreningens initiativ som förhandlingarna decentraliserades i början av 1980-talet. Verkstadsföreningen bytte i början av 1980-talet namn och heter sedan dess Sveriges Verkstadsindustrier (VI). VI är formellt en sammanslagning av flera organisationer.

Hos arbetsgivarföreningen SAF är materialtillgången god. Det finns för efterkrigsåren bland annat tre inbundna protokollserier med utförliga register: Styrelsens protokoll, Arbetsutskottets protokoll, samt Ombudsmanna- och Förbundsdirektörskonferensen. Samtliga av dessa är av typen diskussionsprotokoll och mycket utförliga till sin karaktär. De innehåller även bilagor. Jag har erhållit arkivtillstånd för perioden 1945-1980.

Styrelsen sammanträder normalt en gång per månad och mötesprotokollet omfattar ett femtontal sidor. En återkommande paragraf är avtalsförhandlingar. Registreringen av protokollen har varit mycket omfattande vilket gjort det lätt att finna avsnitt som behandlar arbetstidsfrågor. De flesta viktiga frågor såsom förhandlingar med motparten och egna utredningar föredrogs eller rapporterades till styrelsen varför protokollen utgör en utomordentlig källa. Handlingarna är konfidentiella. Styrelseprotokollen har excerperats för åren 1945-1980.

Arbetsutskottet sammanträder normalt två gånger per månad, vartannat möte upptas helt av ekonomiska frågor. Arbetsutskottsprotokollen är inte lika omfattande och intressanta som styrelseprotokollen och har endast i vissa fall använts som komplettering till styrelseprotokollet.

Förbundsdirektörskonferensen kallades fram till 1950-talet för ombudsmanakonferens. Vid dessa möten deltog de anställda ombudsmännen från SAFs olika branschförbund förutom styrelsens inre kärna och deras utredare. Förbundsdirektörskonferensen sammanträdde ungefär en gång per månad. Vanligtvis behandlades samma frågor som senare kom att behandlas på styrelsesammanträdet varför även denna protokollserie endast använts som komplement till styrelseprotokollet.

Förutom dessa tre inbundna serier finns protokoll från "Stora förhandlingsdelegationen" de år det varit löneförhandlingar med motparten. Även dessa är utförliga diskussionsprotokoll, vanligtvis på 8-15 sidor.¹ Jag har även gått igenom dessa protokoll för efterkrigstiden fram till och med 1980.

Dessutom finns ett stort antal övriga handlingar som härrör från avtalsförhandlingarna.² Det kan röra sig om minnesanteckningar från möten mellan SAFs och LOs små förhandlingsdelegationer eller informella träffar mellan VD för SAF och ordförandena i LO och förlikningsmannakommissionen. Även det

¹ Som exempel kan nämnas att det för avtalsrörelsen 1965/66, det vill säga 19/11 1965 till 28/3 1966, förekommer protokoll från 28 möten. Detta var sannolikt samtliga möten som hölls.

² För avtalsförhandlingarna 1965/66 rör det sig om ett 20-tal välordnade kapslar.

”övriga” materialet är välordnat och lättillgängligt. Förutom material från SAF finns även rent LO-material bland handlingarna, till exempel ett referat av Geijers anförande på Stenarbetarförbundets kongress hösten 1965 där LOs ordförande uttalar sig om avtalsrörelsen. Det är ett bra komplement till det bristfälliga materialet på LO.

SAFs publicerade rapporter på arbetstidsområdet har givetvis också använts, detta gäller främst material från 1970-talet och framåt. För orientering har jag använt mig av SAFs verksamhetsberättelser vilka på ett mycket översiktligt sätt behandlar bland annat avtalsrörelsen.

Jag har också fått tillfälle att samtala med Bo Sundén och Karin Ekenger på SAFs förhandlingsavdelning, båda SAFs representanter i Arbetstidskommissionens expertgrupper. Arbetstidskommissionens arbete resulterade 1989 i en statlig utredning.¹ Ulf Nilsson, knuten till organisationen redan på 1960-talets början och SAFs expert på förhandlingsfrågor avseende arbetstids- och semesterfrågor på tjänstemannasidan, har ställt upp för ingående samtal om SAFs förhandlingar med tjänstemännen.

Ytterligare ett tillgängligt arkiv är SAFs klipparkiv vilket jag inte ansett mig behöva använda. Jag har övervägt att använda SAFs tidning *Industria* men på grund av det utförliga materialet vid SAFs arkiv har en genomgång av detta material fått stå tillbaka.

För att täcka upp perioden efter 1982, då de centrala förhandlingarna mellan huvudorganisationerna LO och SAF upphörde, har jag studerat Verkstadsföreningen (Vf), sedermera Sveriges verkstadsindustrier VI. Detta har skett genom en genomgång av de tidigare refererade centrala avtalen mellan Vf och Metall från 1905 och framåt. Information om Vf:s och VIs åsikter har tagits från cirkulär som sänds till alla medlemmar. Cirkulär från 1970-talet och början av 1980-talet är till sin karaktär mer normativa än senare cirkulär från 1980-talet och från 1990-talet. Vidare har jag gått igenom ledaren i Vf:s medlemstidning *Verkstäderna*. Jag har också genomfört en intervju med VIs förhandlingschef Karl-Olof Stenqvist.

3.4.3. *Tjänstemännens organisation och material*

Nuvarande TCO grundades 1944 genom en sammanslagning av Daco och ”gamla” TCO. Daco står för De anställdas centralorganisation. Organisationen grundades 1931 och bestod företrädesvis av privatanställda tjänstemän. Titeln tjänsteman var då förbehållen statliga och kommunala befattningshavare. Gamla TCO bildades 1937 och bestod av stats- och kommunaltjänstemän.² 1999 bestod TCO av 18 förbund och hade sammanlagt drygt 1,2 miljon medlemmar.

¹ SOU 1989:53 *Arbetstid och välfärd*.

² Se till exempel Sandberg, Per. (1969). *Tjänstemannarörelsen. Uppkomst och utveckling*.

Det utan konkurrens största förbundet inom TCO är SIF som svarar för 28 procent av medlemmarna. TCO är ingen förhandlande organisation utan snarare en utrednings- och remissinstans. De direkta förhandlingarna har skett i förbunden visavi respektive motpart på arbetsgivarsidan. På den privata sidan har samordning skett mellan SIF och SALF och även med CF (Civilingenjörsförbundet), det senare ett SACO-förbund. Under en period från början av 1970-talet till och med 1980-talet slog sig förbunden på den privata sidan samman vid förhandlingar i förhandlingsorganisationen Privattjänstemannakartellen, vanligen förkortat PTK. PTK utgjordes av SIF, SALF, HTF samt CF. De tre TCO-förbunden utgjorde tillsammans mer än 40 procent av TCOs medlemskår. Efter en organisationsöversyn i slutet av 1980-talet förhandlar PTK i praktiken enbart med övergripande frågor som trygghets- och pensionsfrågor. Förhandlingar om löner och allmänna villkor på den privata sidan sker numer i allmänhet på branschplanet. Under senare års förhandlingar på den privata sidan har ett utökat samarbete skett mellan SIF, Civilingenjörerna Cf och Metall. Sedan 1997 existerar det tidigare nämnda industrins samarbetsavtal.¹ Motsvarigheten till PTK har på den kommunala sidan varit KTK eller Kommunaltjänstemannakartellen. På den statliga sidan har statstjänstemannasektionen inom TCO, TCO-S, under lång tid haft ett utbyggt samarbete.²

I huvudsak har jag använt mig av material från nuvarande TCO. En mindre undersökning av bland annat kongressmaterial från de äldre organisationerna gav ett magert resultat. Ett undantag var "gamla" TCOs och DACOs gemensamma remissvar till 1938 års semesterutredning med förslag om två veckors semester. Ytterligare ett par andra remissyttranden har varit underlag i bedömningen av organisationens ståndpunkter i arbetstidsfrågan.

TCO har haft kongress vart tredje år under huvuddelen av efterkrigstiden. Kongressen är förbundets högsta beslutande organ. Samtliga kongressprotokoll från grundandet med tillhörande rapporter, programförslag, motioner och motionssvar har genomlästs i de delar som behandlar arbetstid eller närstående områden som familjepolitik, fritid, lönepolitik eller liknande. Fram till och med kongressen 1973 hade endast de i TCO ingående förbunden motionsrätt, därefter får enskilda avdelningar motionsrätt. Detta har medfört att motionsverksamheten i allmänhet och inom arbetstidsområdet i synnerhet varit magert före 1976 års kongress. Från och med 1976 förekommer det ett femtontal motioner årligen i arbetstidsfrågan. Kongressmaterialet finns tryckt.

Mellan kongresserna är representantskapet TCOs högsta beslutande organ. Representantskapet består av ett femtiotal delegater, de stora förbunden har fler representanter. Representantskapet sammanträder ett par gånger årligen, pro-

¹ Se sidan 41.

² Ptk. Privattjänstemannakartellen. (1997). Översynsutredning. Internt utredningsmaterial 1997-10-26. Stockholm. Uppgifterna om förbundens storlek taget ur TCOs yttranden 1990.

tokollen är utförliga referat av samtliga inlägg. I allmänhet finns ordagranna diskussionsprotokoll bilagda. Detta material liksom övriga protokoll och otryckta handlingar finns vid Tjänstemännens arkiv och museum (TAM).

TCOs styrelse har i allmänhet sammanträtt en till två gånger per månad. Protokollen är av beslutskaraktär och tämligen oanvändbara för att direkt kunna visa organisationens ståndpunkt i arbetstidsfrågan. Jag har däremot utgått från att besluten visar på hur organisationen handlat vid olika tillfällen då arbetstidsfrågan behandlats. För att få en uppfattning om organisationens behandling av arbetstidsfrågor och hur organisationen handlat vid olika valsituationer då arbetstidsfrågan behandlats har jag ändå valt att gå igenom hela efterkrigsperiodens register med dithörande hänvisningar. Resultatet av denna undersökning blev magert men det har lett till att annat material kunnat spåras. Styrelsen godkänner yttranden och skrivelser som skall skickas till olika myndigheter. Dessa finns publicerade i verksamhetsberättelserna, för senare år i en speciell bilaga. Under efterkrigstiden rör det sig om ett fyrtiotal adekvata yttrande och skrivelser relativt jämnt spridda över hela perioden. Förutom dessa ordnade serier har jag gått igenom tio kartonger med arbetstidsmaterial, en hel del troligen efterlämnat av Olof Schärman, TCOs sekreterare och representant för organisationen i olika arbetstidsutredningar.

Via SAF har jag stött på material från förhandlingar mellan SAF och tjänstemännen i SIF, SALF och senare PTK. Det har i dessa fall främst rört sig om protokoll från de små förhandlingsdelegationerna, vanligtvis två personer från vardera organisationen, men det har också gällt protokoll från gemensamma utredningar på bland annat arbetstidens område såväl som minnesanteckningar från mer informella sammankomster mellan förhandlingscheferna vid SAF och SIF. SIFs agerande i avtalsförhandlingarna har endast speglats genom förhandlingsmaterial på SAFs arkiv. En genomgång av SIFs eller PTKs avtalsråd har övervägts. En preliminär undersökning vid Tjänstemännens arkiv och museum (TAM) gav dock inget resultat.

4. Arbetstidens utveckling i Sverige

Målsättningen med detta kapitel är att ge en ingående beskrivning över arbetstidens utveckling sedan slutet av 1800-talet fram till idag. Det existerar ingen framställning som behandlar såväl den lagstadgade som den avtalade arbetstiden fram till dags dato. Fokus i denna framställning kommer att ligga på arbetstidens förändringar och den roll aktörerna på arbetsmarknaden spelat. Jag kommer inledningsvis i de olika kronologiska avsnitten att ge en kort samhällspolitisk orientering.

För den tidigaste delen av min undersökningsperiod, tiden före 1905, är uppgifterna om arbetstidens utveckling något osäkra. Någon kontinuerlig insamling av uppgifter om den ordinarie arbetstidens skedde inte vid denna tidpunkt. Före 1905 finns det inte några centrala avtal inom verkstadsindustrin. De mest tillförlitliga uppgifterna för den tidigare undersökningsperioden har 1977 sammanställts av ekonomhistorikern Alf Johansson. I sin avhandling *Den effektiva arbetstiden* redgör Johansson för utvecklingen av arbetstiden vid de mekaniska verkstäderna under perioden 1891–1921. Johansson behandlar såväl arbetstidens kvantitativa aspekter som vissa av dess kvalitativa aspekter. Författaren använder det primärmaterial som statliga myndigheter tagit in om den ordinarie arbetstidens längd åren 1891, 1905, 1917, 1919 och 1924. De till utredningarna inkomna uppgifterna om arbetstidens längd finns sammanställda i en särskild tabellbilaga i Johanssons avhandling.¹ Johansson har dessutom gått igenom förhandlingsmaterial från Verkstadsföreningen och Metall. Johansson täcker i vissa stycken även SAFs behandling av arbetstidsfrågan och refererar till behandlingen i SAFs styrelse.

Johanssons uppgifter för den tidigare perioden kan i viss mån jämföras med resultat som framkommer i studier av sågverksindustrin, utförda av ekonomhistorikerna Lasse Cornell och Bo Gustafsson. Till grund för Cornells studie är en fallstudie av Sunds ångsåg. Arbetstiden där jämförs med material insamlat av tre statliga utredningar från 1875, 1884–85 och 1891.² Gustafsson bygger hu-

¹ Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden. Verkstäderna och arbetstidernas problem 1900–1920*, s 33 och Tabell B.3, B.4, B.5 och B.6.

² Cornell, Lasse. (1982). *Sundsvallsdistriktets sågverksarbetare 1860–1890. Arbete, levnadsförhållanden, rekrytering*, s 181–183. De tre utredningarna är 1875 års barnarbetskommitté, 1884 års arbetarförsäkringskommitté samt 1891 års barnarbetskommitté. Dessa utredningar var riksomfattande och gällde samtliga branscher, sågverksindustrin täcktes dock in dåligt vilket enligt för-

vudsakligen sin undersökning på primärmaterial till tre statliga utredningar åren 1891, 1905 och 1917 rörande sågverksindustrin.¹

Ytterligare två forskare som utrett arbetstidsfrågans behandling under 1900-talets början är statsvetarna Hjalmar Sellberg och Lennart Lohse. Sellbergs avhandling *Staten och arbetarskyddet 1850–1919* fokuserar som titeln indikerar på statens roll i arbetarskyddet i allmänhet. Arbetstidsbegränsningar behandlas dock och riksdagsbehandlingen av lagen om 48 timmars arbetsvecka behandlas på ett fyrtiotal sidor. Källmaterialet är i huvudsak riksdagstrycket. Kompletterande uppgifter har dock hämtats från LO, landssekreterariats- och representantskapets protokoll, samt visst tidskrifts- och tidningsmaterial. Lohse behandlar i boken *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning* arbetstidsfrågan från början av 1900-talet till början av 1950-talet. Lohses fokus är den parlamentariska behandlingen. Källmaterialet utgörs huvudsakligen av riksdagstrycket och främst statliga utredningar inom arbetstidsområdet. Dessutom har Lohse haft tillgång till SAFs arkiv och har där använt sig av SAFs styrelseprotokoll med mera för att spegla behandlingen av arbetstidsfrågan inom SAF.

Historikern Hans Hellström har i sin avhandling från 1992 behandlat lagstiftningen om kortare arbetstid under 1900-talet. Hellström behandlar i praktiken inte de förändringar som tillkommer genom avtal. Även Hellströms fokus är den parlamentariska arenan. Författaren bygger till största delen sin undersökning på de statliga utredningar som genomförts samt av annat riksdagstryck. I viss mån täcks SAF och LO genom ett antal remissvar. Hellström framhåller också att han systematiskt gått igenom tidskrifterna *Fackföreningsrörelsen* och *Industria* samt SAFs (styrelse-) protokoll. Ytterligare ett verk där arbetstiden behandlas under en lång tidsperiod är Stig Tegles *Den ordinarie veckoarbetstiden i Sverige 1860–1980. En översikt*. Med utgångspunkt från framför allt bearbetningar beskriver Tegle utvecklingen i Sverige.²

Ytterligare en forskare som bör nämnas i detta sammanhang är Christer Sanne. Författaren behandlar i sin avhandling från 1995 främst dikotomin arbetstid och konsumtion eller som författaren uttrycker det "... paradoxen varför så

fattaren berodde på att sågverksindustrin inte räknades till industrin i den offentliga statistiken före 1896.

¹ Gustafsson, Bo. (1965). *Den norrländska sågverksindustrins arbetare 1890–1913. Arbets- och levnadsförhållande*, s 22–66. Källmaterialet som åberopas är: för 1891 *Primäruppgifter till Betänkande avgivet den 11 mars av kommittén för revision av förordningen av den 18 november 1881 angående minderårigas användning i arbete vid fabrik, hantverk eller annan hantering m.m.* (Stockholm 1892). Uppgifterna för 1905 bygger på *Arbetstidens längd inom industri och hantverk i Sverige 1905. Arbetsstatistik A:10* (Stockholm 1911). Uppgifterna för 1917 bygger på *Arbetstidskommittén och deras "Betänkande med förslag till lag om begränsning av arbetstiden, avgivet den 25 januari 1919.* (Stockholm 1919).

² Tegle, Stig. (1983). *Den ordinarie veckoarbetstiden i Sverige 1860–1980. En översikt*.

mycket arbete trots materiell rikedom".¹ Studien bygger på statliga utredningar och annat offentligt material för att spegla den allmänna opinionen.

4.1. Den ordinarie arbetstidens utveckling 1890–1920

De politiska förhållandena i Sverige förändrades radikalt under perioden från slutet av 1800-talet till början av 1900-talet. Av avgörande betydelse för denna förändring i de samhällsliga förhållandena är industrialiseringen med uppkomsten av en arbetarklass och kampen för demokrati. En mycket nära samarbete förelåg mellan fackföreningsrörelsen och socialdemokraterna. Det Socialdemokratiska partiet bildades 1889 och var det första organiserad rikstäckande partiet. Omkring 1890 uppstod i Sverige en av liberalerna och med stöd av socialdemokrater organiserad rösträttsrörelse som arbetade för rösträttens utbredande. Rösträttsfrågan och frågan om parlamentarism kom sedan att vara en dominerande politisk fråga fram till det att allmän lika rösträtt införts. Män hade erhållit allmän rösträtt till andra kammaren 1909 och det fanns betydande inskränkningar till första kammaren. Kvinnor saknade rösträtt varför det inte kan kallas demokrati. Drivande i rösträttsfrågan var liberalerna och socialdemokraterna vilka inte nöjde sig med 1909 års rösträttsreform. Under Hjalmar Hammarskjölds konservativa och tyskvänliga ämbetsmannaregering upplevde Sverige våren 1917 hungerkravaller, demonstrationer och upplopp. En vänsterfalang inom Socialdemokraterna bildade i maj Sveriges socialdemokratiska vänsterparti med krav på omedelbar demokratisering. Detta var en återspeglning av de oroligheter som förekom i Europa i slutet av första världskriget. I Ryssland inträffade 1917 först februarirevolutionen och i november den så kallade Oktoberrevolutionen. Vid krigsslutet var situationen också revolutionär i de tyska och österrikiska kejsardömena. Redan vid valet hösten 1917 hade dock den liberalsocialdemokratiska regeringen Edén/Branting tillträtt med rösträttsfrågan som viktigaste programpunkt. I den revolutionära europeiska situationen kunde allmän och lika rösträtt för män och kvinnor genomföras efter riksdagsbeslut 1918 och 1919.²

När det gäller arbetstid kan vi vid början av denna tidsperiod inte tala om begreppet normalarbetstid. År 1891 var den genomsnittliga veckoarbetstiden i Sverige i verkstadsindustrin 63 timmar. Arbetstiden varierade dock kraftigt mellan företag inom branschen. Förklaringen till dessa variationer är att det varken fanns lagstiftning eller något centralt avtal på arbetstidens område vid denna tid. Vid det socialdemokratiska partiets tillkomst 1889 skrevs kravet på

¹ Sanne, Christer. (1995). *Arbetets tid. Om arbetstidsformer och konsumtion i välfärdsstaten*, s 15.

² Norborg, Lars-Arne. (1982). *170 år i Sverige. Svensk samhällsutveckling 1809–1979*. Hadenius, Stig, Molin Björn och Wieslander, Hans. (1978). *Sverige efter 1900. En modern politisk historia*, s 11–94. Klockare, Sigurd. (1967). *Svenska revolutionen 1917–1918*.

åtta timmars arbetsdag in i partiprogrammet och vid förstamajdemonstrationen 1890 framfördes kravet. Liberalen Fridtjuv Berg motionerade i andra kammaren om åtta timmars arbetsdag 1891, dock utan framgång.¹ Inom fackföreningsrörelsen hade man till en början mer modesta krav. Svenska Metallindustriarbetareförbundets första centrala löneprogram antogs av 1887 års kongress. En punkt i detta program var att arbetstiden skulle vara tio timmar per vardag och åtta timmar på lördagar, det vill säga 58 timmar i veckan vilket var cirka fem timmar lägre än den genomsnittliga arbetstiden.² Det första centrala avtalet överhuvudtaget inom verkstadsindustrin kom till stånd först 1905. Före 1905 års centrala avtal genomfördes därför förkortningar vid olika tillfällen i olika företag.

Jag framhöll ovan att spridningen vad gäller normalarbetsdagen år 1891 var stor mellan olika företag. Ett par generaliseringar om arbetstiden kan dock göras utifrån de studier som är genomförda. Dessa generaliseringar tar sin utgångspunkt utifrån företagsstorlek och geografisk placering. I allmänhet var arbetstiden kortare i större företag än i de mindre. Det förekom vidare regionala skillnader. Avsevärda förkortningar av arbetstiden i Stockholmsområdet skedde redan under 1880-talet och i början av 1890-talet. År 1891 var den genomsnittliga arbetstiden 59 timmar i Stockholm, det vill säga fyra timmar under genomsnittet. Även i Göteborg var arbetstiden kortare än genomsnittet eller 61 timmar. Vid var tredje arbetsplats var emellertid den ordinarie veckoarbetstiden 66 timmar eller mer.³

Det dröjde till 1905 innan det första centrala avtalet tecknades inom Verkstadsföreningens (Vf:s) avtalsområde. I detta avtal reglerades den ordinarie veckoarbetstiden till 57 timmar i veckan och inte längre än tio timmar någon dag.⁴ Enligt Alf Johansson skedde förkortningarna i verkstadsindustrin främst under perioden 1896–1902. Författaren bortser då från Stockholm och Göteborg där, som nämnts ovan, förkortningarna skedde tidigare. Förkortningarna skedde alltså inte genom det centrala avtalet 1905. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden i verkstadsindustrin var i slutet av år 1905 57,4 timmar enligt en undersökning av Kommerskollegiet. Mer än var tredje arbetare hade en ordinarie veckoarbetstid på 58 timmar eller mer, det vill säga mer än vad avtalet stipulerade. Denna anomali kan förklaras av att arbetstiden var längre i företag som

¹ Hellström, Hans. (1992). *Struktur, aktör eller kultur. Arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige*, s 44. En motion om begränsning av arbetstiden till tolv timmar för män lämnades dock redan 1856. Inte heller denna motion ledde till någon lagstiftning. Se Gårdlund, Torsten. (1942). *Industrialismens samhälle*, s 310.

² Lindgren, Johan. (1938). *Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia*, s 383.

³ Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden, för 1891* se Bilaga 4. tabell B. 3. (egna beräkningar). Se även s 27.

⁴ Öfverenskommelser mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, 9 november 1905, § 7.

inte tillhörde Verkstadsföreningen (Vf). Tre fjärdedelar av de arbetare som omfattades av industristatistiken tillhörde företag som var medlemmar i Vf. Kommerskollegiets undersökning riktade sig till företag med mer än 10 anställda men för att bli medlem i Vf krävdes att arbetareantalet uppgick till minst 25 personer. Enkätsvaren visar också att arbetstiden var längre i gruppen företag med 10-50 arbetare. Det genomsnittliga antalet arbetare i Vf:s företag var 150, de i fabriksstatistiken ingående företagen hade vid samma tidpunkt i genomsnitt 50 anställda arbetare, det vill säga en övervikt av mindre företag med i allmänhet längre arbetstid.¹

Nästa förkortning av den ordinarie arbetstiden skedde 1919 då veckoarbetstiden förkortades från 57 till 52 timmar. Även denna gång kom förkortningen att ske genom kollektivavtal. Avtalet tecknades dock med vetskap om den då sittande arbetstidskommitténs lagförslag om 8-timmarsdagen och 48-timmarsveckan. Frågan om lagstiftning om åtta timmars arbetsdag hade dock framförts i socialdemokratiska motioner 1908, 1910 och 1913 men ingen av motionerna ledde till lagförändringar. En arbetstidskommitté tillsattes dock 1918 av den liberalasocialdemokratiska koalitionsregeringen Edén med direktiv att komma med förslag på bland annat maximalarbetsdag. I samband med den politiska oron utlöst av förhållandena i Tyskland och Österrike i mitten av november samma år preciserade dock kommittén uppgifter till att framlägga förslag om åtta timmars arbetsdag. I 1919 års verkstadsavtal stipuleras också att avtalet skulle gälla under 1919 eller till dess lag om begränsning av arbetstiden trädde i kraft. Avtalet undertecknades för övrigt den 11 januari, två veckor innan den statliga arbetstidskommittén lämnade sitt slutbetänkande.² I riksdagsbehandlingen av arbetstidskommitténs förslag våren 1919 förordade också högerledamoten tillika ordförande för SAF Hjalmar von Sydow och ytterligare några företagare representerande Högern i första kammaren, liksom även arbetsgivarrepresentanterna i arbetstidskommittén, en kompromiss som innebar en lagstadgad veckoarbetstid på 54–56 timmar. Inför beslutet vid den urtima riksdagen hösten 1919 frångicks dock denna högerlinje till förmån för den avslagslinje som företrädades av högerledarna Arvid Lindman och Ernst Trygger.³ Den statliga arbetstidskommitténs arbete resulterade 1920 i att lagen om 8-timmarsdagen och 48-timmarsveckan trädde i kraft. Inom verkstadsindustrin innebar det-

¹ Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden*, för 1891 se Bilaga 4. tabell B.4. (egna beräkningar). Se även s 8, 23, 27.

² Kollektivt aftal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund träffat den 11 jan. 1919, § 12. Se även Kunglig. Maj:ts Proposition Nr 247, Bihang till riksdagens protokoll 1919, 1 saml., 9 band. Se särskilt s 8–9. Se även Hellström, Hans. (1992). *Struktur, aktör eller kultur. Arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige*, s 65–67. Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden*, s 44 f.

³ Lohse, Lennart. (1963). *Arbetsgivarernas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning*, s 153–155.

ta att den ordinarie arbetstiden blev 48 timmar.¹ Det skedde inte någon dramatisk ökning av övertidsarbetet. Ett par år efter lagens genomförande var den genomsnittliga övertiden i verkstadsindustrin per arbetare och år 44 timmar eller mindre än 2 procent. Detta var en minskning jämfört med förhållandena 1919, det vill säga året innan lagen trädde i kraft.² Övertidsarbetet för perioden 1974–1996 är 2,8 procent.³ Vi skall dock hålla i minnet att åren 1921–1922 var en depressionsperiod i Sverige.

På ett par år, genom avtalet 1919 och lagstiftningen 1920, förkortades den nominella arbetstiden därmed från 57 timmar till 48 timmar per vecka eller från 10 till 8 timmars dagarbetstid. Den viktigaste slutsatsen i Johanssons avhandling *Den effektiva arbetstiden* är att en stor del av den sextonprocentiga förkortningen ned till 48 timmar föll bort genom en intensifiering av arbetet. Johansson menar att mellan 1,5 och 9 timmar av arbetstidsförkortningen från 57 till 48 timmar åren 1919/1920 kunde tas bort genom att den "ineffektiva arbetstiden" togs bort. I extremfallet innebar det med andra ord att den effektiva arbetstiden inte förändrades alls medan däremot arbetstiden på arbetsplatsen för arbetstägaren förkortades med nio timmar. Trots ett ofullständigt källmaterial uppskattar Johansson att arbetsgivarna kunde kompensera sig för 35–50 procent av den nominella arbetstidsförkortningen. Detta skedde genom att betalda raster, förberedelse- och dylikt togs bort.⁴ Fallstudier bekräftar realismen i Johanssons uppskattningar. Vi återkommer till Johanssons slutsatser längre fram i avhandlingen. Inom verkstadsindustrin utbröt under våren 1920 den så kallade kompensationskonflikten inom verkstadsindustrin. Konflikten gällde lönekomensationen för arbetstidsförkortningen. Arbetarsidan erhöll full komensation för arbetstidsförkortningen för tidlönearbetet och sådant ackordsarbete som inte kunde påverkas, till exempel arbete vid helautomatiska maskiner. Övrigt ackordsarbetet komenserades till hälften.⁵

Vi skall för ett ögonblick stanna upp i redovisningen av arbetstiden och sammanfatta resultaten så här långt. Källäget gör att vi på nationell nivå för verkstadsindustrin endast har ett årtal med uppgifter om den ordinarie arbetstiden för perioden före 1905 och det är 1891. För 1905 har vi två uppgifter att gå på, dels de avtalade 57 timmarna, dels den genomsnittliga ordinarie arbetstiden enligt Kommerskollegiets enkätundersökning samma år. Dessa två uppgifter är, som visats ovan, i praktiken överensstämmande med varandra. Avtalet 1905

¹ Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden*, Bilaga 4. tabell B. 6.

² SOU 1925:45 *Statistiska undersökningar angående åttatimmarsdagens och bagerilagens verkningar av Socialstyrelsen och Kommerskollegium*, Tabell 4, s 66. Egna beräkningar.

³ SCB. Egna bearbetningar. Se Diagram 15.4 sidan 279.

⁴ Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden*, s 88–95.

⁵ Styrman, George. (1946). *Verkstadsföreningen 1896–1945*, s 180. Se även Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen: Olofström 1895–1925. En studie av verkstadsindustrin och arbetets organisering*, s 238.

var treårigt men prolongerades i 1908 års avtal med fem år till 1913. Inte heller i avtalet 1913 skedde några förändringar av arbetstiden. Avtalsperioden i detta avtal var fem år. Först i och med avtalet 1919 sker, som visats ovan, förkortning av arbetstiden ned till 52 timmar.¹ År 1920 erhåller vi en lagstiftning om 48 timmars arbetsvecka. I tabellform kan det ovan nämnda sammanställas på följande sätt.

Tabell 4.1. Ordinarie veckoarbetstid i verkstadsindustrin åren 1891–1920. Timmar.

År	1891	1905	1919	1920
Veckoarbetstid	63	57	52	48

Hur överensstämmer detta med annan forskning och andra branscher? Vi kan börja med att jämföra med studierna av sågverksindustrin. Såväl Lasse Cornell som Bo Gustafsson behandlar arbetstiden år 1891 i sina studier. Cornells uppgifter för 1891 bygger på *1891 år barnarbetskommitté* och på Cornells fallstudie av Sunds ångsåg. Uppgifterna för sågverken är de som täcks sämst i kommitténs undersökning enligt Cornell och kommittén själv. Den genomsnittliga nettoarbetstiden beräknades till 65 timmar per vecka eller 11 timmar per dag. Detta är dock att betrakta som maximisiffror eftersom uppgifterna bygger på förhållandena under sommarperioden. Normalt vid denna tidpunkt stod sågarna stilla någon månad under våren. I den rekonstruktion Cornell gör av arbetstiden vid Sunds ångsåg 1890 finner författaren att dagarbetstiden är 12 timmar perioden maj till och med december och 7–11 timmar övriga månader. Detta ger en årlig genomsnittlig dagarbetstid på 10,8 timmar.² Gustafsson utgår vid bedömningen av arbetstiden i sågverksindustrin från primärmaterialet till *1891 års arbetarskyddskommitté*, det vill säga samma material som Alf Johansson använder sig av. Även Gustafsson kommer i sina beräkningar fram till ett medeltal på 65 timmar per vecka och 11 timmar per dag. Gustafsson visar att de regionala skillnaderna var stora, från en veckoarbetstid på 60 timmar i Gävleborg till 72 timmar i Norrbotten. Författaren pekar på två förklaringar till den längre arbetsdagen längre norrut. Dels var säsongen kortare med en mer sammanpressad arbetsperiod under sommaren med längre dagarbetstid som följd, dels var industrialiseringsgraden lägre i norr- och västerut och därmed en lägre organisationsgrad bland arbetarna.³ Sammantaget förefaller veckoarbetstiden i sågverksindustrin därför överensstämma relativt väl med veckoarbetstiden i verkstadsindustrin för år 1891.

¹ Öfverenskommelser mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, 9 november 1905, § 7. Öfverenskommelser mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, träffat 21 december 1908, § 12. Avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, träffat den 29 december 1913. Kollektivt aftal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, träffat den 11 januari 1919, § 12.

² Cornell, Lasse. (1982). *Sundsvallsdistriktets sågverksarbetare 1860–1890*, s 183–185.

³ Gustafsson, Bo. (1965). *Den norrländska sågverksindustrins arbetare 1890–1913*, s 23, 30–37.

Efter att ha använt sig av primärmaterialet från 1905 års arbetstidsutredning finner Gustafsson att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden i den norrländska sågverksindustrin för 1905 var 60 timmar i veckan. Jämfört med 1891 är den största förändringen av arbetstiden i sågverksindustrin att en normalisering av arbetstiden skett. Normaliseringen innebar att 80 procent hade 10 timmars arbetsdag 1905. Det innebar att de företag med längre ordinarie arbetstid än 10 timmar 1891 erhållit en förkortning medan företag som infört 10 timmars arbetsdag i ett tidigare skede, företrädesvis i Gävleborg, legat kvar på i stort sett samma nivå. De regionala skillnaderna hade i det närmaste utjämnats. För 1905 kan vi se ett något högre värde för sågverksindustrin med 60 timmar jämfört med verkstadsindustrins 57 timmar. Skillnaderna mellan branscherna kan även för detta år reduceras något på grund av att arbetstiden i sågverksindustrin är att betrakta som ett maximivärde eftersom arbetstiden i allmänhet avsåg sommarsäsongen. I sågverksindustrin reduceras arbetstiden 1917 till 57 timmar genom en överenskommelse mellan Sågverksindustriarbetarförbundet och Sågverksförbundet. Förkortningen skedde huvudsakligen genom en förkortning av lördagsarbetet. Arbetstiden kom därmed att hamna på samma nivå som inom verkstadsindustrin.¹

Stig Tegle hamnar i sin genomgång av den ordinarie arbetstiden för perioden före 1920 inom det ovan beskrivna intervallet. Tegle sammanställer sina resultat i ett diagram genom interpolering av de fåtal mätpunkter som finns för perioden och erhåller därmed en svagt sluttande kurva.² Det är möjligt att redovisa förändringarna på det sätt Tegle gör eftersom författaren visar på ett genomsnitt för samtliga branscher med sinsemellan olika tidpunkter för förkortningar, men det ger en felaktig bild av dynamiken i det sätt arbetstidsförändringar sker. I själva verket sker förkortningar av arbetstid med stor diskontinuitet vilket bland annat framkommer i Cornells och Johanssons arbeten men även i ekonomhistorikern M. A. Bienefelds studie över arbetstidens utveckling i Storbritannien.³ I Sverige perioden före 1905, då det med andra ord inte fanns några centrala avtal, skedde förkortningar ned till 10 timmars arbetsdag vid företagen under en mycket begränsad tidsrymd för att därefter i stort sett vara konstanta. I det första centrala avtalet i verkstadsindustrin 1905 reglerades arbetstiden till 57 timmar, en nivå som många arbetstagare redan erhållit tidigare. Därefter är arbetstiden oförändrad tills dess att arbetstiden förkortas till 52 timmar genom

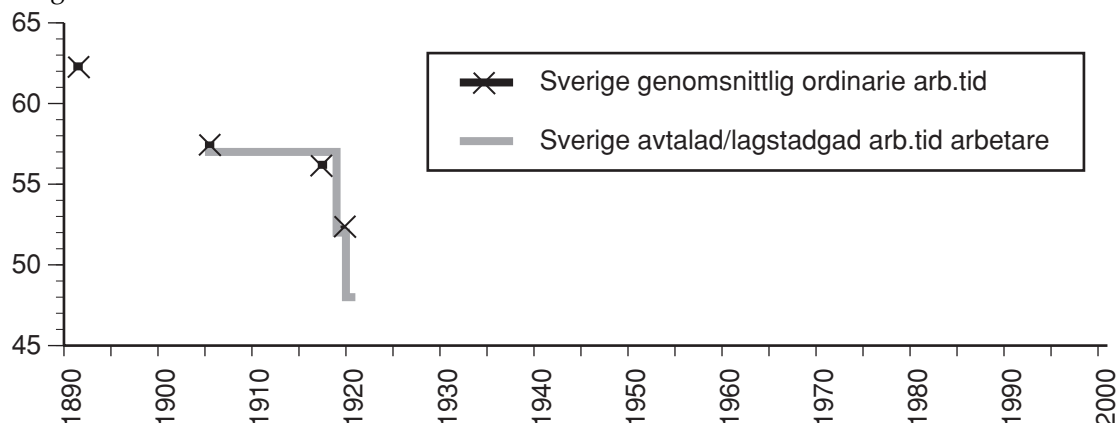
¹ Gustafsson, Bo. (1965). *Den norrländska sågverksindustrins arbetare 1890–1913*, s 40-49.

² Tegle, Stig. (1983). *Den ordinarie veckoarbetstiden i Sverige 1860–1980. En översikt*, s 4–13, Diagram 1, s 27.

³ Cornell, Lasse. (1982). *Sundsvallsdistriktets sågverksarbetare 1860–1890*, s 185. Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden*, s 23–32. Se även Bienefeld, M. A. (1972). *Working Hours in British Industry: An economic history*, s 106 f, 145–147, 162.

ett centralt avtal 1919 och genom lagstiftning 1920 ned till 48 timmar. Utvecklingen sammanfattas grafiskt i figuren nedan.

Diagram 4.1. Ordinarie veckoarbetstid för arbetare inom svensk verkstadsindustri 1891–1920



Källa. Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden. Verkstäderna och arbetstidernas problem 1900-1920*, tabell B.3–B.6. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Flera årgångar. Egna bearbetningar.

För åren 1891 till 1905 sammanbinder jag inte punkterna. Detta av två skäl, dels för att vi inte känner till de enskilda värdena de mellanliggande åren, dels för att det inte visar på dynamiken i förändringar på arbetstidens område. På företagsnivå, vilket är den relevanta nivån att mäta på under denna period eftersom det inte fanns några centrala avtal, är den sannolika utvecklingen ytterligare ett trappsteg någonstans mellan 1891 och 1905.

4.2. Den ordinarie arbetstidens utveckling 1920–1945

1920 års lagstiftningen om 48 timmars arbetsvecka var provisorisk till sin karaktär och omfattade inte alla grupper på arbetsmarknaden. Innan vi går in på dessa förhållanden tecknar jag en politisk bild över Sverige för den aktuella perioden. Perioden 1920–1933 karaktäriseras som minoritetsparlamentarismens tid eftersom inget parti hade egen majoritet i riksdagen. Regeringarna hade en liten parlamentarisk bas och sökte stöd hos olika politiska partier i olika sakfrågor. Perioden kännetecknas av parlamentariska kriser och vågmästarpolitik, särskilt av liberalen C. G. Ekman. Totalt satt åtta olika regeringar under perioden. Perioden karaktäriseras också av många konflikter på arbetsmarknaden, mest känd är Ådalen 1931 där ett demonstrationståg mot användningen av strejkbrytare resulterar i att militären beskjuter folkmassan och fem personer dödas. År 1928 stiftas en kollektivavtalslag och en lag om arbetsdomstol av en borgerlig majoritet i riksdagen med syfte att stävja konflikterna på arbetsmarknaden. Riksdagsvalet 1928 har kallats "kosackvalet" för att understryka de stora politiska meningsskiljaktigheterna mellan framför allt högern och socialdemokratin. Det politiska samarbetet mellan socialdemokrater och liberaler avmattades efter rösträttsreformens genomförande omkring 1920 och den huvudsakliga skilje-

linjen gick mellan socialistiska och ickesocialistiska partier. Under 1920-talet överger det socialdemokratiska partiet den tidigare revolutionära prägeln för att bli ett traditionellt socialdemokratiskt parti. Krisen i ekonomin i början av 1930-talet drabbar arbetare och bönder hårt vilket ledde till att Bondeförbundet, föregångare till Centerpartiet, och Socialdemokratiska partiet gick fram i riksdagsvalet 1932. En socialdemokratisk minoritetsregering bildades och de lade fram förslag på en ny ekonomisk politik. Den nya ekonomiska politiken präglades av idéer från John Maynard Keynes och Ernst Wigforss och innebar en underbalansering av budgeten och kraftig stimulering av efterfrågan. Skillnaden gentemot den traditionella liberala ekonomiska politiken var stor. Den traditionella liberala ekonomiska politiken såg krisens problem som obalans på löne marknaden. Marknadskrafterna skulle rätta till dessa obalanser och traditionella liberala ekonomer såg statens roll som passiv, endast lågt betalda nödhjälpsarbeten eller AK-arbeten som inte konkurrerade med den ordinarie arbetsmarknaden, skulle erbjudas av staten. Den socialdemokratiska minoritetsregeringens förslag till ekonomisk politik röstades ned av de borgerliga partierna i riksdagen. År 1933 genomfördes den då så kallade kohandeln som innebar att Bondeförbundet stödde den socialdemokratiska nya ekonomiska politiken som kom att genomföras i utbyte mot eftergifter i form av skyddstullar för jordbruksprodukter. Detta var inledningen till det långa socialdemokratiska regeringsinnehavet som kom att sträcka sig fram till mitten av 1970-talet.¹

I arbetstidshänseende har vi tidigare konstaterat att arbetstidslagen från 1920 var provisorisk och den förlängdes i två omgångar, åren 1924 och 1926, innan den permanentades 1930. Inte vid något av dessa tillfällen fanns det en socialistisk majoritet i riksdagen. Socialdemokrater och liberaler var överens om att lagen skulle permanentas och den röstades igenom av båda kamrarna.² Lagstiftningen 1920 gav arbetarna inom verkstadsindustrin 48 timmars arbetsvecka. En lång rad yrkesgrupper var dock undantagna i lagstiftningen 1920. Trots att arbetstidslagens inledningsparagraf stipulerade att lagstiftningen var generell omfattade den, grovt uttryckt, arbetare i industriell produktion med minst fem anställda arbetare. Undantagna från lagstiftningen var hälso- och sjukvårdsarbete, skogsarbete mm., jordbruksarbete mm., handelsbiträden, serveringspersonal på restauranger mm., statsanställda, skeppstjänst och fiske samt arbete som utförs i arbetsgivarens hem. På uppdrag av regeringen genomförde Socialstyrelsen 1924 en undersökning av verkningarna av åttatimmarslagens inför-

¹ Norborg, Lars-Arne. (1982). *170 år i Sverige. Svensk samhällsutveckling 1809–1979*. Hadenius, Stig, Molin Björn och Wieslander, Hans. (1978). *Sverige efter 1900. En modern politisk historia*, s 95 ff.

² Lohse, Lennart. (1963). *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning*, s 149–182. Hellström, Hans. (1992). *Struktur, aktör eller kultur. Arbets-tidspolitik i det industrialiserade Sverige*, s 84–85.

de. Socialstyrelsen konstaterade att av landets 1,6 miljoner löntagare år 1924 omfattades 450 000 av lagen. Ytterligare 350 000 hade genom särskild lagstiftning, kollektivavtal eller praxis en arbetstid som föll inom lagstiftningens maxigränser. Det innebar att ungefär hälften av löntagarna efter 1920 års lag hade längre daglig arbetstid än 8 timmar. I undersökningen presenteras uppgifter och uppskattningar av arbetstiden i de undantagna grupperna. Arbetstiderna för de undantagna grupperna var i många fall betydligt längre än de 48 timmar som stipulerades i lagen. De i detta sammanhang mest intressanta och viktigaste undantagen var lantarbetare, arbetstagare inom hälso- och sjukvård samt hotell och restaurangnäringen.

Storleksmässigt utgjorde de 300 000 lantarbetarna en mycket viktig grupp. Den genomsnittliga dagliga arbetstiden för lantarbetare var under sommaren 10 timmar. Om vi slår ut det per vecka och använder den av utredningen framförda uppskattningen av kortare lördagsarbete kommer vi fram till en veckoarbetstid på 56 timmar. Kollektivavtal vid de större jordbruken stipulerade ett årligt medeltal på 9 timmar per dag.

En annan grupp som undantogs från lagstiftningen var hälso- och sjukvårdspersonal. Arbetstiden för sjukvårdspersonalen var 61–74 timmar och för ekonomipersonalen 58–66 per vecka. Hotell- och restaurangpersonal var en annan grupp med lång arbetstid. Under intryck av lagstiftningen sjönk arbetstiden under perioden 1915–1920 från 96 timmar för ekonomipersonal och 84 timmar för serveringspersonal till omkring 60 timmar per vecka för båda grupperna. Enligt ett kollektivavtal från 1925 reglerades arbetstiden för serveringspersonal till 210 timmar inklusive rast per treveckorsperiod. Detta ger en nettoveckoarbetstid på 58 timmar.¹ Märk väl att detta gällde en grupp med avtal, det är inte osannolikt att arbetstiden var längre på arbetsplatser utan avtal. Detta gör att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, trots lagstiftningen 1920, var betydligt över 48 timmar om samtliga arbetare räknas in. För den grupp som är fokus i denna avhandling, industriarbete och då särskilt verkstadsindustri, kan vi konstatera att arbetstiden minskades och normaliserades till 48 timmar i samband med lagstiftningen 1920. Fram till slutet av 1950-talet skedde inga ytterligare förkortningar av den ordinarie veckoarbetstiden för denna grupp.²

Fler och fler grupper kom dock genom särskild lagstiftning att omfattas av lagen om åtta timmars arbetsdag eller 48 timmars arbetsvecka. För flera grupper dröjde det dock till 1940-talet: 1942 arbetstidslag för detaljhandeln, 1947 ar-

¹ Kunglig. Maj:ts Proposition Nr 4, Bihang till urtima riksdagens protokoll 1919, 1 saml., 1 band., s 2. SOU 1925:45 *Statistiska undersökningar angående åttatimmarsdagens och bagerilagens verkningar*, s 23–51.

² SOU 1925:45 *Statistiska undersökningar angående åttatimmarsdagens och bagerilagens verkningar*, s 52. Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden*, Bilaga 4. tabell B. 6.

betstidslag för hotell, restauranger och kaféer samt 1948 lantarbetstidslagen.¹ För lantarbetarna skedde dock en stegvis förkortning av arbetstiden, 1936 ned till 52 timmar och 1937 ned till 49 timmar. Inom hotell och restaurang kom förkortningen 1930 att omfatta icke-serverande personal i samband med att lagen om 48-timmarsvecka permanentades.² För en fyllig information om riksdagsbehandling under denna period se Hellström eller Lohse.³

Om vi återgår till verkstadsindustrin, men i stället tittar på tjänstemännens situation så förefaller arbetstiden för tjänstemän under denna period vara lägre. Fritz Croner genomförde 1940 en enkätundersökning i samarbete med SIF. Resultaten visar att industritjänstemän i arbetsledande ställning förefaller ha haft kortast ordinarie veckoarbetstid, medianvärde 42 timmar. Personal med produktionsanknutna arbetsuppgifter såsom verkstadsingenjörer, tidsstudiemän, tidsskrivare, förrådsförvaltare samt även kvinnlig försäljningspersonal hade en ordinarie arbetstid som låg runt ett medianvärde på 48 timmar. Egna bearbetningar av Croners sammanställning visar att gruppen med ett medianvärde på 48 arbetade timmar per vecka endast utgjorde sex procent av tjänstemännen. Egna bearbetningar visar att den genomsnittliga veckoarbetstiden för samtliga i Croners studie ingående tjänstemän var 42,8 timmar. Ungefär hälften av industritjänstemännen arbetade dock övertid.⁴

Även om jag tidigare konstaterade att de industriarbetare som omfattades av lagstiftningen 1920 inte erhöll någon förkortning av den ordinarie veckoarbetstiden under perioden 1920–1945 kan vi konstatera att semestern tillkom och/eller förlängdes. Så sent som 1916 vägrade SAF att godkänna någon form av semester i kollektivavtal.⁵ För verkstadsindustrin reglerades semestern i ett centralt avtal första gången 1923. Avtalet berättigade till 4 dagars semester med ersättning.⁶ Ytterligare förlängning av semestern skedde under mellankrigstiden. I det centrala avtalet som undertecknades i januari 1938 reglerades semes-

¹ SOU 1956:20. *Utredning om kortare arbetstid*, s 8–20.

² Tegle, Stig. (1983). *Den ordinarie veckoarbetstiden i Sverige 1860–1980. En översikt*, 14 f. SOU 1956:20. *Utredning om kortare arbetstid*, s 14–26.

³ Lohse, Lennart. (1963). *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning*. Hellström, Hans. (1992). *Struktur, aktör eller kultur. Arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige*.

⁴ Croner, Fritz. (1942). *Industritjänstemännens anställningsförhållanden. Del II. Allmänna anställningsförhållanden*, s 25–60. Underlaget för beräkningarna taget från Tabell 7. Den genomsnittliga arbetstiden har jag fått fram genom att multiplicera medianarbetstiden för en grupp med antalet personer i gruppen och adderat resultaten för de 18 olika grupperna dividerat med det totala antalet i studien ingående individer. Värdet 42,8 timmar som genomsnittlig arbetstid är därför på intet sätt ett exakt mått.

⁵ Kjellström, Anders. (1987). *Normbildning och konfliktlösning: en studie i växelspelet mellan lag och avtal*, s 50.

⁶ Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, träffat den 18 december 1923, § 15.

terperioden till 6 dagar.¹ Detta avtal undertecknades dock strax efter det att en statlig utredning överlämnat sitt förslag till socialdepartementet och regeringen om två veckors lagstadgad semester.² I det tvååriga avtalet, som gällde från 1 januari 1938, framgick i semesterparagrafen att om en lag skulle träda i kraft under avtalsperioden skulle denna ersätta avtalsparagrafen.³ I nästföljande avtal inleddes semesterparagrafen med "Semester utgår enligt lag".⁴

I detta delkapitels inledning framhöll jag att det inom verkstadsindustrin inte kom att ske några förkortningar av normalarbetsveckan under 48 timmar före 1957. Vi kan dock konstatera att tanken på 40-timmarsvecka härrör från denna period. LO anslöt sig vid 1936 års kongress till kravet på 40 timmars arbetsvecka.⁵ Dessförinnan hade landssekretariatet 1933 i ett svar till en delegation inom ILO ställt sig bakom en konvention om 40 timmars arbetsvecka.⁶ LO hävdade också på 30-talet tanken på ett gradvis sänkande av arbetstiden ned till 40 timmar, bland annat för att bemöta kritiken om produktionsstörningar om arbetstiden sänktes direkt från 48 till 40 timmar.⁷ Jag återkommer till en genomgång av aktörernas agerande senare i framställningen, se sidan 81, i detta kapitel fokuserar jag på arbetstidens längd.

4.3. Den ordinarie arbetstidens utveckling 1945–1973

En politisk orientering om förhållandena efter andra världskriget ger vid handen att den koalitionsregeringen, vanligen felaktigt benämnd "samlingsregeringen", som styrt landet under kriget upplöstes 1945 och ersattes av en rent socialdemokratisk regering som dock saknade egen majoritet i riksdagen. Förutom en koalitionsperiod med Bondeförbundet åren 1951–1957 innehade socialdemokraterna regeringsmakten ensamma. Redan 1944 hade en socialdemokratisk programkommission presenterat ett efterkrigsprogram, de så kallade 27 punkterna. Programmet präglades av tanken på en samhällsekonomiskt aktiv statsapparat och bestod av flera socialpolitiska punkter. Förutom allmän arbetslöshets- och sjukförsäkring märktes arbetstidsförkortning. Den socialdemokratiska ekonomiska politiken kom att kritiseras hårt från borgerligt håll. Denna

¹ Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, träffat den 12 januari 1938, § 9.

² SOU 1937:49. *Betänkande med förslag till lag om semester*, s 3 ff.

³ Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, träffat den 12 januari 1938, § 9.

⁴ Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, träffat den 2 januari 1940, § 9.

⁵ LO kongress 1936, s 395–401. Motioner på att LO skulle ta detta beslut förekom redan fem år tidigare vid 1931 års kongress. Kongressen antog då ett uttalande om 44 timmars arbetsvecka som en etapp mot vidare arbetstidsförkortningar.

⁶ LOs verksamhetsberättelser 1933, yttrande till offentlig myndighet, s 289.

⁷ LOs verksamhetsberättelser 1938, yttrande till offentlig myndighet, s 210 f. LOs verksamhetsberättelser 1945, yttrande till offentlig myndighet, s 121 f.

kritik kulminerade vid 1948 års andrakammarval som ledde till framgång för folkpartiet. Socialdemokraterna behöll dock med stöd av kommunisterna majoriteten i riksdagen.¹

Vi kan också notera att Sverige 1948 förklarade sig villigt att motta hjälp från USA enligt den så kallade Marshallplanen. Namnet kommer ifrån den amerikanske inrikesministern George C. Marshall som sommaren 1947 lanserade idén om ett europeiskt självhjälpsprogram finansiellt stött av USA. Målet med Marshallplanen var finansiella garantier till återuppbyggnaden av det krigshärjade Europa. Mottagandet av "Marshallhjälpen" innebar vidare att Sverige anslöt sig till den ekonomiska samarbetsorganisationen *Organization for European Economic Cooperation*, senare *Organization for Economic Cooperation and Development* OECD.²

Under slutet av denna 20-åriga välfärdsperiod, i slutet av 1960-talet, kom en allmän radikaliseringsprocess att ske. Startpunkt för denna radikaliseringsprocess i Sverige sätts ofta till den medialt uppmärksammade LKAB-strejken 1969/-70 även om radikaliseringsprocessen kan skådas några år tidigare. Den vilda strejken vid LKAB utlöstes av missnöje med ackordutfallet men de strejkande riktade också kritik mot arbetsförhållanden och mot de lokala fackliga organisationerna. Resultaten av strejken blev en framgång för arbetarna. Timlön infördes och en förändring i arbetsmiljö och andra arbetsförhållanden påbörjades. Politiskt innebar denna allmänna radikaliseringsprocess i slutet av 1960- och början på 1970-talet att samtliga partier förflyttades sig vänster ut på den politiska skalan.³

På arbetstidens område kan vi konstatera att det efter kriget tillsattes ett par statliga utredningar vilka under en tioårsperiod resulterade i åtta olika SOU-publikationer. År 1947 tillsattes en statlig utredning med uppgift att göra en allmän översyn av arbetstidslagstiftningen. Utredningen lade fram flera delbetänkanden: 1947 rörande gruvarbete, 1948 om treskiftsarbete och 1950 ett delbetänkande om tre veckors semester.⁴ Betänkandena kom inte att leda till någon förkortning av normalarbetstiden.⁵ I början av 1950-talet förkortades arbetstiden däremot genom avtal för treskiftsarbete. År 1951 förkortades veckoar-

¹ Hadenius, Stig, Molin Björn och Wieslander, Hans. (1978). *Sverige efter 1900. En modern politisk historia*, s 179–196.

² Bjarnar, Ove och Kipping, Mattias. (1998). The Marshall Plan and the Transfer of US management models to Europe. An introductory framework, i Kipping, Matthias och Bjarnar Ove (red.), *The Americanisation of European Business. The Marshall Plan and the transfer of US management models*, s 1 ff.

³ Schiller, Bernt. (1988). *Det förödande 70-talet. SAF och medbestämmandet 1965–1982*, s 30–39. Schiller, Bernt. (1988). *Samarbete eller konflikt*, s 29–32.

⁴ SOU 1947:65 *Arbetstidsutredningens betänkande. Del I. Arbetare under jord i gruva och stenbrott*. SOU 1948:51 *Arbetstidsutredningens betänkande. Del II. Treskiftsarbetare och tunnelarbetare*. SOU 1949:58 *Arbetstidsutredningens betänkande. Del III. Flottningsarbetare*. SOU 1950:32 *Arbetstidsutredningens betänkande. Del IV. Tre veckors semester*.

⁵ SOU 1954:22 *Ny arbetstidslagstiftning och partiell arbetstidsförkortning*, s 7, 25 ff.

betstiden vid kontinuerligt treskift till 42 timmar. Ett par år senare förkortades den till 45 1/3 timmar för diskontinuerligt treskift.¹ År 1951 beslutade riksdagen att löntagare skall erhålla tre veckors semester. Fullt ut kom lagen att gälla 1953.²

I slutet av 1940- och början av 1950-talet diskuterades frågan om fria lördagar livligt. Arbetare vid många företag försökte att erhålla fria lördagar mot inarbetning övriga veckodagar. LO centralt var i stort sett negativt inställt till detta på grund av att det innebar en förlängning av den dagliga arbetstiden över de nio timmar som lagen stipulerade. Även SAFs styrelse var mycket kritisk till att tillmötesgå arbetarnas krav. Flera medlemsföretag valde som en följd av SAFs kategoriska inställning att gå ur föreningen för att kunna tillmötesgå arbetarnas krav och införa femdagarsvecka. SAFs hårda inställning i frågan grundades på rädslan för ytterligare arbetstidsförkortningar eftersom lagstiftningen förbjöd längre än nio timmars arbetsdag. Skulle SAF tillåta femdagarsvecka på ett företag bedömde de att risken för spridning till andra företag var stor.³ Denna centralistiska inställning till förhandlingsfrågor låg i linje med den stadgerevision som genomfördes 1948. I denna revision tillades det att avtal om frågor av större vikt för det allmänna arbetsgivarintresset, dit arbetstidsfrågor räknades, skulle godkännas av SAFs styrelse. Tanken bakom detta var att enskilda arbetsgivare inte skulle bjuda över varandra för att erhålla arbetskraft.⁴ Vi skall här hålla i minnet att detta var en period då det rådde arbetskraftsbrist i Sverige.

År 1954 tillsattes en ny arbetstidsutredning som kom att leda fram till en förkortning av arbetstiden i slutet av 1950-talet. I denna utredning fanns klara direktiv från socialministern om en allmän förkortning av arbetstiden, på lång sikt ned till 40 timmar i veckan, men med en mindre förkortning redan inom ett par år.⁵ LO antog, som tidigare nämnts, kravet på 40 timmars veckoarbetstid redan vid 1936 års kongress. Första gången LO framför kravet gentemot arbetsgivarna var 1953 i överläggningar med SAF, det vill säga året före direktivet till 1954 års arbetstidsutredning. LOs ordförande framhöll dock vid det tillfället att det var omöjligt att genomföra 40-timmarsveckan i ett svep.⁶ Den 1954 tillsatta statliga utredningen resulterade åren 1958–1960 i en lagstadgad förkortning av arbetstiden från 48 till 45 timmar. Till skillnad från den tidigare arbetstidslagen

¹ Nilsson, Stig W. (1990). *Under årens lopp...*, s 207 f.

² Hellström, Hans. (1992). *Struktur, aktör eller kultur. Arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige*, s 152–154.

³ SAFs styrelse 1947 29/5 § 2. SAFs styrelse 1951 18/1 § 2. SAFs styrelse 1952 14/2 § 3. SAFs styrelse 1957 25/4 § 5.

⁴ de Geer, Hans. (1986). *SAF i förhandlingar. Svenska arbetsgivareföreningen och dess relationer till LO och tjänstemannagrupperna 1930-1970*, s 57 ff, särskilt s 74–79.

⁵ SOU 1956:20. *Utredning om kortare arbetstid*, s 7–13.

⁶ SAF, Centrala förhandlingar SAF-arbetarförb 1953–1954, Minnesnoteringar från sammanträde LO SAF å Yxtaholm den 29 oktober 1953, s 2.

från 1919/1930 gjordes den nya lagen dispositiv genom att det var möjligt att via kollektivavtal avtala om såväl kortare som längre arbetstid än det lagen föreskrev.¹ Diskussionen om fria lördagar förlorade aktualitet i samband med lagstiftningen om 45-timmarsveckan i slutet av 1950-talet. Förkortningen av arbetstiden medförde att det inte fanns behov att arbeta mer än nio timmar per dag för att erhålla lediga sommarlördagar.

Efter genomförandet av 45-timmarsveckan 1960 framförde LO krav på kortare arbetstid för treskiftarbetare. Krav på kortare arbetstid för skiftarbetare framfördes både vid 1962 och 1963 års avtalsförhandlingar, dock utan resultat.² 1963 inkom bland annat LOs ordförande med en motion i riksdagen om arbetstidsförkortning, vilket resulterade i att en ny arbetstidsutredning tillsattes 1963 med uppgift att visa vägen till 40 timmars arbetsvecka. Inför de två följande avtalsförhandlingarna 1964 och 1966 formuleras inget krav av LOs representantskap på kortare arbetstid att ta med i avtalsupptakterna i förhandlingarna med SAF.³

SAFs taktik i arbetstidsfrågan kännetecknades fram till början av 1960-talet av att sätta klackarna i marken och att så länge som möjligt undvika förkortningar av arbetstiden.⁴ Diskussioner om att tillmötesgå kraven på kortare arbetstid har dock diskuterats i SAFs styrelse, till exempel 1963.⁵ Förespråkarna, bland annat dåvarande representanten för Verkstadsföreningen Curt Nicolin, menade att SAF på så vis kunde uppnå andra fördelar och att en förkortning ned mot 40 timmar ändå var oundviklig. Förespråkarna fick dock inget gehör för dessa åsikter av majoriteten av styrelsen. 1965 sammanfattades SAFs ståndpunkt i ett internt dokument i följande punkter: fördröjning av arbetstidsförkortningen, ökade möjligheter till overtidsarbete, andra former för förlängning av drifttiden, förläggningsfrågor (kalenderreform, längre begränsningstid av arbetstiden än en vecka, vidgade gränser för overtidsuttag, spridning och uppdelning av semestern) och ökat utrymme för lokala överenskommelser.⁶

¹ SOU 1956:20. *Utredning om kortare arbetstid*, s 264–265. SOU 1968:66 *Allmän arbetstidslag. Betänkande avgiivet av 1963 års arbetstidskommitté*, s 13.

² LOs representantskapsprotokoll 1961 10/11, s 15. SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1961/62, Memorial fört vid överläggningar med SAFs stora förhandlingsdelegation till exempel den 5 februari 1962 kl 10.00, s 10–13.

³ År 1965 diskuteras dock arbetstidsfrågan livligt på representantskapets möte och krav framställdes på att kortare (normal)arbetstid skulle framföras vid förhandlingarna med SAF. Dessa synpunkter tillgodosågs dock inte vid beslutet. LOs representantskapsprotokoll 1965 16/11 § 8, t ex s 18 ff.

⁴ Se till exempel SAFs styrelse 1958 16–17/4 § 3. LOs representantskapsprotokoll 1958. SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1961/62, Memorial fört vid överläggningar med SAFs stora förhandlingsdelegation den 5 februari 1962 kl 10.00, s 10–13. SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1965/66, Arbetstidsfrågan, SWB/EN 14/5 1965. Intervju med Bo Sundén, direktör SAF Stockholm, augusti 1990. Jämför även med Lohse, Lennart. (1963). *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning*.

⁵ SAFs styrelse 1963 21/11 § 3 och SAF/LO Centrala förhandlingar 1963/64, Arbetstid, Konfidentiellt PM 8/11 1963 angående aktuella förhandlingsfrågor.

⁶ SAF/LO Centrala förhandlingar 1965/66, Arbetstidsfrågan, SWB/EN 14/5 1965.

Avtalsförhandlingarna 1965/66 var komplicerade och i skuggan av arbetstidsutredningen föreslog LO i ett möte med medlingskommissionen att en arbetstidsförkortning skulle tas med i avtalet. Inför hot om lagstiftning om kortare arbetstid, under medling och inför risken av en storkonflikt gjorde SAF 1966 ett undantag från sin dittillsvarande nejsägarlinje och gick med på att avtalsvägen förkorta arbetstiden från 45 till 42,5 timmar. Avtalet upphöjdes i praktiken omgående till lag.¹

Den 1963 tillsatta arbetstidsutredningen fortsatte dock sitt arbete och 1968 lämnade den sitt förslag om 40-timmarsveckan. Den genomfördes efter ett riksdagsbeslut 1970 genom att arbetstiden förkortades med 1,25 timmar de båda åren 1971 och 1973. Lagstiftningen var dispositiv till sin karaktär och möjliggjorde såväl kortare som längre normalarbetstid än 40 timmar per vecka. Kollektivavtal som medger längre arbetstid än 40 timmar förekom dock inte.² Landssekreterariatet framhöll på kongressen 1971 att de kände sig nöjda med de erhållna resultaten på arbetstidsområdet de senaste femton åren.³

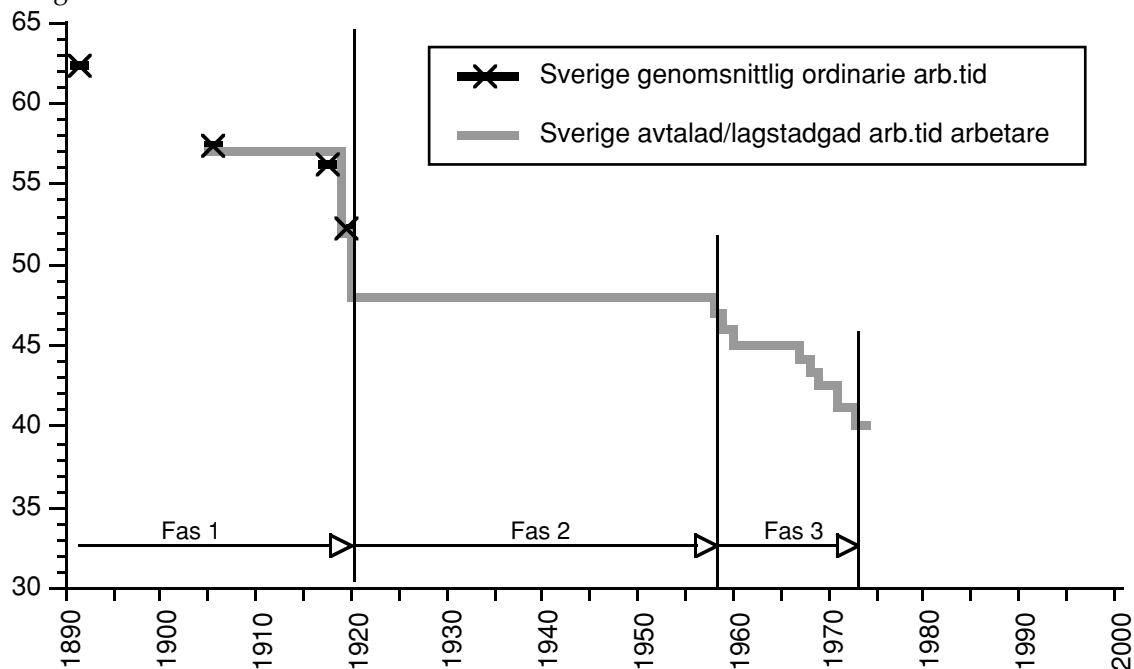
Innan vi fortsätter med 1970-talets utveckling kan vi i diagramform sammanfatta utvecklingen på arbetstidens område genom att dra fram utvecklingen till och med 1973, se *Diagram 4.2* nedan. Diagrammet visar tydligt att utvecklingen under perioden 1920–1973 kan delas in i två olika faser. I *Fas 2* sker inga förändringar av normalarbetstiden. I *Fas 3* däremot sker under halvtannat decennium förkortningar stegvis ned till 40 timmars normalarbetsvecka. Vad som sker under denna fas är en övergång från sexdagarsvecka till femdagarsvecka och en minskning av dagarbetstiden från åtta och en halv à nio timmar till åtta timmars normalarbetsdag. Signifikant för 1960-talet var också LOs strävan att utjämna skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän vad gäller olika anställningsvillkor såsom skillnader i arbetstid och semester.

¹ Se till exempel SAFs styrelse 1958 16–17/4 § 3. LOs representantskapsprotokoll 1958. SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1961/62, Memorial fört vid överläggningar med SAFs stora förhandlingsdelegation den 5 februari 1962 kl 10.00, s 10–13. SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1965/66, Arbetstidsfrågan, SWB/EN 14/5 1965. Intervju med Bo Sundén, direktör SAF Stockholm, augusti 1990. SOU 1968:66 *Allmän arbetstidslag. Betänkande avgivet av 1963 års arbetstidskommitté*, s 25 f.

² Rydberg-Welander, Lotti. (2000). *Arbetstidsregleringens utveckling. En studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, s 166 f.

³ LO kongress 1971, utlåtande över arbetstidsmotionerna 107–117.

Diagram 4.2. Ordinarie veckoarbetstiden för arbetare inom svensk verkstadsindustri 1891–1973



Källa. Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden. Verkstäderna och arbetstidernas problem 1900-1920*, tabell B. 3–B.6. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Flera årgångar. Landsorganisationen i Sverige, LO. (1986). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952-1987*.

Egna bearbetningar.

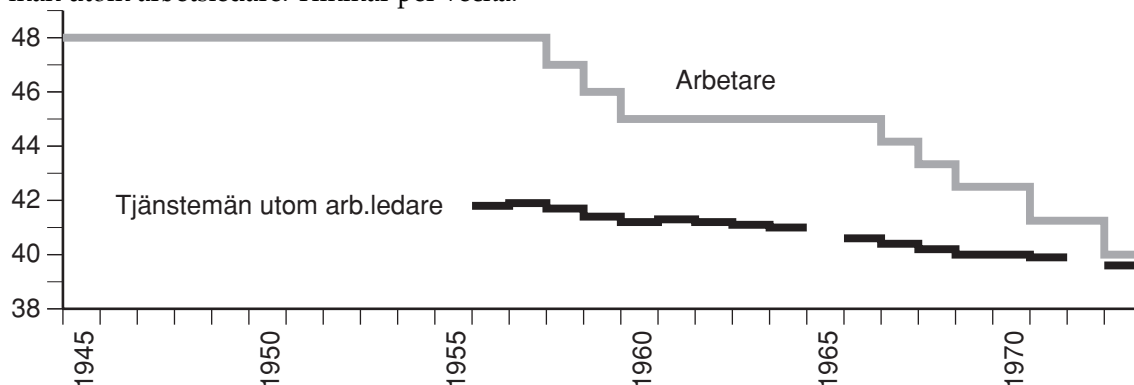
Innan vi går vidare med utvecklingen för vår primära undersökningsgrupp industriarbetarna och den fortsatta utvecklingen efter 1973 vill jag därför uppehålla mig något vid utvecklingen på tjänstemannasidan. Vikten av att ta med tjänstemännen i denna del av redovisningen kommer att framstå klarare senare i framställningen när aktörernas argumentation redovisas. Låt oss börja med att se arbetstidens utveckling på tjänstemannasidan i diagramform. Uppgifterna om arbetstiden på tjänstemannasidan bygger på SAFs interna statistik som var gemensam för flera av arbetsmarknadens organisationer bland annat SIF. Den utgör ett genomsnitt för den avtalade veckoarbetstiden för heltidsarbetande tjänstemän en normalvecka. Statistiken är uppdelad efter SIFs och SAFs gemensamma tjänstenomenklatur. Arbetsledare är borttagna från redovisningen.¹ Den gemensamma statistiken kom att upphöra under 1990-talet. Ett intressant faktum som figuren visar är att tjänstemännens arbetstider vid mitten av 1950-talet var, om vi undantar arbetsledare, klart kortare än arbetarnas. Arbetstiden för tjänstemän var i början av 1940-talet 42,8 timmar.² Sannolikt har därför arbetstiden även den mellanliggande perioden, det vill säga åren 1941 till 1955,

¹ Statistiken är uppdelad efter sex huvudområden, efter 1966 på elva. Varje huvudområde är indelat efter åtta undergrupper baserade på yrke. Medelvärde för den avtalade arbetstiden anges för män inklusive och exklusive arbetsledare och för kvinnor inklusive arbetsledare. Efter 1972 sker en uppdelning efter storstadsområde och övriga riket.

² Se sidan 60.

varit mellan 43 och 42 timmar. Under en 15-årsperiod, med början i slutet av 1950-talet, minskar båda gruppernas veckoarbetstid. Minskningen är dock betydligt kraftigare i arbetarkollektivet och i början av 1970-talet är veckoarbetstiden i det närmaste lika lång i de två grupperna.

Diagram 4.3. Normalarbetstid 1945–1976 för heltidsarbetande arbetare på LO/SAF området samt genomsnittlig avtalad veckoarbetstid för tjänstemän på SAF-området för manliga tjänstemän utom arbetsledare. Timmar per vecka.



Källa: Landsorganisationen i Sverige, LO. (1983) *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952-1983*. Samt SAFs arkiv, Löner för tjänstemän, Del 1 regioner, åren 1956-1990. Anmärkning, för åren 1956, 1958-1960 är värdena för tjänstemän beräknat som medeltal för grupper, inte för individer och därmed inte helt korrekta. Egna bearbetningar.

De stora skillnaderna mellan arbetarnas och tjänstemännens arbetstider efter andra världskriget kan förklaras av att företagare ansåg att tjänstemännen hade en sådan särställning i företagen att det motiverade dem bättre anställningsförhållanden än arbetarna. Främst framfördes dessa synpunkter av representanter för skog- och pappersindustrierna. Vid denna tidpunkt ansågs inte tjänstemannafrågor vara något för SAF överhuvudtaget utan dessa frågor skulle avgöras av de enskilda företagen. Tjänstemannafrågor kom först att regleras i SAFs stadgar från och med 1949. Vid denna tidpunkt började dock tjänstemännens särställning ifrågasättas i SAFs interna diskussioner. En med tiden ökande andel av SAFs styrelse menade att lägre tjänstemän, i diskussionerna ofta kallade "kontorsflickor", och vissa arbetare hade lika kvalificerade arbetsuppgifter varför dikotomin arbetare tjänsteman inte längre var relevant och därför inte motiverade skillnader i anställningsförhållandena.¹ De arbetsgivare som ansåg att tjänstemännen skulle ha en särställning inom företagen hoppades undvika en radikaliserings av tjänstemannarörelsen och var därför beredda att behålla bättre anställningsförhållanden för tjänstemän eller tillmötesgå nya krav i den riktningen.² Samma argument användes för övrigt också av SIF i diskussioner med arbetsgivarna.³

¹ SAFs styrelse 1948 18/3 § 3. SAF, Centrala förhandlingar SAF-SALF-SIF 1961, Allmänna anställningsvillkor, nr 1-9, 3 Protokoll, Memorial från avtalsförhandlingarna med SIF 7/3 1961.

² SAFs ombudsmannakonferens 1950 19/10, § 3. SAFs ombudsmannakonferens 1953 19/10, § 2.

³ SAFs styrelse 1953 19/11, § 3.

Det dröjde dock till 1951 innan styrelsen beslutade att aktivt engagera sig för tjänstemannafrågor.¹ År 1952 låter SAF genomföra en undersökning av tjänstemännens attityder. Det bedöms inte var möjligt att få över lägre tjänstemän och kontorister till en företagarvänlig inställning genom bättre anställningsförhållanden.² Krav framfördes på att lägre tjänstemän och arbetare skulle ha samma anställningsvillkor. För att företag eller förbund inte skulle tillmötesgå krav eller inte klara av att stå emot krav från tjänstemännen på kortare arbetstid framfördes därför flera gånger krav på centraliserade förhandlingar för tjänstemän för att undgå kompensationskrav från arbetarorganisationerna.³ Orsakerna till detta var dels rädslan från SAF att anställningsförmåner i vissa företag eller branscher skulle sprida sig, dels berodde det på tjänstemännens numerära tillväxt och ökande organisationsgrad.⁴ Rädslan för spridningsverkan till arbetarna gör att SAF flera gånger vägrar att tillmötesgå krav på förbättrade anställningsvillkor för tjänstemännen.⁵

I slutet av 1950-talet rekommenderade TCOs styrelse medlemsorganisationerna att verka för införandet av femdagarsvecka.⁶ I arbetstidsfrågor förhandlade SIF-klubbar lokalt på företagsnivå fram till slutet av 1950-talet. SIF intog en pragmatisk ståndpunkt i arbetstidsfrågan under samma period. Organisationen gick ut med centrala rekommendationer att tjänstemännen vid de lokala företagsklubbarna inte skulle gå med på att arbeta längre än åtta timmar per dag. På så vis räknade SIF med att kunna dra nytta av arbetarnas strävan att arbeta in lördagar vilket i praktiken skulle innebära att tjänstemännen erhöll 40-timmarsvecka. År 1957 utfärdade SAFs styrelse direktiv om att företag inte fick tillmötesgå krav på kortare arbetstid för de tjänstemän som redan hade kortare arbetstid än den för arbetarna lagstadgade, dispens kunde ges av respektive förbund.⁷ SIF gick då ut med centrala direktiv om att inte gå med på längre arbetsdag än lagens 8 timmar vilket ställde till problem eftersom många företag tillmötesgick arbetarnas krav på inarbetning av sommarlördagar vilket i sin tur medförde längre arbetstid per dag. Detta fick till följd att konfliktvarsel och konflikter förekom på en del företag. SIFs handlande ledde till irritation på arbetsgivarsidan. Detta gav upphov till en diskussion inom SAF om inte centrala

¹ SAFs arbetsutskott 1951 8/11, Bilaga A samt SAFs styrelse 1951 15/11 § 2.

² SAFs styrelse 1952 16/10, § 3. PM.

³ SAFs styrelse 1948 18/3, § 3. SAFs styrelse 1953 22/1, § 4. Semesterförhandlingarna fördes detta år, 1952/53 gemensamt av 15 av SAFs förbund. SAFs styrelse 1955 11/2, § 3.

⁴ SAFs arbetsutskott 1951 8/11, PM om SAFs befattning med tjänstemannafrågor.

⁵ SAFs styrelse 1956 20/9, § 3. SAFs styrelse 1961 20-21/4, § 4. SAF, Centrala förhandlingar SIF 1956. Frågan om enhetliga normer för inarbetande av fria lördagar enbart för tjänstemän. PM.

⁶ TCOs styrelseprotokoll 1957 4/11, § 8, Förslag till cirkulär till styrelsemöte 1957 11/11 (Källa: TCO, Arbetstidsfrågor 1945–1960, K 560:1)

⁷ SAFs styrelse 1957 23/5, § 3. 1958 var den lagstadgade arbetstiden 48 timmar, 1959 47 och 1960 46 timmar. Arbetsledare var en tjänstemannagrupp som hade längre arbetstid än arbetarna.

avtal skulle eftersträvas på arbetstidens område för tjänstemännen. På grund av de upprepade konflikterna på arbetstidsområdet kom SIF i realförhandlingar med SAF centralt om att införa 40-timmarsvecka.

Det första centrala arbetstidsavtalet mellan arbetsgivarna och tjänstemännen tecknades mellan SAF och SIF 1964. Förvisso existerade redan under 1950-talet centrala rekommendationer samt förbud för företagen att gå med på vissa krav på arbetstidens område men det var först 1964 det första centrala avtalet tecknades med motparten. I ett internt PM i samband med avtalsrörelsen 1963/-64 framhävs att arbetstidsfrågan måste lösas i ett sammanhang för arbetare och tjänstemän. Slutmålet ansåg SAF vid denna tidpunkt vara lika arbetstid för arbetare och tjänstemän. En arbetstid på 40 timmar i slutet av 1960-talet bedömdes som realistisk.¹ Bakom valet av 40 timmar låg bland annat en bedömning av den långsiktiga utvecklingen på arbetarsidan. Avtalet innebar att 40-timmarsveckan blev norm. Var arbetstiden längre hade tjänstemännen rätt att kräva ned till 40 timmar. Om inte lokala överenskommelser kunde träffas i riktning mot 40 timmar hade båda parter rätt att ta till konfliktåtgärder. Vid 40-timmars arbetsvecka förelåg ömsesidig fredsplikt. Om arbetstiden var kortare än 40 timmar hade arbetsgivarna rätt att kräva förlängning upp till 40 timmar. Lönerna skulle justeras i proportion till arbetstidsförändringen. En förkortning av arbetstiden under 40 timmar innebar att frågan måste upp på central förhandlingsnivå. Det innebar att SAF köpte arbetsfred genom att i princip acceptera 40-timmars arbetsvecka. Arbetsledare och motsvarande tjänstemän förutsattes arbeta samma arbetstid som arbetarna i driften och var således undantagna från avtalet. Avtalet med tjänstemännen kompletterades med ett styrelsebeslut som innebar förbud för förkortning av arbetstiden för tjänstemän som hade kortare arbetstid än 40 timmar. Arbetstidsavtalet kom att gälla till 1971. Detta år kom tjänstemännen för första gången in under arbetstidslagen.²

Avtalet 1964 innebar att 40 timmar stipulerades som normal arbetstid på sikt. Detta beslut var ett viktigt beslut i rikningen av arbetstider mellan lägre tjänstemän och arbetare. Denna politik fortsatte under resten av 1960-talet och under 1970-talet. I diskussioner i SAFs stora förhandlingsdelegation 1969 yttrade den tongivande ledamoten Lennart Bratt följande:

¹ SAF, Centrala förhandlingar SAF/SIF o SALF 1963/64, Avtalsrörelserna i Förbundsdirektörskonferens och styrelse, PM angående aktuella förhandlingsfrågor 8/11 1963. Se även SAF, Direktionsprotokoll 1966, sammanträde på Yxtaholm den 16/9 samt på Wijk 28/10, citerad i de Geer, Hans. (1986). *SAF i förhandlingar. Svenska arbetsgivareföreningen och dess relationer till LO och tjänstemannagrupperna 1930-1970*, s 87-93 speciellt not 5.

² SAF, Centrala förhandlingar SAF/SIF 1963/64, Arbetstid, Föredragnings-pm för stora förhandlingsdelegationen/tjänstemannafrågor 4/1 1964. Se 1964 års arbetstidsavtal med SIF. Se även SAFs styrelse 1964 21/5, § 2b.

”På lång tid måste man sikta mot en tredelning av de anställda, nämligen högre tjänstemän, lägre tjänstemän och arbetare. Strävan skall då vara att avtalsförmåner skall vara lika för lägre tjänstemän och arbetare.”¹

SAF pressas också i denna riktning av LO i slutet av 1960- och början av 1970-talet.² Denna likriktning kan sägas vara genomförd i mitten av 1970-talet då arbetarna genom lagstiftning erhållit 40 timmars arbetsvecka. Konsensus rådde då inom SAFs styrelse att anställningsvillkor skulle vara samma för arbetare och lägre tjänstemän.³ Arbetstiderna var då också i stort sett utjämnade mellan arbetare och tjänstemän. Avtalsförslaget 1976 att ge tjänstemän utan rätt till övertidsersättning tre eller sex dagars semester som kompensation för övertiden mötte inga hinder eftersom arbetarna kunde erbjudas samma förmåner.⁴ De grupper som förhandlar bort rätten till övertidsersättning är fortfarande undantagna från såväl lagstiftning som avtal på arbetstidsområdet. För dessa kategorier gäller alltså i praktiken oreglerad arbetstid.

Den arbetstidslag som trädde i kraft i början av 1970-talet kom för första gången att omfatta även tjänstemän. Lagen var dispositiv och tillämpningen på tjänstemännen på SAF-området avtalades i praktiken bort 1971 genom avtal mellan SAF och SIF/SALF/CF.⁵ Avtalet liksom lagen satte den ordinarie arbetstiden till 40 timmar.

4.4. Den ordinarie arbetstidens utveckling 1973–1995

På det allmänna politiska planet kan vi konstatera att det långa socialdemokratiska regeringsinnehavet kom att upphöra efter 1973 och vi i stället sett en utveckling som kännetecknas av omväxlande borgerliga och socialdemokratiska regeringar. Väsentligt att notera är att det socialdemokratiska partiet inte längre självklart kunde ses som innehavare av regeringsmakten eftersom deras och kommunisternas riksdagsrepresentation inte längre utgjorde en majoritet. Detta medförde att arbetarrörelsen inte längre kunde utgå från att genomföra reformer via den politiska delen av arbetarrörelsen. Den allmänna radikaliseringsomgång som kom att inträffa i slutet av 1960-talet ledde under mitten av 1970-talet, under den så kallade lotteririksdagen, fram till en arbetsrättslagstiftning i form av bland annat LAS och MBL.⁶ Ytterligare en politisk fråga som har sin utgångs-

¹ SAF, Centrala förhandlingar SAF/SIF, SALF o CF 1969, Långtidsavtal, Minnesanteckningar från stora delegationen 11/12 1969 kl 16–17.30.

² SAF, A1, Sociala förmåner, 33: Arbetsgruppen SAF/LO ang sociala förmåner, f-Memorial från sammanträde 11/5 1970.

³ Se till exempel Förbundsdirektörskonferens 1974 18–19/11, § 2 b eller SAFs styrelse 1976 20/5, § 3. Tjänstemän under en viss lönenivå erhöi då endast rätt till den lagstadgade semestern.

⁴ SAFs styrelse 1976 20/5, § 3. SAF, Förbundscirkulär 1976:85.

⁵ SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1971). *Avtal om Arbetstidsbestämmelser*. SAF-SIF/SALF/CF.

⁶ Schiller, Bernt. (1988). *Samarbete eller konflikt*, s 61–125.

punkt i radikaliseringen i slutet av 1960-talet och början av 1970-talet är löntagarfondsfrågan. Under 1990-talet sker en ytterligare förflyttning av det socialdemokratiska partiet åt höger. Symptomatiskt är att Vpk byter namn till Vänsterpartiet och förflyttar sig höger ut på den politiska skalan. Partiet övergår under perioden också från ett fyraprocentparti till tioprocentparti samtidigt som väljarsympatierna för Socialdemokraterna minskat och närmast sig 30 procent. Under perioden har också banden mellan Socialdemokratiska partiet och fackföreningsrörelsen försvagats. LO-förbundens kollektivanslutning av medlemmar till det Socialdemokratiska partiet upphör under perioden och bidrag från fackföreningsrörelsen till partiet ifrågasätts från flera håll.

När det gäller arbetstidsfrågor kan vi konstatera att sextimmarsdagen i början av 1970-talet framfördes som nästa stora mål på arbetstidsområdet. Det skulle dröja till mitten av 1990-talet innan nästa förkortning av normalarbetstiden kom och då inte i alla branscher, dock kom den att gälla arbetare i verkstadsindustrin. Att säga att ingenting hände på arbetstidens område under denna period är dock att sträcka sig för långt. Låt oss nyansera bilden något.

Kravet på sex timmars arbetsdag framfördes av Sveriges Socialdemokratiska kvinnoförbund på deras kongress 1972. Inom LO tillsattes en arbetsgrupp som lade fram en rapport där LOs nya mål och motiv på arbetstidens område slogs fast. Rapporten godkändes av landssekreteriatet 1973, dock först efter livliga diskussioner. Ledamöterna i landssekreteriatet var emot skrivningarna om arbetstidsförkortningar som ett medel mot arbetslöshet, skrivningar som sedan togs bort i den slutliga upplagan. I rapporten gjordes följande målprioritering i arbetstidsfrågor: 1) arbetstidsförkortning för treskiftsarbete, 2) delpensionsmöjligheter, 3) fem veckors semester och 4) sex timmars arbetsdag för alla.¹

Vid LO-kongressen 1976 framlades ett femtontal motioner om generell arbetstidsförkortning ned till 6 timmar per arbetsdag. Landssekreteriatet hänvisade i sitt utlåtande till den ovan refererade arbetstidsrapporten. Landssekreteriatets föredragande Göran Karlsson underströk dock att sextimmarsdagen var en långsiktig målsättning.² De tre förstnämnda av de fyra kraven i arbetstidsrapporten tillgodosågs under 1970-talet genom avtal och lagstiftning. I 1974 års centrala avtal skrevs in att arbetare i kontinuerligt treskift skulle erhålla 36 timmars arbetsvecka och arbetare i intermitterande treskift 38 timmar.³ År 1976 sänktes den allmänna pensionsåldern från 67 till 65 år och 1979 infördes möjlig-

¹ LO, Bilaga, Landssekreteriatets protokoll, § 2, 1973 27/8. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1973). *Rapport om arbetstiden. Rapport från LOs arbetsgrupp för arbetstids- och semesterfrågor*. Se även två tidigare upplagor vid LOs arkiv: LO, Arbetsgruppen för vissa arbetstids- och semesterfrågor 1972–73. Lars Gunnar Nilsson.

² LO kongress 1976, i 13 motioner krävdes 6 timmars arbetsdag.

³ LO, Landsorganisationen i Sverige. (1983). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952–1983*, s 103.

heter till delpension.¹ År 1978 fick alla rätt till fem veckors semester. Det fjärde kravet i LOs arbetstidsrapport, generell arbetstidsförkortning ned till sex timmar per dag, genomfördes dock inte. Enligt SAFs förhandlingsmaterial drev heller inte LO frågan om kortare normalarbetsvecka under hela 1970-talet. Inte heller enligt LOs sakkunnige på arbetstidsområdet framfördes efter lagen om 40 timmar 1973 några krav i avtalsförhandlingar på kortare arbetstid under 1970-talet och 1980-talet.² LO övergav de 1973 i arbetstidsrapporten fastslagna principerna att som nästa mål på arbetstidsområdet arbeta för en generell arbetstidsförkortning. I stället arbetade LO under 1980-talet för att erhålla kortare arbetstid för tvåskiftsarbetare. Denna målsättning uppnåddes för LOs del mellan åren 1985 och 1988 då tvåskiftsarbetarna erhöll förkortningar av arbetstiden ned till 38 timmars arbetsvecka.³

LO/SAF-avtalen om kortare arbetstid för tvåskiftsarbetare måste dock ses i skuggan av de förhandlingsresultat som uppnåddes för tvåskiftsarbetare i de branschvisa förhandlingarna mellan Metallindustriarbetareförbundet och Verkstadsföreningen åren 1983–1988. Reduktionen av arbetstiden vid tvåskiftsarbete åstadkoms efter det att Metallindustriarbetareförbundet och Verkstadsföreningen 1981 lämnat de samordnade förhandlingarna mellan LO och SAF. Efter detta årtal upphör egentligen förhandlingarna mellan centralorganisationerna LO och SAF att ha någon avgörande betydelse för utvecklingen i de olika branschförhandlingarna. Trots övergivande av det centrala förhandlingssystemet i början av 1980-talet behandlades arbetstidsfrågorna dock fortfarande centralt. Det är värt att notera att Verkstadsföreningen redan i 1980 års centrala förhandlingar mellan SAF och LO hade varit berett att tillmötesgå Metalls krav på kortare arbetstid för tvåskiftsarbetare. När frågan behandlades i SAFs förbundsstyrelsekonferens förhindrades dock Verkstadsföreningen från att tillmötesgå Metalls krav.⁴ År 1987 antog SAFs styrelse ett policydokument som i princip var samma ståndpunkter som vuxit fram från mitten av 1970-talet och beslutades i styrelsen 1977, det vill säga flexibla och individuellt anpassade arbetstider. SAF framhåller i detta policydokument att organisationen ser 40-timmarsveckan som norm.⁵

¹ Nilsson, Stig W. (1990). *Under årens lopp...*, s 343. SFS 1979:84. *Lag om delpensionsförsäkring*.

² SAF, Styrelsens protokoll 1980 13–14/11, § 8. Intervju med Göran Karlsson, chef arbetsplatsenheten LO Stockholm, den 12/12 1990.

³ LO, Landsorganisationen i Sverige. (1986). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952–1987*, s 220, 242.

⁴ SAFs Förbundsstyrelsekonferens 1980 19/5 § 2b.

⁵ SAFs styrelse 1977 20/1, § 5. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1981). *Rättvis lön - lönepolitiskt program. Utgångspunkter. Grundsatser*. Antaget av SAFs stämma 17/5 1979. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1975). *Vill vi ha kortare arbetstid? Debattunderlag från SAF*, s 52 f. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1977). *Därför arbetar vi*, s 98. SAF Kongressen (1977). Sammanfattad. SAF VD-brev 1987: 18. Arbetsgivarnas huvudståndpunkter i arbetstidsfrågorna.

Ett av de förhandlingsresultat som Metallindustriarbetareförbundet erhöll vid de första branschvisa förhandlingarna var just en förkortning av arbetstiden för tvåskiftsarbetare. Detta skedde med början i 1983 års avtal och implementerades stegvis fram till 1988 då metallarna erhöll 38 timmar vid tvåskiftsarbete.¹ Avtalet innebar i princip att 40 timmarsveckan bibehölls och att arbetstagarna fick två timmars kompensationsledigt för varje vecka de arbetade tvåskift. Denna lösning bygger på krav som Verkstadsföreningen framförde för att undvika att driftstiden skulle reduceras. Till att börja med var Metall emot denna avtalslösning.² Senare visade det sig att modellen var så populär bland medlemmarna att den anammades av Metall under benämningen "tidbank".³

Orsaken till att Verkstadsföreningen gick med på Metalls krav på kortare arbetstid för tvåskiftsarbetare var att de åstadkom en revision av den paragraf som reglerade arbetstiden i branschavtalet. Tre mål för Verkstadsföreningen kunde tillgodoses med avtalet. 1) Den tidigare begränsningen av den maximala dagliga arbetstiden till 8,5 timmar per dag övergavs. Detta ökade möjligheterna till att fördela arbetstiden olika över året. 2) I avtalet infördes en skrivning som underströk vikten av att anpassa arbetstiden till verkstadens behov. Detta är vad som i debatten kallats arbetstidsbuketter. 3) Arbetsgivarna lyckades också begränsa ledighetskompensationen vid övertidsarbete till en timma kompensationsledighet för varje arbetad övertidstimma i stället för 1,5–2 timmar som Metall krävt. Den senare och högre kompensationsledigheten var vad tjänstemännen redan erhållit i sina avtal. I uppgörelsen om kortare arbetstid för tvåskiftsarbetare ser vi ett exempel på, utan att nämna någon riktning, hur en förändrad kvalitativ arbetstidsgestaltning (annan utläggning av arbetstid) byts mot en förändrad kvantitativ gestaltning av arbetstiden (kortare arbetstid).⁴

Under 1980-talet gjorde Metallindustriarbetareförbundet inga ytterligare försök att förkorta normalarbetstiden under 40 timmar. Förbundet fortsatte på samma sätt som LO att prioritera kortare arbetstid för speciella grupper såsom arbetare i diskontinuerligt skift och för arbetstagare med småbarn. Kravet på längre föräldraledighet var på arbetarrörelsens agenda under 1970- och 1980-

¹ Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet 1983, § 7, mom. 2. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet 1985, § 7, mom. 2. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet 1988, § 7, mom. 2.

² Sveriges Verkstadsförening. (1983). *Cirkulär 6/83*. Intervju med Göte Larsson, vice ordförande Metalls styrelse tillika förhandlingschef, den 6/11 1995.

³ Fabriks, Metall och SIF. (1987). *Kortare arbetstid, men hur? En debattskrift från en arbetsgrupp inom Metall, Fabriks och SIF*. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). "Arbetstidsförkortning – När, hur och varför" i *Rapportbok–Metallkongressen 1995*.

⁴ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1983). *Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet*. Sveriges Verkstadsförening. (1983). *Cirkulär 6/83*. Sveriges Verkstadsförening. (1983). *Verkstäderna* No. 9/83. Sveriges Verkstadsförening. (1983). *Verkstäderna* No. 13/83.

talerna. Under denna period förlängdes betald barnledighet i flera omgångar. År 1975 förlängdes barnledigheten, så kallad föräldraförsäkring, från 6 månader till 7. Ytterligare en månad, 7+1 tillkom 1978 men denna åttonde månad gav endast rätt till en mindre ersättning. 1980 tillkom 2+2 månader, det vill säga två månader med sjukpenninggrundande ersättning och två månader med den lägre ersättningen. 1989 förlängdes barnledigheten till 12+3 månader.

Vid Metallindustriarbetareförbundets kongress 1989, samma år som tvåtimmarsförkortningen av arbetstiden vid tvåskiftsarbete uppnått, ställdes en ny prioriteringsordning upp på arbetstidens område. Innan ytterligare förkortningar av normalarbetstiden kunde föras fram skulle andra mål på arbetstidens område först uppnås. Dessa var: 1) längre föräldraledighet, 2) en sjätte semestervecka, 3) flexibel pensionsålder mellan 60 och 65 års ålder. Vid denna Metallindustriarbetareförbundskongress återfanns arbetarrörelsens krav på kortare normal arbetstid, liksom under 1970-talet, först på fjärde plats. Det innebar att kravet på kortare normalarbetstid var ett långsiktigt mål som dagspolitiken inte behövde omfattas av. Det är värt att notera att de från 1973 uppställda målen som låg före en förkortning av normalarbetstiden redan uppnått. Riksdagen tog 1989, som ett resultat av den 1987 tillsatta arbetstidskommitténs arbete, beslut om att gradvis till 1991 bygga ut föräldraledigheten till 15+3 månader.¹ I valrörelsen 1990 gick socialdemokraterna dessutom ut med att lova en sjätte semestervecka. LO-kongresserna 1991 och 1996 ställde ånyo upp kortare arbetstid som ett långsiktigt mål utan att ange någon tidtabell för dess genomförande. Till skillnad från tidigare övergavs sex timmars arbetsdag för kravet 30 timmars arbetsvecka.²

4.5. Den ordinarie arbetstidens utveckling efter 1995

Vid mitten av 1990-talet kan man se en förändring i inställningen till arbetstidsförkortningar inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet. I kongressmaterialiet visar detta sig första gången vid 1993 års kongress. I en rapport som publicerades till 1993 års kongress skrev förbundet: "Vår bedömning är att vi nu måste inleda arbetet med att avkorta veckoarbetstiden."³ Tidigare under 1970-talet och 1980-talet hade Metall och även LO prioriterat förkortningar för särskilda grupper och längre semester, först därefter skulle kraven på en generell arbetstidsförkortning prioriteras. De två första målen hade, i vart fall delvis, uppfyllts i början av 1990-talet. En följd av den statliga arbetstidskommitténs betänkande

¹ SOU 1989:53. *Arbetstid och välfärd. Betänkande av Arbetstidskommittén.*

² LO, Landsorganisationen i Sverige. (1992). *Protokoll. Landsorganisationens 22e ordinarie kongress, 8–14 juni 1991*, s 795–827. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1997). *Protokoll. Landsorganisationens 23e ordinarie kongress, 7–12 september 1996*, s 471–523.

³ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1993). *Solidaritet för arbete, utveckling och rättvisa. Rapport. Metallkongress 1993, 29 augusti–4 september i Stockholm*, s 32.

1989 var att införa sex veckors semester. Ett första steg togs 1991 genom att semestern förlängdes med två dagar. Avsikten var att inom tre år förlänga den lagstadgade minimisemestern från fem till sex veckor. Med avsikt att sanera den svenska ekonomin medverkade socialdemokraterna 1992 i ett blocköverskridande beslut i Sveriges riksdag. Uppgårelsen innebar bland annat att reformen med den sjätte semesterveckan skulle avbrytas. En återgång till fem veckors semester kom att gälla från 1994. Reduceringen av semestern ledde till en svekdebatt vid Metallkongresserna 1993 och 1995.¹

Vid kongressen 1993 förde Metalls överstyrelse fram modellen med en så kallad arbetstidsbank. Arbetstidsbanken ansågs kunna lösa prioriteringskonflikten mellan längre semester och kortare normalarbetstid genom att ge individen möjligheter att själv välja formen för arbetstidsförkortning. Modellen med en arbetstidsbank emanerar från Verkstadsföreningen och förhandlingarna på 1980-talet om kortare arbetstid vid tvåskiftsarbete, se sidan 73. Även LO framhåller i början av 1990-talet ökat individuellt inflytande över arbetstiderna som eftersträvansvärt. Denna åsikt framkommer bland annat i en debattskrift inför LO-kongressen 1991. Demokratisering av arbetslivet genom ett ökat inflytande över produktionsupplägg och arbetstider för den enskilde och arbetslaget skulle enligt LO också leda till ökad produktivitet och utrymme för arbetstidsförkortningar.²

På Metallkongressen 1993 lämnar Metalls överstyrelse också en liten öppning till förändring av förbundets och arbetarrörelsens inställning till samsättnings effekter till följd av arbetstidsförkortningar då föredraganden framhöll att det var "viktigt att inte inta en dogmatisk hållning i frågan".³ 1993 års kongress beslutade också om att utreda arbetstidsfrågan och erfarenheter av arbetstidsförkortningar i andra länder. Arbetsgruppen publicerade 1994 sin rapport *Arbetstidsförkortning. När, hur och varför?* Rapporten återfinns också i rapportboken till 1995 års Metallkongress. I denna rapport framfördes rekommendationer på att arbetstiden skulle förkortas med 100 timmar per år och att det skulle framföras som ett högt prioriterat avtalskrav vid 1995 års avtalsförhandlingar.⁴ Kongressen 1995 biföll förbundsstyrelsens förslag att driva kravet på 100 timmar kortare arbetstid per år i form av en arbetstidsbank.⁵ 1995 års verkstadsavtal var treårigt och undertecknades dagen efter det att kongressen avslutats och

¹ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1993). *Protokoll Metallkongress 1993*, s 465. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Protokoll Metallkongress 1995*, s 203–222.

² LO, Landsorganisationen i Sverige. (1990). *Arbetstid och inflytande. Om ökat inflytande och ökad valfrihet i arbetstid*, s 28. Se även LO, Landsorganisationen i Sverige. (1992). *Protokoll. Landsorganisationens 22e ordinarie kongress, 8–14 juni 1991*, s 795–827.

³ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1993). *Protokoll Metallkongress 1993*, s 465.

⁴ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1994). *Arbetstidsförkortning. När, var och varför?*, s 20 f.

⁵ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Protokoll Metallkongress 1995*, s 216–222.

innebar att heltidsarbetande, dock ej skiftarbetande, skulle få en arbetstidsförkortning i form av kompensationsledighet med 12 minuter per arbetad vecka från och med första juni 1995 och ytterligare 12 minuter ett år senare.¹ I följande avtal som kom att gälla 1998–2000 förkortades arbetstiden med 15 minuter 1998 och med ytterligare 15 minuter 1999. Denna arbetstidsförkortning kom att omfatta såväl skiftarbetande som deltidsarbetande. För de deltidsarbetande dock i proportion till deltidens omfattning. För 1999 innebar det en snittveckotid på 39 timmar och 6 minuter eller riktigare uttryckt en årlig arbetstidsbank på cirka 40 timmar.² I avtalet som blev klart våren 2001 fortsatte förkortningen av arbetstiden med en stegvis förkortning på totalt 30 minuter under det treåriga avtalets löptid. Det innebär i praktiken att arbetstiden för arbetare från 1 mars 2003 är 38 timmar och 24 minuter för dagtidsarbete eller motsvarande 8 kompensationsdagar per år. Även för tjänstemän förkortas veckoarbetstiden med 30 minuter under treårsperioden. För deras del innebär det totalt 6 kompensationsdagar per år. Arbetsgivarnas önskemål var att kunna förlägga arbetstiden efter ordreläget. SIF såg dock arbetstidsfrågan som en ödesfråga och förkastade förslaget från de Opartiska ordförandena i löneförhandlingarna.³

För arbetsgivarna åstadkoms ett par principiella förändringar av arbetstidsparagrafen i avtalet 1995. Arbetsgivaren fick i avtalet 1995 rätt att direkt med enskilda arbetare avtala om annan arbetstidsförläggning utan att behöva träffa en lokal överenskommelse med den lokala Metallklubben. Detta var helt i linje med den allmänna arbetsgivarideologin som etablerats under 1990-talet.⁴ I avtalet från 1998 lyfts denna aspekt fram ytterligare. Enligt tidigare avtal hade arbetsgivaren kunnat göra ungefär detta men med en begränsning till en period av två veckor och att endast omfatta en minoritet av arbetarna. Nu försvann dessa begränsningar vilket stärkte arbetsgivarens möjligheter att komma bort från ett kollektivt utläggande av arbetstiden. Det träffade avtalet 2001 innebär att beräkningsperioden för arbetstiden utökas från tidigare fyra veckor till sex veckor. Den ökade flexibiliteten som den utökade beräkningsperioden medförde motsvarade dock, enligt ett pressmeddelande från VI, inte arbetstidsförkortningens storlek.⁵

¹ Sveriges Verkstadsindustrier. (1995). *Kollektiva avtal och allmänna ordningsregler gällande vid verkstäder anslutna till Sveriges Verkstadsförening 1995–1997*, § 6, mom 2:1.

² Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1998). *Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet*, § 6, mom 2:1.

³ Sveriges Verkstadsindustrier. (2001). *Avtal klart för hela verkstadsindustrin*. Pressmeddelande http://www.vi.se/aktuellt_mapp/nyheter_mapp, hämtat den 9 feb 2001. SIF. (2001). Pressmeddelande 2001-02-02 och 2001-02-08, <http://www.sif.se> hämtat den 5 februari respektive den 21 mars 2001.

⁴ Thörnqvist, Christer. (1999). The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective, i *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 5, Nr. 1, s 71–87.

⁵ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1993). *Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet, 1993–1994*, mom 3:1 och mom 3:3. Sveriges

I mitten av 1990-talet tillsattes också en ny arbetstidsutredning kallad *1995 års arbetstidskommitté*. Kommittén hade tre huvudsakliga direktiv: 1) undersöka på vilka sätt flexibla arbetstidsregler kunde införas i svensk lagstiftning, 2) utreda konsekvenserna av EGs arbetstidsdirektiv 1993/104, 3) analysera de långsiktiga konsekvenserna av alternativa arbetstidsförkortningar. EGs arbetstidsdirektiv skulle vara införlivat med svensk lagstiftning senast november 1996. I det ursprungliga direktivet från 1994 fanns endast de två första punkterna med. Det tredje utredningsdirektivet tillkom först 1995 och kan tolkas som ett utslag för ett ökat parlamentariskt inflytande för Vänsterpartiet och Miljöpartiet. Kommitténs förslag var kontroversiellt och samtliga ledamöter utom de från (s) reserverade sig eller lämnade in särskilda yttranden. Kommitténs förslag innebar större anpassning av arbetstiderna efter verksamhetens behov, ingen förkortning av normalarbetstiden men en begränsning av övertiden från 200 till 100 timmar. Anpassningen till EG-direktivet innebar försämringar för löntagarna på några punkter till exempel raster och utjämningsperioder. Den tidigare möjligheten att genom kollektivavtal förhandla bort lagstiftningen på arbetstidsområdet behölls men föreslogs till skillnad från tidigare inte bara kunna ske på central nivå utan även på lokal nivå.¹

De fyra arbetsgivarrepresentanterna ansåg alla att förslaget inte gav tillräcklig utrymme för flexibilitet och att övertiden inte skulle begränsas till 100 timmar. Representanten från VI/SAF önskade dessutom att utjämningsperioden inte skulle höjas enbart från fyra till tio veckor utan istället till ett år. I remissyttrandet utvecklade SAF sina synpunkter. De menade att det var lovvärt att tillåta lokala kollektivavtal men menade dock att kommittén borde gått ytterligare ett steg och utsträckt möjligheten till individuella överenskommelser. LOs representant menade i sin reservation å andra sidan att begränsningsperioden skulle hållas kvar vid fyra veckor och framhöll att förslaget skulle innebära att maktbalansen försköts till arbetsgivarens fördel med det lagda förslaget. Särskilt inriktade hon sig på att möjligheten till att genom kollektivavtal förhandla bort arbetstidslagen ändrats från central arbetstagarorganisation till att även gälla lokal arbetstagarorganisation. Den senare aspekten framhöll TCO/SIF-representanten också vara för dåligt utredd. I remissvaret förordade också TCO att arbetstidsförkortningen skulle genomföras lagstiftningsvägen. Ett första steg var en arbetstidsförkortning med 100 timmar före sekelskiftet, det vill säga i pa-

Verkstadsindustrier. (1995). *Kollektiva avtal och allmänna ordningsregler gällande vid verkstäder avslutna till Sveriges Verkstadsförening 1995–1997*, § 6, mom 3:3. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1998). *Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet, 1998–1999 (2000)*, § 6, mom 3:1 och mom 3:3. Sveriges Verkstadsindustrier. (2001). *Avtal klart för hela verkstadsindustrin*. Pressmeddelande http://www.vi.se/aktuellt_mapp/nyheter_mapp, (avstavat) hämtat den 9 feb 2001.

¹ SOU 1996:145. *Arbetstid: längd, förläggning och inflytande. Slutbetänkande av 1995 års arbetstidskommitté*.

ritet med de intentioner som Metall haft i sina förhandlingar med VI under 1990-talet.¹ Det slutliga lagförslaget innehöll dock inte några viktiga förändringar mot tidigare arbetstidslagstiftning. De gamla rast- och utjämningsreglerna behölls. Inte heller övertidsbegränsningen genomfördes. EG-direktivet införlivades i arbetstidslagens § 3, som behandlar kollektivavtalsmöjligheterna, genom skrivningen att ett kollektivavtal skall anses ogiltigt om det medför mindre förmånliga regler än EG-direktivet.²

Under hösten 2000 kom arbetstidsfrågan ånyo upp på den fackliga och politiska dagordningen. I ett gemensamt förslag enades de tre fackliga centralorganisationerna om en modell som innebär att arbetstiden skulle förkortas under perioden 2001–2005 med motsvarande en veckas semester.³ Uttaget skulle dock kunna ske både som kortare arbetstid eller lediga dagar. Ett förslag som därmed är godtagbart för LO där olika förbund haft olika utgångspunkter i denna fråga. Förslaget gör också att de förbund som påbörjat en arbetstidsförkortning inte behöver betala för detta två gånger eftersom tiden läggs i ett så kallat arbetstidskonto. Någon politisk enighet kunde dock inte nås mellan de i riksdagen samarbetande tre partierna Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet. I ett pressmeddelande den 31/10 2000 meddelar den socialdemokratiske regeringen att de inom kort skall tillsätta en bred parlamentarisk regering med mål att lämna förslag hösten 2001 syftande till en arbetstidsförkortning från 1/1 2003. I direktiven kommer även framgå att utredningen skall se över ledighetslagarna för att åstadkomma större inflytande för arbetstagarna och ge ökad flexibilitet för arbetsgivarna.⁴

4.6. Sammanfattning av arbetstidens förändring

Låt oss slutligen sammanfatta arbetstidens kvantitativa förändringar sedan slutet av 1800-talet. När hela utvecklingen under de senaste dryga 100 åren sammanfattas i ett diagram framgår tydligt att förkortningar av normalarbetstiden inte är en kontinuerlig process. Normalarbetstiden förkortas omkring 1920 från 57 till 48 timmar, under 1960-talet från 48 till 40 timmar och vi ser en arbetstidsförkortning under 40 timmar inledas i mitten av 1990-talet. Dessutom förekommer en förkortning av arbetstiden under perioden 1891–1905 från ett genomsnitt av 63 timmar per vecka 1891 till 57 timmar 1905. Denna förkortning

¹ SOU 1996:145. *Arbetstid: längd, förläggning och inflytande. Slutbetänkande av 1995 års arbetstidskommitté*, s 269–333.

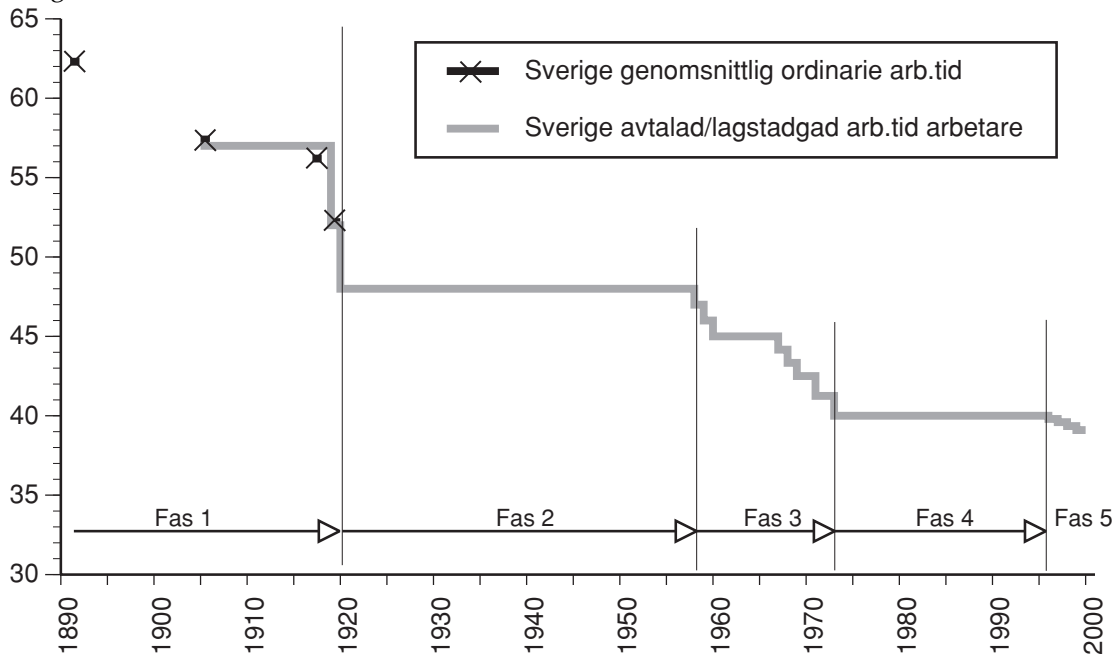
² SFS 1982:673. *Arbetstidslag*.

³ LO, TCO och SACO. (2000). Pressmeddelande 2000-10-09. LOs, TCOs och SACOs gemensamma uppfattning i arbetstidsfrågan presenterad vid en presskonferens i Stockholm måndagen den 9 oktober med Wanja Lundby-Wedin, LO, Sture Nordh, TCO och Anders Milton, SACO.

⁴ Finansdepartementet. (2000). *Arbetstidsförkortning påbörjas 2003*. Pressmeddelande från Finansdepartementet 001031.

sker dock vid olika tillfällen i olika företag på grund av att det vid denna tid inte fanns något centralt avtal. Det är först genom avtalet 1905 mellan Verkstadsföreningen och Metallindustriarbetareförbundet som utvecklingen på arbetstidsområdet centraliseras. Mellan dessa perioder av stegvisa förkortningar ser vi relativt långa tidsperioder utan förkortningar av arbetstider.

Diagram 4.4. Ordinarie veckoarbetstiden för arbetare inom svensk verkstadsindustri 1891–2000



Källa. Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden. Verkstäderna och arbetstidernas problem 1900–1920*, tabell B. 3–B.6. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1986). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952–1987*. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Flera årgångar. Egna bearbetningar.

Diskontinuiteten i beskrivningen av den svenska utvecklingen av arbetstidens längd skiljer sig från de beskrivningar som Stig Tegle och Angus Maddison presenterar. Dessa författare presenterar arbetstidsförkortningar som en kontinuerlig minskning av arbetstiden. Tegle sammanställer sina resultat i ett diagram genom interpolering och erhåller därmed en svagt sluttande kurva.¹ Maddisons beskrivning är tveksam ur två aspekter. För det första antar författaren att arbetstidsutveckling för 16 OECD-länder inklusive Sverige före första världskriget är identiska med den brittiska utvecklingen. För det andra bygger beskrivningen av arbetstidens längd i Storbritannien åren 1870, 1880, 1890, 1900 och 1913 enbart på data från de två åren 1870 och 1913. Värdena för 1880, 1890 och 1900 utgör alla interpoleringar.²

Det är möjligt att redovisa förändringarna på det sätt Tegle gör eftersom författaren visar på ett genomsnitt för samtliga branscher med sinsemellan olika

¹ Tegle, Stig. (1983). *Den ordinarie veckoarbetstiden i Sverige 1860–1980. En översikt*, s 4–13, Diagram 1, s 27.

² Maddison, Angus. (1991). *Phases of Capitalist Development*, s 200 f o Tabell C9, s 211.

tidpunkter för förkortningar, men det ger en felaktig bild av dynamiken i det sätt arbetstidsförändringar sker. I själva verket sker förkortningar av arbetstid med stor diskontinuitet. Förutom min framställning stöds detta förhållande av vad som framkommer i Cornells och Johanssons arbeten men även i ekonomihistorikern M. A. Bienefelds studie över arbetstidens utveckling i Storbritannien.¹ Jag återkommer till denna forskning i det analyserande kapitlet i slutet av denna del av avhandlingen. Jag har nu besvarat den inledande frågeställningen om hur arbetstiden utvecklats. Jag kommer i nästa kapitel övergå till den andra delfrågan, nämligen att närmare studera hur aktörerna har handlat i denna process.

¹ Cornell, Lasse. (1982). *Sundsvallsdistriktets sågverksarbetare 1860–1890*, s 185. Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden*, s 23–32. Se även Bienefeld, M. A. (1972). *Working Hours in British Industry: An economic history*, s 106 f, 145–147, 162.

5. Analys av aktörernas argumentation och prioriteringar i arbetstidsfrågan under det senaste halvsekle

Ovan har utvecklingen på arbetstidens område beskrivits noggrant. Till viss del har även aktörernas agerande och inställning i arbetstidsfrågan skildrats. I det följande kommer jag att koncentrera mig på att kartlägga och analysera aktörerna på arbetsmarknaden och deras åsikter mer systematiskt. Syftet är tvåfalt, dels är jag intresserad av att empiriskt klarlägga hur aktörerna argumenterat, vilka argument som följt aktörerna och vilka argument som fallit bort under den aktuella undersökningsperioden, dels är jag intresserad av att undersöka vilket handlande och vilken taktik som varit framgångsrik. Avsikten med det senare är att försöka se vilken betydelse aktörernas handlande, taktik och argument haft för utvecklingen på arbetstidens område.

Analysen och presentationen av denna undersökning kommer att ta sin utgångspunkt från flera centrala aspekter. Inledningsvis behandlas argument som aktörerna använt i arbetstidsfrågan. Därefter behandlas inställning till centralisering respektive decentralisering av arbetstidsfrågan i vid bemärkelse. Denna aspekt behandlar såväl aktörernas inställning till en förkortning av arbetstiden för alla eller för vissa men också aktörernas inställning till en centralisering respektive decentralisering av förhandlingsordningen. En tredje aspekt som behandlas är inställningen till lagstiftning kontra avtal på arbetstidens område. Slutligen behandlas inställningen till löneökningar versus arbetstidsförkortningar.

I denna aktörsanalys kommer jag att behandla utvecklingen under det senaste halvsekle. Med utgångspunkt från *Diagram 4.4* sidan 79 inbegriper detta hälften av fas två, det vill säga förspelet till förkortningsperioden i fas tre från slutet av 1950-talet till början av 1970-talet ned till 40 timmar. Dessutom ingår då även fas fyra och fem vilket inbegriper den nuvarande arbetstidsförkortningsfasen. Fokus i denna del är aktörernas agerande. Samhällsfaktors förklaringsvärde för utvecklingen kommer att behandlas utförligt i del III av avhandlingen.

5.1. Aktörernas argument

Om man skulle nämna de argument i arbetstidsfrågan som var och en av de tre organisationerna använt mest skulle det för LOs del bli rättviseargumentet och

för tjänstemännen avtalsfrihetsargumentet. För arbetsgivarna får två argument tas med, i den externa debatten argumentet om oöverstigliga kostnader och i den interna debatten spridningsrisken. Dessa argument är signifikanta för de tre organisationernas politik under efterkrigstiden vilket kommer att framgå i de följande avsnitten av analysen. En utförligare genomgång av argument och argumentation är dock på sin plats.

Både LO och TCO har byggt upp sin argumentation med att löntagarna har rätt att ta del av de förbättringar som sker inom den svenska industrin. Principiellt har de också stöd av arbetsgivarna men de understryker i sin argumentation att det måste ske produktivetsförbättringar för att det skall finnas något utrymme att diskutera. Sätt att mäta produktivetsökningar och utrymme för löneförhöjningar eller förbättrade anställningsförhållanden är dock omtvistade. Ofta sker hänvisningar från arbetsgivarhåll till att arbetstidsförkortningen kommer att försämra den internationella konkurrenskraften. På så vis är det så många bollar i luften samtidigt att argumentationen blir underordnad styrkepositioner och maktmedel som de olika organisationerna förfogar över. Förståelsen från löntagarorganisationerna för arbetsgivarnas åsikt att det först måste finnas ett utrymme att diskutera är stor. Både LOs och TCOs styrelser har använt argumentet vid till exempel kongresser för att förklara varför inga arbetstidsförkortningar kommit till stånd under 1970- och 1980-talen.¹ Detta visar på den principiella samsynen med arbetsgivarna i frågan.

Löntagarparterna har före 1990-talet i anmärkningsvärt liten grad tagit internationella förhållanden som utgångspunkt i sin argumentation för kortare arbetstid med arbetsgivarna. När LO antog kravet på 44- respektive 40-timmars arbetsvecka hänvisade landssekreteriatet förvisso till att internationella arbetsorganisationer antagit kravet.² LO har samtidigt hävdade att Sverige måste avvakta den internationella utvecklingen och inte gå före med arbetstidsförkortningar då detta skulle kunna försämra landets konkurrenskraft.³ År 1949 skrev landssekreteriatet angående 40-timmarsveckan och de internationella förhållandena:

¹ LOs verksamhetsberättelser 1945, yttrande till offentlig myndighet, s 122. Nordiska fackliga konferenser 1951, Nordisk facklig samarbetskommittén 2/11 Stockholm, s 12 (Kapsel Skandinaviska fackliga konferenser 1906–1960). Landssekreteriatets föredragning av utlåtande över arbetstidsmotionerna vid 1956 års kongress. LOs verksamhetsberättelser 1976, yttrande till offentlig myndighet, s 74. TCOs verksamhetsberättelse för 1956, s 62. TCO, Tjänstemännens centralorganisation. (1963). *Lönepolitiken inom tjänstemannarörelsen. TCO:s lönepolitiska kommittés rapport*, s 17, 44. TCOs representantskapsprotokoll 1971 16/4 § 9, s 8. TCO kongressprotokoll 1976, s 210–214.

² Se LO kongressprotokoll 1936 s 395 ff. Man hänvisade dels till Fackföreningsinternationalen, kongressbeslutet 1930 om sänkning av veckoarbetstiden till 44 timmar och styrelsebeslutet 1931 om 40 timmar, dels till ILO 1934/35 och rekommendationen om 40 timmars arbetsvecka.

³ Se LO kongressprotokoll 1936 s 399, LO kongressprotokoll 1946 utlåtande över arbetstidsmotioner, LO kongressprotokoll 1951 utlåtande över arbetstidsmotioner.

”... enligt landsorganisationens mening (kan det [förf anm]) icke ifrågakomma att lagstadga en hela arbetsmarknaden eller ens den industriella arbetsmarknaden omfattande, väsentlig arbetstidsreduktion, med mindre frågan – såsom landsorganisationen för övrigt förutsatt vara nödvändigt även under andra förhållanden – kan vinna sin lösning i internationellt sammanhang, en förutsättning med vilken man uppenbarligen inte kan räkna.”¹

Inte någonstans har jag funnit att LO i förhandlingar eller samtal med SAF hänvisat till den internationella utvecklingen för att erhålla kortare arbetstid i Sverige. Gentemot regering och riksdag har jag 1956 funnit en hänvisning till den internationella utvecklingen som ett argument för att Sverige bör förkorta normalarbetstiden.² Å andra sidan avstyrker LO ett förslag till Nordiska rådet 1962 om att regeringarna lagstiftningsvägen rekommenderas genomföra 40 timmars normalarbetsvecka med motiveringen att varje land själva skulle få välja i vilka former arbetstidsförkortningen inom respektive land skulle genomföras.³

Överhuvudtaget har jag endast funnit lite material med internationella jämförelser inom löntagarorganisationerna såväl för internt bruk inom LOs styrelse och kansli som externt. Ofta har därför uppgifter från arbetsgivarna vad gäller internationella jämförelser inte bemötts utan de siffror som arbetsgivarna presenterat i olika sammanhang, som avtalsförhandlingar eller i den allmänna debatten, har fått stå oemotsagda. Det är först under 1990-talet som Sverige framhålls som ett land med relativt lång arbetstid. Detta sker till exempel i ett utredningsmaterial från Metallindustriarbetareförbundet inför deras kongress 1995.⁴

SAF har i förhandlingarna med motparten vid flera tillfällen gjort hänvisningar till de internationella förhållandena inom arbetstidsområdet. Budskapet har alltid varit att Sverige har korta arbetstider. Beräkningarna har då gjorts så att Sverige alltid har den kortaste arbetstiden i jämförelsematerialet.⁵ I SAFs material används inte normalarbetstid utan istället den genomsnittliga arbetstiden per arbetare. Denna är, som behandlats i kapitlet *Definition av ett arbetstidsmått* sidan 30, låg i Sverige. Vanligtvis dras frånvaron bort och övertid läggs till vid de internationella jämförelserna som presenteras av SAF, vilket bidragit till att framställa Sverige som ett land med kort arbetstid. I detta sammanhang

¹ LOs verksamhetsberättelser 1949, yttrande till offentlig myndighet, s 160.

² I ett remissvar till regeringen 1956 angående en generell arbetstidsförkortning hänvisade man förutom förbättrad produktivitet till den internationella utvecklingen på arbetstidsområdet och förkortningar i andra länder och att detta utgjorde ytterligare ett motiv att sänka arbetstiden. LOs verksamhetsberättelser 1956, yttrande till offentlig myndighet, s 261.

³ LOs verksamhetsberättelser 1962, yttrande till offentlig myndighet, s 207.

⁴ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1994). *Arbetstidsförkortning. När, hur och varför?*

⁵ SAFs styrelse 1957 25/5, § 6. SAF, Centrala förhandlingar SAF-SALF-SIF 1961, Allmänna anställningsvillkor, nr 9–16, 9 a Arbetstid, Diskussionsunderlag, s 4. Avtalsförhandlingarna 1965/66, Stora förhandlingsdelegationen, avtalsupptakten med LO. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1980). *Skapande eller bevakande Sverige. Motioner, SAF-kongressen 1980*, s 266. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1987). *Arbetstiden i framtiden - en avgörande resursfråga*, s 30. SAF VD-brev 1987: 18. Arbetsgivarnas huvudståndpunkter i arbetstidsfrågorna.

måste man dock konstatera att SAF och dess styrelse varit framgångsrika i sitt sätt att bedriva opinionsbildning till förmån för sin politik både inom den egna organisationen och gentemot motparten samt i den allmänna samhällsdebatten. I den interna debatten däremot har utvecklingen i utlandet använts som argument för att organisationen och Sverige i längden inte kan stå emot förändringar på arbetstidsområdet. Så skedde till exempel efter andra världskriget då flera länder övergav 48-timmarsveckan.¹ Det samma gäller i hög grad också under hela 1960-talet. Under lång tid var den internationella utvecklingen en stående föredragningspunkt vid styrelsens sammanträden varvid bland annat utvecklingen på arbetstidsområdet i utlandet refererades.²

Internt inom SAF har spridningsrisken varit det vanligaste argumentet som anförts emot att gå med på krav på kortare arbetstid. Rädslan för att kortare arbetstid inom ett företag eller avtalsområde skulle bli prejudicerande även för andra områden har varit mycket stor inom styrelsen. Belysande exempel på detta är frågan om kortare arbetstid för underjordsarbete åren efter kriget. Arbetstidsförkortning vann gehör både bland berörda arbetstagare och arbetsgivare, men ogillades av SAFs styrelse på grund av att de trodde att kraven på kortare arbetstid skulle sprida sig.³ Samma mönster upprepade sig kring frågan om fria sommarlördagar i slutet av 1940- och början av 1950-talet. Arbetsgivarerna trodde att fria sommarlördagar skulle sprida sig till andra företag och andra branscher och att det skulle innebära det viktiga första steget mot femdagarsvecka och att 48-timmarsveckan därmed inte skulle kunna upprätthållas. SAF var så kategorisk i frågan att medlemsföretag gick ur SAF för att kunna införa femdagarsvecka. SAF övergick 1952 till att lämna dispenser till vissa företag efter prövning i styrelsens arbetsutskott. 1957 då 45-timmarsveckan beslutades hade frågan spelat ut sin roll.⁴ I avtalsförhandlingarna 1953 diskuterades hur arbetsgivarerna skulle ställa sig till krav från arbetarna om kortare arbetstid för skiftarbete. Ånyo var SAFs styrelse rädd för att eftergifter från ett förbund skulle medföra en ohållbar situation för övriga förbund. Det beslutades därför att inget förbund skulle få träffa överenskommelse med sin motpart utan att SAFs styrelse skulle få tillfälle att yttra sig.⁵ Detta kan jämföras med att den tyska arbetsgivarföreningen hade en "Tabu-Katalog" som innebar att arbetsgivarerna där inte fick diskutera kortare arbetstid än 40 timmar och en längre semester än 30 dagar.⁶ År 1980 var Verkstadsföreningen beredd att tillmötesgå

¹ SAFs styrelse 1946 15/11 § 5.

² Se till exempel SAFs styrelse 1955 17/11 § 2.

³ SAFs styrelse 1946 15/11 § 5. SAFs styrelse 1946 27/11 § 2. SAFs styrelse 1946 16/12 § 2.

⁴ SAFs styrelse 1947 29/5 § 2. SAFs styrelse 1951 18/1 § 2. SAFs styrelse 1957 25/4 § 5. Niotimmarsdagen kunde då behållas trots femdagarsvecka.

⁵ SAFs styrelse 1953 19/11 § 3c.

⁶ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Der Kampf der deutschen Gewerkschaften um die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit*, s 701. Schudlich, Edwin.

krav från Metall om kortare arbetstid för tvåskiftsarbete. Vid behandlingen av ärendet i SAFs styrelse kritiserades Verkstadsföreningens planer starkt med smittspridningsargument som grund och branschförbundet tvingas avstå från överenskommelser med Metall i denna fråga i väntan på en central lösning mellan SAF och LO.¹

SAFs bedömning av smittargumentet har säkerligen varit riktig. LO har i princip använt sig av samma argumentationsteknik som SAF fast åt andra hållet. Det som av SAF kallats "smittrisk" har av LO benämnts "rättvisa". LO har utnyttjat rättviseargumentet i förhandlingar med SAF och hänvisat till tjänstemännens arbetstider. Rättviseargumentet har av LO framförts framförallt före införandet av 40-timmarsveckan. Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän på arbetstidsområdet ansågs orättfärdiga. Tydligast framkom detta argument från mitten av 1960-talet och i början av 1970-talet. Vid överläggningar med LO 1965 framförde LOs ordförande Arne Geijer och framför allt Träindustriarbetarförbundets ordförande Yngve Persson åsikten att "sociala förmåner" som exempelvis arbetstid borde vara så likartade som möjligt. LO fick från 1960-talet medhåll ifrån SAF på denna punkt.² Sedan mitten av 1960-talet har TCO gång efter annan försvarat sig mot anklagelser om orättvisor mellan tjänstemän och arbetare i avseende på anställningsförhållanden. Anklagelserna har kommit främst från LO men åsikten har också framförts i flera offentliga utredningar.³ Vid kritik av denna typ från till exempel LO hänvisade TCO till den fria avtalsrätten och olika förbunds prioritering mellan löne- och anställningsförhållanden.⁴ Kritiken gjorde dock att TCO på 1960-talet på allvar var berett att omprö-

(1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945*, s 203f. Bosch, Gerhard. (1990). From 40 to 35 hours. Reduction and flexibilisation of the working week in the Federal Republic of Germany, i *International Labour Review*, Vol. 129, 1990 nr 5, s 614. Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 180.

¹ SAFs Förbundsdirektörskonferens 1980 19/5 § 2b. SAFs Styrelse 1980 22/5, § 2 d, s 8.

² Se till exempel SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1961/62, Minnesanteckningar från överläggningar med lilla delegationen den 21/12 1960, s 2, 6. LOs representantskapsprotokoll 1965 16/11 § 8, s 18, 1970 21/4 § 12, s 18, 1971 28/1, s 10, 1971 25/5, s 9. Se även landssekretariatets föredragande av utlåtande över arbetstidsmotionerna vid 1966 års kongress, s 209. LOs verksamhetsberättelser 1967, yttrande till offentlig myndighet, s 214. LOs verksamhetsberättelser 1969, yttrande till offentlig myndighet, s 77. SAF, centrala förhandlingar SAF/LO 1970/71, Stora förhandlingsdelegationen 18/11 kl 10.30.

³ LO, Landsorganisationen i Sverige. (1980). *Rapport om arbetstid*, s 115 f, första upplagan 1973. LOs verksamhetsberättelser 1976, yttrande till offentlig myndighet, s 74. TCOs representantskapsprotokoll 1968 15/11 § 9, s 6. TCOs representantskapsprotokoll 1970 18/12 § 9, s 8 ff, TCOs yttranden 1976, s 23. TCOs yttranden 1989, s 17. TCOs yttranden 1990, s 11.

⁴ TCOs verksamhetsberättelse för 1956, s 62. TCO. (1963). *Lönepolitiken inom tjänstemannarörelsen. TCO:s lönepolitiska kommittés rapport*, s 17 och 44. TCO, Angående den lönepolitiska aktiviteten inom tjänstemannaområdet 1964-, TAM, K 50:1, Anteckn från överläggningar med LO 10/1 1965. TCOs representantskapsprotokoll 1971 16/4 § 9, s 8. TCO kongressprotokoll 1976, s 210–214.

va sitt ställningstagande.¹ I avtalsrörelsen 1975 då PTK och SAF diskuterade semesterförmåner framförde PTKs förhandlingschef Seregard att semesterförmånerna skulle utformas så att LO inte skulle kunna hänvisa till rättviseargumentet. Resultatet blev att semesterförmånen kopplades till övertidsersättningen vilket var en konstruktion som gillades av SAF.² Tjänstemannarörelsen har under många år varit kritisk till LOs krav om likhet mellan arbetare och tjänstemän vad gäller allmänna anställningsförhållanden. Detta har inte hindrat SIF från att självt använda rättviseargumentet för att få arbetsgivarna att tillmötesgå krav på förbättringar. SIF har då hänvisat till att tjänstemän inom samma bransch eller andra grupper av anställda haft bättre anställningsförhållanden. 1974 hänvisade till exempel PTK till att arbetarna på den offentliga sidan hade längre semester.³

Sedan lagen om 40 timmars arbetsvecka trätt i kraft skiljer sig inte arbetstiden nämnvärt mellan arbetar- och tjänstemannakollektivet på SAF-området. Vid de gemensamma förhandlingarna mellan LO/PTK och SAF 1977 avgavs ett gemensamt uttalande där löntagarparterna underströk att de eftersträvade ökad jämlikhet beträffande sociala förmåner både vad gäller lag och avtal.⁴ Även senare har dock LO hållit ett vakande öga på tjänstemännen och deras arbetstider.⁵ Förutom att hänvisa till tjänstemännens anställnings- och arbetstidsförhållanden har Metall på arbetstagsarsidan också använt de offentliganställdas arbetstidsförhållanden i sin argumentation gentemot arbetsgivarna.⁶

När det gäller opinionsbildning om arbetstidsfrågor har SAF varit mycket framgångsrik. SAF lade tidigt stor vikt vid att presentera sin uppfattning på ett genomtänkt och medialt sätt. Massmedia kom att spela en allt viktigare roll i SAFs opinionsbildning från 1970-talet.⁷ För att på ett bra sätt få ut sina budskap

¹ TCO, 1963 års arbetstidskommitté, K 560:2. PM angående frågan om arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde, författat av Olle Schärman sekreterare i TCO, samt G.S 7/9 1965, en andra version förelades TCO-styrelsen 4/4 1966.

² SAF, Centrala förhandlingar SAF/PTK 1975/76, Allmänt (löner & allm vilkor) Minnesanteckningar från sammanträde med I Seregard 17/9 1975.

³ SAF styrelse 1948 16/12, § 1. SAF styrelse 1953 17/12, § 2d. Tjänstemarknadskommittén, SAF SIF, (Protokoll från) 1:a sammanträdet 25/9 1958, Cronqvist 30/11 1960. SAF, Centrala förhandlingar SAF-tjänstemannaorganisationen 1957–1958, 2 årigt avtal, SIF I, Tjänstemännens arbetstidsfrågor, Protokoll, 4/12 1958. SAF, Centrala förhandlingar SAF-SALF-SIF 1961, Allmänna anställningsvillkor nr 1–9, 3 Protokoll, Memo SIF 7/3-61. SAF, Centrala förhandlingar SAF/PTK 1974/75, Uttalande av PTK's förhandlingsdelegation 1974-12-13.

⁴ Gemensamma förslag till SAF från LO och PTK 19/2 1977, se SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO/PTK 1976/77, Små delegationerna, Minnesanteckningar aug 1976–feb 1977, Sammanträde SAF/LO 18 och 19/2, 19/2 kl 17.45.

⁵ Nilsson, Carina. (1985). *Arbetstid enligt avtal - jämförelse mellan arbetare och tjänstemän*. Underlag för LOs arbetsplatsrådsmöte den 23/5 1985, stencil. LOs arkiv.

⁶ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1994). *Arbetstidsförkortning. När, hur och varför?*, s 10, 19.

⁷ Se till exempel de Geer, Hans. (1989). *I vänstervind och högerväg. SAF under 1970-talet*, s 326–336.

och argument skaffade SAF ett register med vad de kallade "primära opinionsbildare". Dessa primära opinionsbildare utnyttjades för att skapa opinioner och förståelse för arbetsgivarnas synpunkter genom att skriva insändare i tidningar under till exempel avtalsrörelser.¹ För den interna opinionsbildningen har man sedan policybeslutet om arbetstidsbuketter tagit fram material som visar fördelarna med flextider och alternativa arbetstidsförläggningar samt hur det kan genomföras.²

Under hela 1970- och 1980-talen förekom vad jag sett inga direkta försök från arbetarna eller tjänstemännen att bemöta SAFs opinionsbildning på arbetstidens område. Det skulle dröja till 1991 då LO och TCO vid en presskonferens presenterade en gemensamt framtagen rapport med titeln *Är svensken latast och sjukast i världen?*³ SAF erbjöds i inledningsskedet att delta i arbetet med att ta fram fakta på området men avböjde. I rapporten framhöll LO och TCO den höga förvärvsfrekvensen och den låga arbetslösheten som förklaring till den lägre arbetade genomsnittliga faktiska arbetstiden. Enligt rapporten innebar den höga förvärvsfrekvensen och låga arbetslösheten att grupper som kvinnor och äldre i större omfattning ingick i den svenska arbetsstyrkan. Detta medförde att den genomsnittliga arbetstiden blev lägre på grund av högre frånvaro för dessa grupper. Hög förvärvsfrekvens och låg arbetslöshet är dock enligt organisationerna viktiga mål. Vi kan också se att Metallindustriarbetareförbundet, vilket under 1980- och 1990-talen var en relevant aktör, försökte möta arbetsgivarnas opinionsbildning vad gäller arbetstidens längd. Som ett resultat av kongressbeslut 1993 tog Metallindustriarbetareförbundet fram rapporten *Arbetstidsförkortning. När, hur och varför?* Denna rapport visade att normalarbetstiden för metallindustrin var bland de längsta i Västeuropa.⁴

De sociala motiven har spelat en roll i strävandena mot kortare arbetstid. Detta framkommer till exempel i enkätsvaren till Fackföreningsinternationalen 1945.⁵ Argumentet har fått ökad betydelse med tiden, samtidigt som skyddsmotivet minskat i betydelse. Betoningen har under 1970- och 1980-talen kommit att ligga på främst familjesociala motiv.⁶ Stor vikt har då lagts vid behovet av

¹ SAF styrelseprotokoll 1978 19/1 § 4a, s 5.

² SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1988). *Ta vara på tiden*. Berg, Johan. (1988). *Flexibla arbetstider för företag och anställda. 26 exempel*. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1996). *Flexibla arbetstider; -29 företagsexempel* Svenska arbetsgivareföreningen. Frågan togs också upp på SAF-kongresserna under 1970- och 1980-talen.

³ LO/TCO. (1991). *Är svensken latast och sjukast i världen? Ett faktamaterial*.

⁴ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1994). *Arbetstidsförkortning. När, hur och varför?*

⁵ Svar på enkät från International Federation of Trade Unions angående 40 timmars arbetsvecka och betald semester. LOs arkiv, Fackföreningsinternationalen, Inkomna skrivelser 1943-1945, V. 23, LO Korresp, IFTU 1945 23/5, s 3. Se även LOs verksamhetsberättelser 1945, yttrande till offentlig myndighet, s 122.

⁶ LOs verksamhetsberättelser 1976, yttrande till offentlig myndighet, s 227. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1980). *Rapport om arbetstiden*, s 115 f, första upplagan 1973. LOs verksamhetsberättelser 1975, yttrande till offentlig myndighet, s 223. LO kongressprotokoll 1986 utlåtande

att småbarnsföräldrar får tillfälle att umgås med sina barn samt att en utjämning skall ske mellan könen då det gäller hemarbete. Argument för kortare arbetstid med sociala motiv fick ökad betydelse för både LO och TCO under 1970- och 1980-talen. Det har gällt både familjesociala skäl och jämställdhet. Bakgrunden var att utvecklingen i mitten av 1970-talet medfört att en stor mängd kvinnor hade kommit ut på den svenska arbetsmarknaden. Detta gällde också i stor utsträckning kvinnor med små barn. Kvinnornas "dubbelarbete" skapade problem och för att komma tillrätta med detta formulerades inom de två löntagarorganisationerna krav på arbetstidsförkortning. En förkortning av normalarbetstiden enbart för småbarnsföräldrar sa TCO och LO nej till på grund av att de ansåg att det skulle medföra att denna grupp skulle komma att diskrimineras på arbetsmarknaden.

Inom SAF var man tidigt medveten om detta för arbetstidsfrågan och arbetstidsförkortningars potentiella sprängstoff som jämställdhetsmotivet innebar. Behovet av kortare arbetstid för vissa människor, främst småbarnsföräldrar och i synnerhet kvinnliga sådana, har från SAFs sida bemötts innan det blivit ett till handling ledande kollektivt krav på allmän förkortning av arbetstiden. Den nya "mota Olle i grind-strategin" innebar att SAF skulle arbeta för att de motiv för en generell förkortning av arbetstiden som fanns inom arbetar- och tjänstemannaleden skulle tillgodoses genom en aktiv politik från arbetsgivarhåll. Detta var en av de viktigare orsakerna till SAFs förändrade arbetstidspolitik i mitten av 1970-talet. SAFs politik innebar att föreningen i sina kontakter med medlemsföretagen underströk vikten av alternativa arbetstidslösningar. Dessa kan sammanfattats med orden flexibla och individuellt anpassade arbetstider, med tillägget att det skall gälla även för kvalificerade tjänster. SAFs styrelse underströk att det var väsentligt att anställda med alternativa kortare arbetstider (=kvinnor) hade samma möjligheter till avancemang inom företagen som de med "normal" arbetstid. På detta vis skulle kvinnor med småbarn erbjudas likartade möjligheter på arbetsmarknaden som männen. SAFs styrelse underströk vikten av att deltidsarbetarna inte fick avskäras från karriärmöjligheter och på så vis skapa eller befästa könsojämlikheter. SAFs nya inställning slogs fast i ett policydokument antaget av SAFs styrelse 1977. SAFs styrelse beslutade också att företagen skulle uppmanas att påverka kommunerna att bygga ut barnomsorgen.¹ Det senare för att undvika en till krav om generell arbetstidsförkortning ledande jämställdhetsdebatt.

över arbetstidsmotioner, s 405–407. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1987). *Utmaningen. En skrift från LO om hur vi kan lära, erövra och använda den nya tekniken*, s 45.

¹ Se SAFs styrelse 1977 20/1, § 5. Se även SAF, Svenska arbetsgivarföreningen. (1981). *Rättvis lön - lönepolitiskt program. Utgångspunkter. Grundsatser*. Antaget av SAFs stämma 17/5 1979, s 6. Tankarna framförs också på SAF-kongresserna se till exempelvis SAF, Förbundscirkulär 13/84, Uttalande av SAF-kongressen 1984.

Den nya inställningen på arbetstidsområdet spreds aktivt både inom organisationen och dess branschförbund liksom i den offentliga debatten. I den interna debatten framställdes alternativa arbetstider som ett sätt att locka till sig ny personal. I den offentliga debatten medgav SAF att det fanns behov av kortare arbetstid för vissa grupper men menade att en generell arbetstidsförkortning inte var den bästa lösningen. Istället pekade SAF på förbättringar av arbetets innehåll, vilket överensstämde med LOs intentioner, samt anpassning av arbetstidens längd och förläggning efter arbetskraftens behov och önskemål. SAF underströk att 40-timmarsveckan var normen för vad som skulle anses vara normalarbetstid vid olika individuella arbetstidslösningar.¹ Denna långsiktiga och konsekventa politik från SAFs sida har starkt bidragit till att arbetsgivarna undvikit det viktigaste av löntagarorganisationernas och deras medlemmars argument för en generell arbetstidsförkortning. Strategin kom att innebära att arbetstidsfrågan i princip lyftes bort från agendan under mer än två decennier.

Intressant i detta sammanhang är givetvis både vilka argument som använts och vilka argument som inte använts. Avsaknaden av argumentet arbetstidsförkortning som ett medel för ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet skiljer LO och TCO från sina europeiska motsvarigheter, undantaget Norge. Svenska LO har konsekvent hävdad att arbetstidsförkortningar inte skall ses som ett sätt att bekämpa arbetslöshet.² Samarbetet mellan LO och det Socialdemokratiska partiet och deras tro på statsingripande à la Keynes har säkert här spelat en väsentlig roll. Socialdemokraterna har i regeringsställning under stor del av efterkrigstiden också drivit en keynesiansk expansionspolitik med syfte att bekämpa arbetslöshet. Från slutet av 1950-talet har det skett genom den aktiva arbetsmarknadspolitikerna i Rehns och Meidners anda, vilken har haft brett stöd från arbetsmarknadens olika organisationer. Den relativt låga arbetslösheten i Sverige har medfört att kraven på kortare arbetstid från löntagare har varit relativt få. Även om LO och TCO centralt förnekat att arbetstidsförkortningar är en lämplig politik för att bekämpa arbetslöshet har tanken alltid funnits bland medlemmarna. I motioner till LOs kongresser har, särskilt vid perioder av högre arbetslöshet, en förkortning av normalarbetstiden motiverats med hänvis-

¹ SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1975). *Vill vi ha kortare arbetstid? Debattunderlag från SAF*, s 52 f. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1977). *Därför arbetar vi*, s 98. SAF Kongressen (1977). Sammanfattad. Ingrid Wibell framför SAFs åsikt i arbetstidsfrågan. SAF VD-brev 1987: 18. Arbetsgivarnas huvudståndpunkter i arbetstidsfrågorna.

² En lång rad exempel finns under hela den undersökta perioden. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1931). 1931 års LO kongressprotokoll, s 224 f. LO Konferensprotokoll 1946 29/11 Ang. arbetstiden vid skift- och nattarbete samt arbete under jord, s 10. Se även Arnold Sölvens redogörelse över arbetstidsfrågans utveckling vid Nordisk facklig arbetstidskonferens, Konferensprotokoll 1947 14–15/11 i Stockholm, s 17. LO, Anders Bäckström. (1984). *Reduction of Working Hours and Employment*, s 8, 11. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1987). *Utmaningen. En skrift från LO om hur vi kan lära, erövra och använda den nya tekniken*, s 45.

ning till att detta skulle öka sysselsättningen eller minska arbetslösheten.¹ Vi kan dock iaktta en viss förändring när det gäller Svenska Metallindustriarbetareförbundet under 1990-talet. Vid 1993 års kongress framhålls att arbetslöshet traditionellt bekämpats på ett framgångsrikt sätt via arbetsmarknadspolitiken men förbundets föredraganden lämnar samtidigt en brasklapp så tillvida att frågan kan komma att omvärderas. Till den efterföljande kongressen 1995 framhåller styrelsen i sin rapportbok att "En arbetstidsförkortning ger troligtvis fler jobb ...". Samma ståndpunkt framkommer också i styrelsens utlåtande till motionerna.²

Ytterligare argument som inte använts av aktörerna på den svenska arbetsmarknaden under efterkrigstiden är produktivitet och inflation. Även om arbetstidsförkortningars effekt på produktiviteten inte kunnat slås fast entydigt av nationalekonomer är det intressant att konstatera att vare sig LO eller TCO försökt att utnyttja argumentet. Vid ett par tillfällen i de två organisationerna har jag stött på tankar om att en arbetstidsförkortning inte anses leda till ökad inflation. Med tanke på den debatt som varit om de stora nackdelarna med en hög inflationstakt är det anmärkningsvärt att argumentet inte använts mer än det gjort för att erhålla kortare arbetstid. Ingen av arbetsmarknadsorganisationerna har heller framfört argument som sett arbetstidsförkortningar ur ett samhällsperspektiv. Det skulle kunna hävdats att arbetstidsförkortning skulle kunna leda till färre förslitningsskador och mindre sjukfrånvaro. Det senare ett problem som både LO och SAF uppmärksammat.³

5.2. Centralisering eller decentralisering av arbetstidsfrågan?

Rubriken centralisering eller decentralisering av arbetstidsfrågan innehåller två dimensioner, dels en homogeniseringsdimension, dels en regleringsnivådimension. Homogeniseringsdimensionen rör frågekomplexet huruvida alla skall ha samma arbetstid eller om aktörerna kan tänka sig att vissa grupper har kortare arbetstid än andra. Regleringsnivådimensionen avser huruvida regleringen av arbetstiden skall ske i centraliserad eller decentraliserad form. Frågorna är kopplade till varandra. Vi börjar med att beskriva det förra frågekomplexet, det

¹ Under efterkrigstidens kongresser har motivet ökad sysselsättning eller minskad arbetslöshet använts vid kongresserna 1976, 1981, 1986, 1991 och 1996. Däremot förekom inte motivet vid kongresserna 1946, 1951, 1956, 1961, 1966 eller 1971. Även vid kongresserna 1931 och 1936 motiverades krav på kortare arbetstid med att det skapade sysselsättning eller minskade arbetslösheten.

² Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1993). *Protokoll Metallkongress 1993*, s 462, 465. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Arbetstidsförkortning. När, hur och varför?* i *Rapportbok – Metallkongressen 1995*, s 88, 93.

³ LO, Landsorganisationen i Sverige. (1990). *Arbetstid och inflytande. Om ökat inflytande och ökad valfrihet i arbetstid*. Liukkonen, Paula.(1989). *Vad kostar frånvaron?*

vill säga hur aktörerna ställer sig till olikheter i arbetstidens längd för olika grupper.

Förkortning av arbetstiden inom LO/SAF-området har gått till så att en generell arbetstidsförkortning genomförts, vanligtvis genom lagstiftning, först därefter har LO prioriterat arbetstidsförkortning för grupper de anser särskilt utsatta och i behov av kortare arbetstid. Så skedde till exempel i avtalsförhandlingarna 1961 och 1963 samt 1974/-75.¹ Vid kongressen 1961 hävdade landssekreterariatet i sitt utlåtande över arbetstidsmotionerna att det inte var möjligt att förkorta arbetstiden generellt genom avtal, däremot skulle man i första hand genom avtal sträva efter att förkorta arbetstiden för särskilda grupper som till exempel skiftarbetare.² Krav på kortare arbetstid för skiftarbetare framfördes också vid både 1962 och 1963 års avtalsförhandlingar, dock utan resultat.³ Definitionen på de grupper som skall erhålla kortare arbetstid har varierat något under den undersökta perioden men kärnan som varit konstant under hela perioden är treskiftarbetare och gruvarbetare.⁴ I början av den här undersökta perioden menade LO också att kvinnor och unga arbetare liksom arbetare med fysiskt och psykiskt hårda arbeten kunde komma ifråga om en generell arbetstidsförkortning inte kunde erhållas.⁵ 1981 års kongress är den kongress då LO för första gången framför att tvåskiftarbetare tillhör den grupp som skall erhålla kortare arbetstid än 40 timmar.⁶ 1986 tillkom även småbarnsföräldrar som en grupp som skall prioriteras i arbetstidshänseende.⁷ Intressant att notera är att

¹ LOs representantskapsprotokoll 1961 10/11 s 15 och 1974 13/11 § 8, s 18 ff.

² Landssekreterariatets utlåtande över arbetstidsmotionerna vid 1961 års kongress.

³ LOs representantskapsprotokoll 1961 10/11 s 15. SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1961/62, Memorial fört vid överläggningar med SAFs stora förhandlingsdelegation till exempel den 5 februari 1962 kl 10.00, s 10–13.

⁴ LOs verksamhetsberättelser 1945, yttrande till offentlig myndighet, s 122. LO verksamhetsberättelser 1946, s 225. Se även Konferensprotokoll 1946, Konferens angående arbetstiden skift- och nattarbete samt arbete under jord 29/11 1946. LOs verksamhetsberättelser 1949, yttrande till offentlig myndighet, s 159, 180 ff. Se även till exempel LO kongress 1971, landssekreterariatets föredragning av utlåtandet över arbetstidsfrågorna.

⁵ Svar på enkät från International Federation of Trade Unions angående 40 timmars arbetsvecka och betald semester. LOs arkiv, Fackföreningsinternationalen, Inkomna skrivelser 1943–1945, V. 23, LO Korresp, IFTU 1945 23/5, s 3 f. Se även LO verksamhetsberättelser 1946, s 225. Se även landssekreterariatets utlåtande över arbetstidsmotionerna vid 1946 års kongress.

⁶ LO kongressprotokoll 1981 utlåtande över arbetstidsmotioner, s 405–409. Frågan om kortare arbetstid för tvåskiftsarbetare hade varit uppe till debatt vid 1976 års kongress men den hade då inte fått vare sig landssekreterariatets eller kongressens gillande. Förslaget framfördes av ett av Metalls ombud, kravet på kortare arbetstid än 40 timmar för tvåskiftsarbete hade framförts i fyra motioner, samtliga Metallavdelningar, se kongressprotokoll 1976 motionerna D17, D18, D19 och D20 samt debatten över arbetstidsmotionerna. Kortare arbetstid för tvåskiftsarbetare hade vid denna tidpunkt redan drivits i de två föregående förhandlingarna. Metall hade i representantskapet redan 1970 framfört att man ej var nöjda med 40 timmar för tvåskiftsarbetare. LOs representantskapsprotokoll 1970 21/4 § 12, s 11. Krav på kortare arbetstid för tvåskiftarbete hade framförts av Metall redan vid 1951 års kongress, se LO kongressprotokoll 1951, motion 110.

⁷ LO kongressprotokoll 1986 utlåtande över arbetstidsmotioner, s 1217 f. Man avsåg då en ut-

LO tio år tidigare, på kongressen 1976, klart uttalade sig emot särlösningar för småbarnsföräldrar.¹

Arbetsgivarna är den aktör som haft mest betydelse för den centralisering som kom att ske av arbetstidsfrågan efter kriget. SAFs huvudsakliga motiv för centraliseringen på arbetstidens område har under hela efterkrigstiden varit "smittriskan". Detta uttryck, som används av arbetsgivarna, står för tanken att bättre anställningsförmåner som till exempel kortare arbetstid för vissa grupper, snabbt leder till liknande krav från andra grupper. Risken för spridning från ett avtalsområde till andra områden har bedömts som stor. Viljan att gå med på arbetstidsförkortningar för vissa grupper har därför varit mycket liten och frågan har i stället kännetecknats av stor centralisering under stora delar av efterkrigstiden.² Andra motiv för SAFs centralisering av arbetstidsfrågan var att konkurrens om arbetskraften ansågs leda till att kortare arbetstid användes som ett medel att knyta arbetskraft till det enskilda företaget. En utveckling som på sikt skulle medföra för arbetsgivaren ofördelaktigare villkor utan att de som grupp skulle vinna något på detta. Arbetsgivare som var svaga i förhållande till löntagarna ansågs också utgöra ett hot mot den gemensamma arbetsgivarfronten. Att arbetstidsfrågan fått en så central betydelse menar jag beror också på att arbetstidsförkortningar av arbetsgivarsidan anses vara en irreversibel process. Detta innebär att en minskning av normalarbetstiden inte går att ta tillbaka vid nästföljande avtalsförhandling.³

Redan i början av den här aktuella undersökningsperioden, efterkrigstiden, var arbetstidsfrågan på SAF centraliserad för arbetstagar sidan. Särskilt Verkstadsföreningen men också Motorbranschens arbetsgivarförbund har vid flera tillfällen varit beredda till förändringar av arbetstiderna. På sextioalet var de beredda att gå med på kortare arbetstider för arbetare men stötte hela tiden på ett kompakt motstånd från övriga SAF-styrelsen.⁴ Ett lokalt avtal vid Mazetti

byggd föräldraförsäkring.

¹ LO kongressprotokoll 1976 utlåtande över arbetstidsmotioner.

² Se till exempel SAFs styrelse 1946 15/11 § 5. SAFs arbetsutskott 1972 20/1 § 1 c, 19/10 § 3 d, 14/12 § 3.

³ SAF, Centrala förhandlingar SAF/SIF 1963/64, Arbetstiden, Föredragningspromemorior för stora delegationen/tjänstemannafrågor 4/1 1964, s 7. Då en centralisering av tjänstemännens arbetstidsfrågor diskuterades och nivån 40 timmar planlades ansågs det osannolikt att de företag som infört kortare arbetstid än 40 timmar skulle förlänga arbetstiden upp till denna nivå. Samma tankegångar framkom vid samtal med direktör Bo Sundén augusti 1990 och direktör Ulf Nilsson 23/10 1992. Direktör Bo Sundén är knuten till SAFs förhandlingsavdelning och var en av SAFs två representanter i 1987 års Arbetstidskommissionens expertgrupper. Direktör Ulf Nilsson har varit knuten till SAF sedan 1960-talets början och ansvarat för förhandlingsfrågor med tjänstemännen.

⁴ SAFs styrelse 1960 21/1 § 2c, Verkstadsföreningen var intresserade av att erbjuda kortare arbetstid för att få använda tvåskift. Se även SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1961/62, Memorial fört vid överläggningar med SAFs stora förhandlingsdelegation 1962. 1963 inkommer ett radikalt förslag från Curt Nicolin och ASEA om att SAF borde föreslå 40 timmars arbetsvecka, dels med hänvisning till den internationella utvecklingen, lagstiftningshotet och dels för att

AB kan tjäna som ett exempel på SAFs centraliserade och rigida inställning i arbetstidsfrågor så sent som i början av 1970-talet. Bakgrunden var att Mazetti AB hade slutit en lokal överenskommelse där hela arbetstidsförkortningen i samband med övergången till 40 timmars arbetsvecka hade tagits ut på fredag eftermiddag. Detta ansågs av SAF vara ett första steg mot fyradagarsvecka och stred mot föreningens policy. Arbetsutskottet framhöll i sitt uttalande att företaget skulle ”...lösgöra sig från det ingångna lokalavtalet samt vidtaga en arbetstidsförläggning som kan godkännas av SAF och Sveriges Chokladindustriförbund”.¹

I början av 1970-talet började SAF överge den tidigare negativa inställningen till förändringar på arbetstidens område. Det var först Verkstadsföreningen som ändrade taktik genom att erbjuda nya arbetstidslösningar för sina anställda i syfte att förlänga drifttiden. Den modell de önskade införa var helgarbete två gånger tolv timmar med samma betalning som heltidsarbete. Förändringar av denna karaktär ansågs av SAF viktiga för hela arbetsgivareföreningen och skulle rapporteras till styrelsen. Frågan diskuterades ingående i förbundsdirektörskonferens och styrelse.² Nackdelarna med systemet var arbetspassens längd vilket gick emot tidigare uttalanden från SAF där de motsatt sig fyradagarsvecka med tio timmars arbetstid per dag. Mest olycklig var enligt förbundsdirektörskonferens och styrelse kopplingen till 40-timmarsveckans betalning. Denna koppling skulle bort och ersättningen skulle ske enligt avtal. Rädslan för prejudicering på arbetstidsområdet ansågs vara uppenbar. Fördelen var att drifttiden kunde utökas. Fördelarna med systemet ansågs överväga nackdelarna och styrelsen beslöt att nöja sig med att frågan skulle bevakas så att det ej tillkom ersättning vid sidan om avtalet. Detta var inledningen till en lång period med en offensiv taktik på arbetstidsområdet som innebar nya arbetstidslösningar som flextid, arbetstidsbuketter samt individuellt anpassade arbetstider av olika längd och förläggning, det vill säga ej lika arbetstider för alla. Detta kodifierades i ett policydokument som antogs av SAFs styrelse 1977. Den nya politiken innebar att SAF skulle arbeta aktivt för att införa alternativa arbetstidslösningar. Främst gällde detta dock så kallade flextider, det vill säga en individualisering av arbetstiderna. Det var också 1977 som SAF första gången försökte lansera konjunkturpassade arbetstider i avtalsförhandlingarna. Tanken var att avtalet skulle kunna tillämpas olika i olika branscher även om förhandlingsordningen fortfarande var starkt centraliserad. I arbetet med de nya arbetstidslösningarna underströks dock att normen 40 timmars normalarbetsvecka

rycka till sig initiativet på arbetstidsområdet och på så vis få igenom SAFs krav. Förslaget togs upp positivt av Verkstadsföreningen och ett PM utarbetades. Källa: SAFs styrelseprotokoll 1963 51/11 § 3 och SAF/LO Centrala förhandlingar 1963/64, Arbetstid, Konfidentiellt PM angående aktuella förhandlingsfrågor.

¹ SAFs Au-protokoll 1972 20/1 § 1c.

² SAFs förbundsdirektörskonferens 1973 14/5 § 3d. SAFs styrelse 1973 15/5 § 3e.

kvarstod. Förhandlingarna avbröts på ett tidigt stadium och något avtal om konjunkturpassade arbetstider tecknades aldrig. Sedan mitten av 1970-talet har SAF också verkat för att möjliggöra kortare arbetstid för de arbetstagare som så önskar, men att det skall ske med motsvarande inkomstminskning.

I ett nytt policydokument antaget av SAFs styrelse 1987 upprepades normen 40 timmars normalarbetsvecka. I detta dokument framgår klart att SAF arbetar för flexibla arbetstider i bemärkelsen anpassning till bransch, kundernas krav och variationer i efterfrågan, det vill säga mer av kundorderanpassning än i arbetstidsförslaget från 1977 som huvudsakligen var att betrakta som konjunktur-anpassning. I dokumentet från 1987 framhölls också vikten av individanpassade arbetstider och att förläggningen av arbetstiden skulle ske i så decentraliserade former som möjligt. Redan 1984 finns dessa åsikter antagna i en resolution från SAF-kongressen samma år. Även om resolutionen är något mindre nyanse-rad framkommer att arbetstiderna skall anpassas efter både individens och företags behov. Anpassningen till marknadens krav framhålls som eftersträvansvärd varför arbetstidens förläggning skall ske i så decentraliserade former som möjligt. Vi ser alltså en betydande förändring av SAFs inställning till decentralisering av arbetstidsregleringen mellan 1977 och 1984.¹

Det är här på sin plats att påminna om att de centrala förhandlingarna mellan SAF och LO förändrades i början av 1980-talet i samband med att Vf och Metall hoppade av förhandlingarna mellan centralorganisationerna. En av de frågor som bidrog till att Vf drog sig ur de centrala förhandlingarna var att de 1980 varit beredda att tillmötesgå Metalls krav på kortare arbetstid i utbyte mot mer flexibla lösningar men hindrats av SAF att gå med på detta. SAFs roll som central arbetsgivare och representant för olika arbetsgivarförbund förändrades i början av 1980-talet.² På annan plats i avhandlingen, se sidan 73, har jag redogjort för tre mål på arbetstidens område som Vf kunde tillgodose i det nya avtalet 1983. Den tidigare begränsningen av den maximala dagliga arbetstiden till 8,5 timmar per dag övergavs. Detta ökade möjligheterna till att fördela arbetstiden olika över året. I avtalet infördes en skrivning som underströk vikten av att anpassa arbetstiden till verkstadens behov. Arbetsgivarna lyckades också begränsa ledighetskompensationen vid övertidsarbete.³

¹ SAFs styrelse 1977 20/1 § 5. SAFs förbundsstyrelsesprotokoll 1977 14/2 § 2. SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1976/77, Stora delegationen, Minnesanteckningar 1977 17/2 kl 9.30. SAF. (1984). Meddelande 13/84. Uttalande av SAF-kongressen 1984. Resolution från Arbetsmöte 1, SAFs arkiv. SAF. (1987). Huvudstämpunkter i arbetstidsfrågorna –antagna av SAFs styrelse– mars 1987. Bilaga till VD-brev 1987:18.

² SAFs förändrade status beslutades vid en extra kongress i juni 1982. Detta innebar att SAF inte längre kunde kräva att godkända avtal framförhandlade av de olika arbetsgivarförbunden inom SAF. Olsson, Anders, S. (1989). *The Swedish Wage Negotiation System*, s 54.

³ SAFs Förbundsstyrelseskonferens 1980 19/5 § 2b. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet 1983, § 6.

I samband med att normalarbetstiden inom Verkstadsföreningens och Metalls avtalsområde förkortades i mitten av 1990-talet åstadkom Vf ytterligare drag av decentralisering av arbetstidsfrågan. Avtalet mellan Vf och Metall bygger sedan tidigare på att arbetstidens förläggning skall ske genom en lokal överenskommelse. I de fall de lokala parterna inte kan komma överens träder den så kallad stupstocken i kraft. Denna stipulerar att den dagliga arbetstiden är förlagd från klockan 7.12 till 16.12. I avtalet 1995 skrevs in att arbetsgivaren för del av de anställda, mindre än huvuddelen, kan göra en överenskommelse direkt med de arbetare som berörs, det vill säga utan lokalt avtal med verkstadsklubben. I avtalet 1998, där Metall lyckas förhandla fram ytterligare arbetstidsförkortning förstärks denna tendens ytterligare genom att andelens storlek inte specificeras. Vi ser här både en decentralisering av regleringen av arbetstider och en ökad "individualisering", det vill säga bort från smittrisktänkandet och tanken på samma arbetstider för alla.¹

Inom tjänstemannaområdet ledde smittriskmotivet till att SAF centraliserade förhandlingarna om arbetstider under loppet av 1950-talet och början av 1960-talet. Till en början skedde detta genom centrala direktiv från SAFs styrelse. En förutsättning för tjänstemännens i förhållande till arbetarnas bättre anställningsvillkor och kortare arbetstid var att tjänstemännen av arbetsgivaren tidigare sågs som deras ställföreträdare på arbetsplatsen. Genom att ge tjänstemännen bättre villkor ansåg vissa arbetsgivarrepresentanter att en radikalisering av tjänstemannarörelsen kunde undvikas. Denna uppfattning har i större utsträckning funnits inom den så kallade bruksindustrin och i mindre utsträckning inom verkstadsindustrin. En förändring i arbetsgivarnas syn på tjänstemannens ställning kan iakttagas under efterkrigstiden med början i slutet av 1940-talet. Den förändrade synen orsakades av tjänstemannakårens tillväxt både totalt och med avseende på mer rutinartat tjänstemannaarbete. Skiljaktiga anställningsvillkor mellan tjänstemän och kvalificerade yrkesarbetare upplevdes som svårmotiverade för en allt större del av SAF. Därmed fick SAFs smittrisksresonemang också tillämplighet mellan kollektiven tjänstemän och arbetare. Utvecklingen mot likartade anställningsvillkor och arbetstider mellan lägre tjänstemän och arbetare kan sägas starta omkring 1950 och var avslutad två decennier senare.²

TCO har inte varit negativt till att längd på arbetstiden och arbetstidsavtal skilt sig mellan olika grupper av tjänstemän. Olikheter mellan förbunden ansågs omkring 1950 tvärtom underlätta för förbund som inte erhållit kortare ar-

¹ Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet, flera årgångar. Se särskilt § 6 1983, 1995 och 1998.

² SAFs styrelse 1948 18/3 § 3. SAFs ombudsmannakonferens 1950 19/10, § 3. SAFs ombudsmannakonferens 1953 19/10, § 2. SAFs arbetsutskott 1951 8/11, Bilaga A samt SAFs styrelse 1951 15/11 § 2.

betstid att erhålla detta genom att hänvisa till dessa förbund vid deras förhandlingar med arbetsgivarparten, det vill säga samma resonemang som SAF förde och indirekt ett bekräftelse av SAFs smittrisksresonemang.¹ Ett hävdande av principen att vissa förbund kan gå före i arbetstidsförkortningen rättfärdigade också olikheter mellan arbetare och tjänstemän. I slutet av 1950-talet och början av 1960-talet stördes SAF-företag av konfliktheten och strejker för lokala krav om kortare arbetstid. Dessa hade förekommit på flera företag ända sedan SAFs styrelse beslutat om förbud för medlemsföretag att gå med på kortare arbetstid än 45 timmar för tjänstemän.² För att köpa arbetsfred slöt SAF 1964 det första centrala arbetstidsavtalet med SIF. Detaljerna bakom tillkomsten finns beskrivna på annan plats i avhandlingen.³ Bakom SAFs ställningstagande låg bedömningar på hur utvecklingen på tio års sikt kunde gestalta sig. Viktig komponent vid detta tillfälle var att man beaktade arbetarnas utveckling så att samma arbetstider kunde gälla för både arbetare och tjänstemän. Att tjänstemännen lyckades bryta upp arbetsgivarernas direktiv mot förkortningar av arbetstiden under 45 timmar och i praktiken få klartecken för 40 timmar ansågs vid den aktuella tiden vara en stor framgång. För tjänstemännen var dock det centrala arbetstidsavtalet en Pyrrhusseger. Priset för det centrala avtalet på 40 timmars normalarbetstid var tjänstemännens strejkrätt i arbetstidsfrågor. Avtalet kom att innebära en centralisering av förhandlingarna på tjänstemannaområdet. Det kom att innebära att tjänstemännen inte längre kunde låta enskilda klubbar, vid lönsamma företag eller företag där arbetsgivarna av andra orsaker var mer tillmötesgående, gå i bräsch för att på så vis möjliggöra för andra att följa efter. För SAF kom avtalet 1964 att innebära att arbetsgivarna vann tjänstemännens strejkvapen och att normen 40 timmars arbetsvecka sedan dess varit förhärskande.

Genom att SAF på detta sätt förhindrat tjänstemännens strävande efter kortare arbetstid lyckades de också neutralisera LOs viktiga "orättviseargument" och sannolikt ett av de viktigare motiven eller i vart fall argument för LO att eftersträva kortare arbetstid. Utjämnningen av anställningsförhållandena mellan arbetare och lägre tjänstemän som skedde från 1950-talet fram till början av 1970-talet var även det en medveten politik från SAFs sida och hade sin grund i det förändrade tjänstemannaarbetet.

¹ TCOs Garantifond Styrelsemöte 4/9 1946, s 3. Valter Åman: "Om banktjänstemännen lyckas uppnå villkor, som stipulerar 40 timmas arbetstid per vecka, är detta till fördel för övriga tjänstemän." Flera exempel finns på att just banktjänstemännen använts som referens vid förhandlingar med SAF. Se till exempel SAFs styrelse 1953 17/12 § 2d.

² SAF/SIF o SALF, Centrala förhandlingar, 1961/62, Arbetstidsfrågor, Minnesanteckningar BO 1/10-63.

³ Avtalet undertecknades 8/5 1964, se till exempel SAF, Förbundscirkulär 36/1964, Kommentar till uppgörelsen med SIF och SALF om allmänna anställningsvillkor. För tankar bakom avtalet se SAF/SIF o SALF, Centrala förhandlingar, 1963/64, Avtalsrörelsen i Förbundsdirktörskonferens och styrelse, PM 8/11 1963. Se även sidorna 67 ff i denna avhandling.

Skillnaderna mellan LO och TCO i synen på centralisering eller decentralisering på arbetstidsområdet kan till vissa delar förklaras av organisatoriska förhållanden. TCOs betonande av förbundens autonomi har sannolikt påverkats av att de under hela efterkrigstiden varit en svagare centralorganisation än exempelvis LO. TCO som centralorganisation tecknar över huvud taget inga avtal med arbetsgivarna. TCO fungerar dock i viss mån som spindeln i nätet i samordningshänseende inom de tre områdena kommunal, statlig och privat sektor. Ambitionen hos TCO har i vart fall tidvis varit att stärka sin ställning på bekostnad av medlemsförbundens självständighet. I avtalsförhandlingarna 1956 försöker TCO att verkställa denna intention men misslyckas efter en tvekamp med SIF vilka tecknade ett avtal med SAF som gick emot TCOs policyuttalande inför avtalsförhandlingarna. Förklaringen är SIFs dominerande ställning inom TCO. Om SIF skulle ställa sig utanför skulle det innebära att centralorganisationen förlorade 25 procent av medlemskåren. Sedan de centrala löneförhandlingarna mellan centralorganisationerna upphörde under 1980-talet har LOs roll mer kommit att likna den TCO haft under hela efterkrigstiden. LOs styrelserepresentant framhöll också vid kongressen 1996 att det var förbundens självklara rätt att framföra egna krav i avtalsrörelserna.¹

5.3. Avtal kontra lagstiftning

Aktörernas inställning till frågan om avtal eller lagstiftning på arbetstidens område under efterkrigstiden skiljer sig. Arbetsgivarna har under hela den undersökta perioden varit klart emot lagstiftning på arbetstidens område. Tjänstemännen hade fram till 1970-talet åsikten att arbetstider liksom andra anställningsförhållanden bäst reglerades av parterna genom avtal. Efter denna period har de haft en klart positivare inställning till reglering genom lagstiftning. Här finns det dock skillnader inom tjänstemannarörelsen. SIF och SALF har varit klart mer positiva till avtalsreglering än till exempel Statsanställdas förbund. LO har i praktiken varit för lagstiftning sedan början av 1900-talet.

LOs inställning till huruvida arbetstidsförkortningar skall erhållas genom avtal eller genom lagstiftning har inte varit helt konsekvent. LO har förfäktat olika metoder för förkortning av normalarbetstiden och för förkortning av skiftarbetstiden, men inte heller med denna uppdelning är LOs agerande konsekvent. LOs inställning till hur generella förkortningar av normalarbetstiden skall genomföras har varit tämligen konsekvent under lång tid. Den kommer tydligt fram i remissvaret till den statliga semesterutredningen 1938. LO hävdade där att arbetarskydd och arbetstidsbegränsning, till vilken man räknade semester, var social skyddslagstiftning och att denna skyddslagstiftning skulle vara obe-

¹ LO, Landsorganisationen i Sverige. (1997). *Protokoll. Landsorganisationens 23:e ordinarie kongress, 7–12 september 1996*, s 475.

roende av ekonomiska konjunkturer och fackliga maktförhållanden och därför undandragen den fria avtalsregleringen.¹ Dessa skyddsmotiv som bland annat anfördes i samband med 1938 års semesterlagstiftning har sedan anförts vid flera tillfällen men fått mindre betydelse med tiden.² I ett svar 1976 till *Delegationen för arbetstidsfrågor*, DELFA, menade LO att skyddsmotivet tidigare varit det starkaste motivet till arbetstidsförkortningar. Efter hand och framför allt efter 40-timmarsveckans införande har arbetstidsförkortningar mer kommit att ses som en bland flera möjligheter att ta ut en standardhöjning.³ Saltsjöbadsavtalet var ett avtal som ursprungligen syftade till att arbetsmarknadens parter (SAF/LO) självständigt utan inblandning av statsmakterna skulle reglera konfliktvapnet men som med tiden kom att stå för parternas vilja att utan inblandning av statsmakterna själva reglera förhållanden på arbetsmarknaden. Avtalet, som undertecknades 1938, kom egentligen inte att få någon betydelse för hur regleringen av arbetstidsfrågor behandlades inom LO under efterkrigstiden.⁴ Även om den så kallade saltsjöbadsandan knappast hunnit utvecklas direkt efter kriget kan vi konstatera att LO 1945 i ett brev till fackföreningsinternationalen framhöll att det var lämpligt att arbetstiden förkortades medelst lagstiftning, eftersom de tidigare arbetstidsförkortningarna reglerats genom lag.⁵ Denna lagstiftningsprincip på arbetstidens område ansågs vara hävdvunnen vid 1951 års kongress.⁶ De tillfällen då LO explicit framfört åsikten att arbetstidsförkortningar skall ske genom lagstiftning är många.⁷

¹ LOs verksamhetsberättelser 1938, s 183.

² LOs verksamhetsberättelser 1967, yttrande till offentlig myndighet, s 76, 214. LOs verksamhetsberättelser 1969, yttrande till offentlig myndighet, s 76.

³ LOs verksamhetsberättelser 1976, yttrande till offentlig myndighet, s 226.

⁴ Remissyttrandet godkändes av landssekreteriatet den 21 februari 1938 och Saltsjöbadsavtalet godkändes av landssekreteriatet den 19 december. Se LOs verksamhetsberättelser 1938, s 187 och Kjellström, Anders. (1987). *Normbildning och konfliktlösning. En studie i växelspelet mellan lag och avtal*, s 46.

⁵ Svar på enkät från International Federation of Trade Unions angående 40 timmars arbetsvecka och betald semester. LOs arkiv, Fackföreningsinternationalen, Inkomna skrivelser 1943–1945, V. 23, LO Korresp, IFTU 1945 23/5, s 5.

⁶ Landssekreteriatets utlåtande över arbetstidsmotionerna vid 1951 års kongress, s 362.

⁷ Vid 1946 års kongress hävdade man vid utlåtandet över arbetstidsmotionerna att det var utsiktslöst att ta upp frågan med SAF och att det var en typisk lagstiftningsfråga. Se landssekreteriatets utlåtande över arbetstidsmotionerna vid 1946 års kongress. Se även SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1961/62, Minnesanteckningar från överläggningar med lilla delegationen den 21/12 1960, Geijer yttrade vid detta tillfälle att LO inte räknat med att avtalsvägen skulle vara framkomlig. Vid kongressen 1961 hävdade landssekreteriatet i sitt utlåtande över arbetstidsmotionerna att det inte var möjligt att förkorta arbetstiden generellt genom avtal. Se landssekreteriatets utlåtande över arbetstidsmotionerna vid 1961 års kongress. Talande exempel på detta är bland annat att LOs ordförande 1963 motionerade i riksdagen om ytterligare arbetstidsförkortningar genom lagstiftning och 1971 om översyn av arbetstidslagstiftningen se Riksdagsstrycket 1963. Förstakammarmotion nr 18 (av Arne Geijer och Knut Johansson) och i Andra kammaren likalydande motion nr 20 (av Hans Hagnell, Gunnar Carlsson, Sigrid Ekendahl och Valter Kristensson). Arne Geijer hävdade vid 1968 års avtalsupptakt att arbetstidsfrågor inte var avtalsfrågor utan lagstiftningsfrågor. Se LOs representantskap 1968, 24/10 § 9, s 41. Det är dock

I ett sammanträde i arbetstidsutredningen och ett möte i arbetsmarknads-kommittén, båda i början av 1950-talet och i ett yttrande över en statlig utredning 1976 ställde sig LOs representanter i princip positiva till avtalsreglering av arbetstiderna.¹ LOs handlande under efterkrigstiden visar dock att de förlitat sig på den parlamentariska vägen då det gällt förkortningar av normalarbetstiden. I själva verket kan vi konstatera att de generella arbetstidsförkortningar av normalarbetstiden mellan 1920 och 1973, det vill säga förkortningen ned till 48 timmar och förkortningarna ned till 40 timmar åren 1957–1973 genomförts genom lagstiftning eller i skuggan av ett lagstiftningshot. Arbetstidsförkortningen 1966–1968, då arbetstiden sänktes från 45 till 42,5 timmar, skedde formellt genom ett avtal mellan LO och SAF. Forskaren Hans de Geer hävdar 1986 i boken *SAF i förhandlingar. Svenska arbetsgivareföreningen och dess relationer till LO och tjänstemannagrupperna 1930–1970* att detta skedde efter initiativ från SAF. Denna uppgift är dock inte korrekt. Under första halvan av 1960-talet förekom diskussioner inom SAFs styrelse att SAF skulle gå med på arbetstidsförkortningar för att nå andra mål. Källmaterial från SAFs arkiv visar dock att arbetstidsförkortningen 1966 skedde efter initiativ från LO. Vi kan dock konstatera att reglerandet av arbetstidsförkortningen genom avtal 1966 snarast är att betrakta som ett undantag under förkortningsperioden från 48 timmar ned till 40 timmars normalarbetsvecka.²

Vid kongressen 1996 kan en förändring i LOs inställning till lagstiftning på arbetstidens område noteras. I sitt anförande över arbetstidsfrågor framhöll landssekreteriatets föredragande Ingalill L. Westh att det är förbundens självklara rätt att föra fram krav på kortare arbetstid i de förbundsvisa förhandlingarna.³ Det skall dock noteras att denna förändring hos LO skett efter det att Metallindustriarbetareförbundet redan börjat förkorta arbetstiden under 40 timmar genom avtal vid mitten av 1990-talet och snarast kan ses som ett konfirmerande

intressant att notera att Geijer på denna fråga blir motsagd av Målarförbundet vilka upplevt en annan verklighet då de i början av 50-talet fick igenom 40-timmarsvecka genom avtal, i varje fall i Stockholmsområdet. Se LOs representantskap 1968, 24/10 § 9 samt intervju med Ingvar Ohlsson, LO Stockholm, den 28/8 1990. Regeringskansliet/Arbetsmarknadsdepartementet. (1997). *Sammanställning av remissyttrande över 1995 års arbetstidskommittés slutbetänkande*, s 16.

¹ LOs arkiv. Sekretariatets juridiska avdelning, 17/4 1951, Dnr 1668. Jämför också med LOs verksamhetsberättelser 1952, s 205. En nyansering av uttalandet sker där. LO hävdar ånyo att frågan om arbetstidsbegränsningar är en fråga om arbetarskydd och därför tillhör arbetsmarknadens skyddslagstiftning, men att lagstiftningen skall ses som en maximibegränsning och att det bör överlämnas till parterna att inom dessa ramar komma överens. LOs verksamhetsberättelser 1976, yttrande till offentlig myndighet, s 228. Yttrandet antas av landssekreteriatet i november 1976, dvs efter det blivit klart med att SAP inte satt kvar vid regeringsmakten.

² Se SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1965/66, Stora förhandlingsdelegation 22/2 1966, Kugelberg s 3. LOs representantskapsprotokoll 5/4 1966, s 6 f. de Geer, Hans. (1986). *SAF i förhandlingar. Svenska arbetsgivareföreningen och dess relationer till LO och tjänstemannagrupperna 1930–1970*, s 213.

³ LO, Landsorganisationen i Sverige. (1997). *Protokoll. Landsorganisationens 23e ordinarie kongress, 7–12 september 1996*, s 471–523.

av en utveckling som redan startat i förbunden. LOs egen prioritering var dock att en generell arbetstidsförkortning skulle vänta tills en ökad köpkraft för arbetstagarna och en förstärkt generell välfärdspolitik först hade tillgodosetts.¹ En orsak till LOs ståndpunkt är att situationen skiljer sig mellan de i LO ingående förbunden. LOs största förbund Kommunalarbetsförbundet och även Handelsanställdas förbund har många medlemmar som arbetar deltid och dessutom är lågbetalda. I dessa förbund prioriteras inte arbetstidsförkortningar i samma utsträckning.

LOs val av lagstiftning som framkomlighetsväg när det gäller förkortningar av normalarbetstiden under efterkrigstiden kan kopplas till det socialdemokratiska partiets regeringsinnehav. Symtomatiskt är att det första uttalandet på två decennier som görs i riktning mot att arbetstidsfrågan är en avtalsfråga sker 1976 efter det att Socialdemokraterna förlorat regeringsinnehavet.² I grunden handlar dock regleringen av normalarbetstiden om en förhandlingsfråga mellan arbete och kapital. Överlämnandet av ansvaret i arbetstidsfrågor till riksdagen har medfört att LO som organisation varit passiv i frågan om generella arbetstidsförkortningar. Arbetstidsförkortningar för skiftarbetare och andra mindre grupper har däremot drivits av LO i förhandlingar med SAF. Att frågan om generella arbetstidsförkortningar lämnats över till den politiska grenen inom arbetarrörelsen har därför inneburit att LO varit beroende av det parlamentariska läget. Detta tillvägagångssätt i arbetstidsfrågan var gynnsamt för LO under 1950- och 1960-talen då Socialdemokraterna dominerade den parlamentariska arenan. Det mindre självklara politiska läget under 1970-, 1980- och 1990-talen med Socialdemokraternas minskade politiska inflytande har gjort att arbetstidsfrågorna inte har kunnat drivas av den politiska delen av arbetarrörelsen. Denna kanal, som fungerade fram till 1970-talets början, ersattes inte trots de förändrade politiska förhållandena. LO arbetar i arbetstidsfrågan fortfarande efter samma mönster som på 1950- och 1960-talen. Det innebär att några krav på generella arbetstidsförkortningar inte överlämnats av LO till SAF sedan 40-timmarsveckans genomförande genom lag i början av 1970-talet.³

I mitten av 1990-talet började enskilda förbund med Metall i spetsen att driva frågan om en förkortning av arbetstiden via avtal. En viktig händelse för denna omläggning var beslutet om borttagandet av de två genom lag införda semesterdagarna i samband med den parlamentariska krisuppgörelsen hösten 1992. Reduceringen av semestern ledde till en svekdebatt vid Metallkongresserna

¹ LO, Landsorganisationen i Sverige. (1996). *Rättsvisa. Rättsutredningens rapport till LOs 23:e ordinarie kongress 7–12 september*, s 229 f.

² LOs verksamhetsberättelser 1976, yttrande till offentlig myndighet, s 228.

³ Intervju med Göran Karlsson, chef arbetsplatsenheten LO Stockholm, den 12/12 1990.

1993 och 1995.¹ Borttagandet av redan uppnådda lagstadgade reformer påverkade Metall i deras syn på traditionen att förkorta arbetstid och semester via lagstiftning till förmån för avtalslösningar.² Vid 1993 års Metallkongress är denna åsikt klart uttryckt och framgångar gentemot motparten Sveriges Verkstadsindustrier (VI) erhålls i 1995 års avtal då en förkortning av normalarbetstiden genomförs avtalsvägen. Detta sanktionerades också från LOs högsta ledning, där bland annat Metalls ordförande satt. LO som organisation har inte prioriterat frågan om en generell arbetstidsförkortning.³

När det gäller LOs försök att erhålla arbetstidsförkortningar för särskilda grupper, till exempel skiftarbetare, har de intagit en mer pragmatisk inställning. Preferenserna för avtal eller lagstiftning har varierat något men den huvudsakliga inställningen har varit att arbetstidsförkortningar för särskilda grupper skall ske avtalsvägen. Vid kongressen 1961 hävdade landssekreteriatet i sitt utlåtande över arbetstidsmotionerna att det inte var möjligt att förkorta arbetstiden generellt genom avtal, däremot skulle man sträva efter att förkorta arbetstiden för skiftarbetare och andra grupper i första hand genom avtal.⁴ Krav på kortare arbetstid för skiftarbetare framfördes också vid både 1962 och 1963 års avtalsförhandlingar, dock utan resultat.⁵ Även 1971 påpekade landssekreteriatet att begränsning av skiftarbetstid lämpade sig för avtalsreglering.⁶ Ett undantag i frågan utgör till exempel LO-ordförandens replik vid ett representantskapsmöte 1950 där Metalls ordförande Arne Geijer hävdade att LO borde agera i frågan om kortare arbetstid för treskiftsarbetare. LOs dåvarande ordförande Axel Strand menade att landssekreteriatet gjort bedömningen att det inte fanns några förutsättningar att lösa frågan avtalsvägen.⁷ Under 1980-talet förkortades också arbetstiden för tvåskiftsarbetare genom avtal. Under de senaste decennierna då LO haft en mer perifer roll i avtalsförhandlingarna har jag tidigare kon-

¹ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1993). *Protokoll Metallkongress 1993*, s 465. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Protokoll Metallkongress 1995*, s 203–222.

² Vid Metallkongressen 1989 rådde konsensus bland delegater och representanter för överstyrelsen om att semestern skulle förkortas via lagstiftning. Vid kongressen 1993, det vill säga efter riksdagens beslut att ta bort de två nya semesterdagarna, förespråkade mer än hälften av semestermotionerna (7 av 13) att semestern skulle förlängas via avtal. Endast 2 av 13 förespråkade lagstiftning. Se Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1989). *Protokoll Metallkongress 1989*, s 569 ff. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1993). *Protokoll Metallkongress 1993*, motionerna I1–I20 och utlåtande samt föredragning.

³ Se sidan 75.

⁴ Landssekreteriatets utlåtande över arbetstidsmotionerna vid 1961 års kongress. Samma år framförde man krav på kortare arbetstid för skiftarbetare vid avtalsförhandlingarna med SAF. Se LOs representantskapsprotokoll 1961 10/11 s 15.

⁵ LOs representantskapsprotokoll 1961 10/11 s 15. SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1961/62, Memorial fört vid överläggningar med SAFs stora förhandlingsdelegation till exempel den 5 februari 1962 kl 10.00, s 10–13.

⁶ Landssekreteriatets föredragning av utlåtandet över arbetstidsmotionerna vid 1971 års kongress.

⁷ LOs representantskapsprotokollskap, 1950 24/8 § 8, s 37.

staterat att Metall, företrädare för den grupp arbetare som utgör fokus för denna avhandling, svängt i inställningen till hur generella arbetstidsförkortningar skall ske.

Enligt SAF går gränsen för lagstiftning på arbetstidsområdet vid skyddslagstiftning. Åsikten är etablerad i SAF sedan lång tid. Från mitten av 1950-talet framhåller SAF att skyddsaspekten inom arbetstidslagstiftningen varit tillgodosedd. Av källmaterialet framgår tydligt att SAF under hela efterkrigstiden har varit emot lagstiftning på arbetsmarknadsområdet och konsekvent hävdat att det är en fråga för parterna på arbetsmarknaden. Av de bearbetningar som refererats framgår att denna synpunkt varit gällande även under resterande del av 1900-talet. Avvägningen mellan löner och andra förmåner avgörs enligt SAF bäst av arbetsmarknadens parter. En inblandning i arbetstidsregleringen av staten innebär enligt SAF en direkt inblandning i lönebildningen. En viktig milstolpe och ett viktigt dokument är det tidigare nämnda Saltsjöbadsavtalet, som undertecknades 1938. SAFs negativa inställning till lagstiftning på arbetstidens område framkommer till exempel i remissvaret till 1938 års semesterutredning.¹ De bärande motiven för denna inställning har varit att avvägningen mellan höjda löner eller kortare arbetstid bäst avgörs av parterna genom förhandling. Avtalsreglering är enligt SAF smidigare och kan lättare anpassas till lokala förhållanden. Avtalslösningar ger också större flexibilitet genom att möjligheter till ändringar av reglerna är lättare än vid lagstiftning.² Självklart har också arbetsgivarnas inflytande över utformningen av arbetstidsreglering genom avtal varit större jämfört med lagstiftning, eftersom socialdemokraterna varit i regeringsställning under stora delar av den undersökta perioden. Anders Kjellström menar i boken *Normbildning och konfliktlösning: en studie i växelspelet mellan lag och avtal* att det förhållandet att Socialdemokraterna fick regeringsmakten under 1930-talet var orsaken till Saltsjöbadsavtalets tillkomst.³ SAFs negativa inställning till lagstiftning har gjort organisationen benägen att förhandla om arbetstiderna med motparten vid flera tillfällen då risk för lagstiftning på arbetstidsområdet förelegat. Så var fallet efter andra världskriget då en statlig utredning behandlade frågan om kortare arbetstid för grupper med speciellt utsatta arbeten. Flera arbetsgivare var positiva till att via avtal införa kortare arbetstid i Sverige just för att föregripa lagstiftning på arbetstidsområdet.⁴

¹ Remissvaret refererat och citerat i Kjellström, Anders. (1987). *Normbildning och konfliktlösning: en studie i växelspelet mellan lag och avtal*, s 55. För Saltsjöbadsavtalet se s 40–48.

² SAFs styrelse 1956 20/9, bilaga 2. Se även SAFs styrelse 1969 20/3 § 7, remissvar till 1963 års arbetstidskommitté. SAFs styrelse 1974 12/11. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1987). *Arbetstiderna i Norden. Läge och utvecklingstendenser. Rapport från gemensam utredning utförd av arbetsgivareföreningarna i de nordiska länderna*, s 23.

³ Kjellström, Anders. (1987). *Normbildning och konfliktlösning: en studie i växelspelet mellan lag och avtal*, s 48.

⁴ SAFs styrelse 1946 15/11 § 5. SAFs styrelse 1946 27/11 § 2. SAFs styrelse 1949 17/2 § 2 och 3.

År 1953 beslöt styrelsen att Järnbruksförbundet skulle få teckna avtal med Metall om kortare arbetstid för intermittent treskift just för att man på så vis ville föregripa och undvika ett väntat lagförslag om 42 timmar.¹

SAFs ovilja mot lagstiftning på arbetstidens område har i argumentationen utnyttjats av LO och tjänstemännen. LO har kunnat hota med att gå lagstiftningsvägen och tjänstemännen har framhållit att arbetstidsfrågan kommer att regleras genom lagstiftning om ingen avtalslösning kommer till stånd.² Lagstiftningshotet under 1960-talet var anledningen till att SAF övervägde att avtalsvägen gå med på arbetstidsförkortningar.³ I 1966 års avtal tecknade SAF också ett avtal som innebar en förkortning från 45 till 42,5 timmar. Avtalsregleringen har också inneburit att det varit lättare för arbetsgivarna att få gehör för att både löneförhöjningar och andra förmåner måste avräknas från löneutrymmet vid avtalsförhandlingar. På tjänstemannaområdet har det rått konsensus i denna fråga, på arbetarsidan där arbetstidsregleringen huvudsakligen reglerats genom lagar har samma förståelse inte funnits.⁴

Tjänstemännen, liksom andra aktörer på arbetsmarknaden, använder de argument och den strategi som för tillfället gagnar deras syfte. Så länge som tjänstemännen hade betydligt kortare arbetstid än den lagstadgade var det självklart och fördelaktigt för dem att hävda fackföreningarnas rätt att själva teckna de avtal de önskade.⁵ Detta argument har använts av tjänstemännen då deras kortare arbetstid kritiserats från olika håll. Sedan mitten av 1960-talet har TCO tvingats att försvara sig mot anklagelser om orättvisa anställningsförhållanden. Främst har denna kritik kommit från LO vilka ansett att olika anställningsvillkor för arbetare och tjänstemän varit orättfärdigt, men även statliga utredningar har framfört rättviseargumentet som ett starkt motiv för lagstiftning på arbetsområdet. Även om tjänstemännens kortare arbetstid jämfört med arbetarnas ibland kritiserades av arbetsgivarna överensstämde deras åsikt i den principiellt viktigare och överordnade frågan om att löner och anställningsförhållanden

¹ SAFs styrelse 1953 17/12 § 3.

² SAF, Centrala förhandlingar SAF-arbetarförb 1953–1954, Minnesnoteringar från sammanträde LO SAF å Yxtaholm den 29 oktober 1953. "Löses icke denna fråga avtalsvägen, kommer Metall med all sannolikhet att söka genomdriva en lösning lagstiftningsvägen." s 2. Se även SAFs styrelse 1953 17/12 § 3.

³ SAFs styrelse 1963 21/11, § 3.

⁴ SAF förutsatte att lagstiftning om kortare arbetstid för arbetare ej kunde påräkna avräkning på löneutrymmet. Källa: SAF, Centrala förhandlingar 1957–1958, 2-årigt avtal SIF I, Tjänstemännens arbetstidsfrågor, Protokoll. Inom Metall har dock i vart fall för senare decennier denna förståelse eller insikt funnits. Intervju med Göte Larsson, vice ordförande Metalls styrelse tillika förhandlingschef, den 6/11 1995.

⁵ Se bland annat TCOs verksamhetsberättelse för 1953, s 80 f. SAF Styrelseprotokoll 1961 16/2, § 2. 1970, s B-113, PM till styrelsens sammanträde den 5 februari 1968, PM angående lönepolitiskt program för den närmast avtalsrörelsen (Källa: TCO, Angående den lönepolitiska aktiviteten inom tjänstemannaområdet 1964-, TAM, K 50:1, Anteckn från överläggningar med LO 10/1 1965), TCOs representantskapsprotokoll 1970 18/12 § 9, s 10, 1972 28/4 § 9, s 16, LPU 1973, s 130. TCOs yttranden 1976, s 45. Kongressprotokoll 1982, s 84 f.

skall regleras av arbetsmarknadens parter utan inblandning av politikerna. Detta faktum gjorde givetvis att tjänstemännens förhandlingsposition gentemot arbetsgivarna stärktes i arbetstidsfrågan. Tjänstemännens bättre anställningsvillkor har dock bottnat i deras särställning i företagen. Denna särställning var tydlig före andra världskriget men blev mindre och mindre uppenbar under efterkrigstiden då tjänstemannaskiktets tillväxt var stor. I takt med att arbetsgivarnas uppfattning om att skillnaderna mellan arbetare och lägre tjänstemän inte var nämnvärd förändrades detta förhållande gradvis. Parallellt med utvecklingen mot utjämnade anställningsförhållanden mellan arbetare och lägre tjänstemän kan man se en gradvis förändring av tjänstemännens inställning i lagstiftningsfrågan från ett absolut motstånd gentemot ett inordnande av tjänstemännen under arbetstidslagstiftning till en betydligt positivare inställning till lagstiftning.

Under 1940- och 1950-talen uttalar sig TCO emot lagstiftning. I ett remissvar 1952 skriver organisationen följande: "Något behov av lagstadgad arbetstid för tjänstemannagrupperna har – med vissa undantag – icke gjort sig gällande."¹ Samma åsikt framförs i ett yttrande ett par år senare. TCO framhåller gentemot en statlig utredning att "arbetstidsförhållanden väl låter sig regleras utan lagstiftning."² I ett yttrande 1956 framhöll man dock att sjuksköterskorna borde inordnas under arbetstidslagen främst på grund av att det fanns stora problem att få tag i personal och att det var en snabb omsättning på personal.³

På 1960-talet är TCO inte lika negativt inställt till lagstiftning för vissa grupper av anställda på arbetstidsområdet även om man framhöll att avtalslösningar var att föredra.⁴ Frågan om TCO skulle ändra ståndpunkt angående organisationens inställning till lagstiftning på arbetstidsområdet diskuterades livligt vid mitten av 1960-talet. I TCOs styrelse diskuterades 1964 frågan om arbetstidsförkortningar skulle ske genom avtal eller lagstiftning. Ett halvår tidigare hade SIF tecknat det första centrala arbetstidsavtalet med sin motpart SAF. Olika ståndpunkter framkom vid TCOs styrelsemöte. Emot inordnande under lagstiftningen var SIFs och Sveriges Kommunal tjänstemannaförbunds (SKTFs) representanter och för ett inordnande var representanterna från Statstjänstemannaförbundet (ST), Svenska Bankmannaförbundet (SBmf), Handels Tjänstemannaförbundet (HTF) samt TCOs förbundsombudsman.⁵

¹ TCOs verksamhetsberättelse för 1952, s 58 f.

² TCOs verksamhetsberättelse för 1955, s 80. Se även TCOs verksamhetsberättelse för 1955, s 146.

³ TCOs verksamhetsberättelse för 1956, s 64. Sjuksköterskornas arbetstid var oreglerad och mycket lång.

⁴ TCOs representantskapsprotokoll 1965 22/11 § 10, s 13. 1965 17/12 § 9, s 3. 1968 19/4 bilaga 3, s 5. 1968 15/11 bilaga 5, s 2. 1968 19/4 § 9, s 10.

⁵ Styrelsens arbetstidsdisk. den 2/11 1964, Emot ett inordnande under lagstiftningen var GJ=Göte Johansson Sif och SA=Sven Ahlgren SKTF. För ett inordnande under lagen var SE=Sune

De argument som framfördes i denna debatt framkom alla utom ett i en mer systematiserad framställning i form av ett PM utarbetat 1965. Fyra argument mot ett inordnande under lagen framhävdes i promemorian. För det första var TCO-förbunden vana och hade goda erfarenheter av att förhandla om arbetstidsfrågor. Vidare skulle en lagstiftning om 40 timmar kunna bli normerande. Stora grupper av tjänstemän hade kortare arbetstid än det lagstadgade, lagstiftningens maximering till 40 timmar skulle då, trots dispositivitet, ses som ett minimum av arbetsgivarna. För det tredje skulle möjligheterna till kompensation för de grupper som hade bättre förhållanden än de lagstadgade försvåras. Slutligen skulle tjänstemännen delas upp i två grupper, de som inordnades under lagstiftningen och de som på grund av arbetets karaktär inte skulle kunna inordnas under lagstiftningen. I den ovan refererade styrelsedebatten framförde SIFs representant även argumentet att en reglering via avtal på ett tydligt sätt skulle markera skillnad mellan arbetare och tjänstemän. I promemorian sågs detta snarast som en negativ faktor.

Fyra argument framfördes för ett inordnade under arbetstidslagstiftningen. För det första ansågs laglig reglering starkare än kollektivavtal. För det andra var lagen positiv för begränsningen av övertidsarbete. För det tredje var tjänstemännens inordning under lagen ett uttryck för alla löntagares likhet. Slutligen skulle förkortning till 40 timmar per vecka få betydelse för de tjänstemän som hade längre arbetstid. Framtida förkortningar under 40 timmar skulle få betydelse för i stort sett alla tjänstemän.

Totalbedömningen i promemorian för TCOs handlande i frågan om lagstiftning i arbetstidsfrågan blev dock att organisationen skulle vinna på att även i fortsättningen stå utanför lagen. För detta talade enligt utredarna de historiska erfarenheterna. Ombudsmännen framhöll att under de 45 år som då gått sedan lagen om åtta timmars arbetsdag genomfördes hade tjänstemän gått i spetsen för arbetstidsförkortningar utan att behöva hänvisa till arbetstidslagstiftning. Detta ansåg man hade kommit andra tjänstemän och arbetare till godo. Slutsatsen i promemorian var att lagstiftningen endast skulle tillgripas då förhandlingsvägen inte var framkomlig.¹

När en arbetstidsutredning 1969 i sitt betänkande framlade förslag om att det på sikt skulle vara möjligt att avtalsreglera alla arbetstidsförhållanden instämde TCO i detta men framhöll att det vid denna tidpunkt inte var möjligt att ta bort all lagreglering av arbetstiden. Från att omkring 1950 hävdats att arbetstidsreglering genom lagstiftning inte passar på tjänstemannaområdet har organisa-

Eriksson SALF, JÖ=John Östlund ST, PG=P G Bergström SBmf, CB=Carl Bladh förbundsombudsman, HL=Harald Lindholm HTF. (Källa: TCO/TAM, 1963 års arbetstidskommitté, K 560:2)

¹ PM angående frågan om arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde, författat av Olle Schärman sekreterare i TCO och G.S 7/9 1965, en andra version förelades TCO styrelsen 4/4 1966. (Källa: TCO/TAM, 1963 års arbetstidskommitté, K 560:2.)

tionen på mindre än 20 år gradvis svängt över till motsatsen, att arbetstidsreglering via lag inte kan avskaffas.¹ Två citat från 1955 respektive 1969 belyser denna omsvängning på ett tydligt sätt.

TCO 1955:

”TCO kan inte dela den principiella uppfattningen, att varje grupp arbetstagare, som utan tekniska svårigheter kan, också bör inpassas under arbetstidslagen.”²

TCO 1969:

”I fråga om huvudprinciperna för en ny arbetstidslag vill TCO kraftigt understryka vikten av att en allmän arbetstidslag beträffande sitt tillämpningsområde utformas på så sätt att ingen arbetstagare, på vilken lagen kan tillämpas skall vara undantagen.”³

I uttalandet från 1969 framhöll man förvisso även att dispositiviteten borde ökas så att möjligheterna till avtalsreglering mellan parterna fanns. Det centrala arbetstidsavtalet på tjänstemannasidan som tecknades 1964 kom att gälla till 1971. Detta år kom tjänstemännen för första gången in under arbetstidslagen. Lagen var dispositiv och SAF och SIF/SALF/CF/HTF kom överens om att tjänstemännen skulle undantas från lagstiftningen. Avtalet liksom lagen satte den ordinarie arbetstiden till 40 timmar. För SAF innebar avtalet att de erhöi i deras tycke bättre övertidsregler samt möjligheter till smidigare anpassning genom möjligheter till överenskommelser lokalt. Högre tjänstemän omfattades inte av arbetstidsavtalet och var således undantagna av både lag och avtal. Arbetstidsavtalet kom att ändras 1975, 1976 och 1979 men i allt väsentligt gäller samma regler som vid 1971 års avtal med undantag för reglerna vid treskift där tjänstemännen i princip erhållit samma regler som kommit att gälla för arbetare.

I början av 1970-talet såg TCO lagstiftning som ett av flera sätt att nå sina mål på arbetstidsområdet. Kongressen 1973 uttalade sig för att förkorta arbetstiden, i första hand via avtal men om inte detta skulle gå skulle det ske genom lagstiftning. Senare remissyttrande visar att TCO ser viss lagstiftning på arbetsområdet som nödvändig.⁴ Vid 1985 års kongress framfördes yrkande på att TCO även skall pröva lagstiftningsvägen för att erhålla kortare arbetstid, styrelsen menade att avtalsvägen inte var uttömd ännu och yrkade på avslag. Kongressen gick på styrelsens förslag men 24 ombud från Statstjänstemannaförbundet och alla från SHSTF reserverade sig mot beslutet.⁵ De offentliganställ-

¹ TCOs verksamhetsberättelse för 1969, s B-146. De delar av arbetstidsregleringar som bör omfattas av lagstiftning är arbetstidens begränsning per dygn och övertidsarbete.

² TCOs verksamhetsberättelse för 1955, s 75.

³ TCOs verksamhetsberättelse för 1969, s B-146.

⁴ TCOs yttranden 1980, s 18. TCOs yttranden 1981, s 12 ff. TCOs yttranden 1990, s 12.

⁵ Kongressprotokoll 1985, s 286. Statstjänstemannaförbundet motionerade redan vid 1973 års

das positivare inställning till lagstiftningslösningar är dock av äldre datum. En förklaring till detta fenomen kan vara att dessa förbund har staten som förhandlingsmotpart och att skillnaden mellan lagstiftning och avtalslösningar inte uppfattas som speciellt stor. Dessa förbunds kvinnodominans kan också bidra till att förklara fronderingen under nämnda kongress. Mer om detta under avsnittet *Löntagarnas inställning i arbetstidsfrågan* sidan 112. Kraven på kongresser att pröva även lagstiftning måste också kopplas till det klena resultat som tjänstemännen nått på arbetstidens område sedan slutet av 1960-talet. År 1987 begär man i en skrivelse till regeringen att de skulle tillsätta en utredning med uppgift att undersöka förutsättningarna för en förkortning av arbetstiden till 37,5 timmar.¹ Ytterligare glidning över mot lagstiftning av arbetstiden kan man finna i den statliga utredningen 1995 års arbetstidsutredning. Där framhöll TCO-representanten Lennart Sjösten från SIF att arbetstiden skulle förkortas genom lag med 100 timmar före sekelskiftet. Detta motsvarar en genomsnittlig veckoarbetstid på 37,5 timmar. Lösningen med uttag 100 timmar per år var ett sätt att underlätta för flexibla lösningar vilka skulle ha en mer positiv påverkan på produktiviteten.²

5.4. Löneökning eller arbetstidsförkortning

Enighet råder mellan arbetsmarknadsorganisationerna att löneökningar och arbetstidsförkortningar i en förhandlingssituation är olika sidor av samma mynt. Vi skulle kunna tolka detta som att löneökningar och arbetstidsförkortningar är utbytbara storheter. I praktiken har det dock visat sig att de två storheterna inte varit fullständigt utbytbara mot varandra.

SAF ansåg redan i början av den för denna delundersökning aktuella tidsperioden, det vill säga på 1950-talet, att arbetstidsfrågan endast var ett val mellan högre materiell standard eller förkortningar av arbetstiden.³ SAF har dock i praktiken visat en mycket stor restriktivitet i frågan om arbetstidsförkortningar. Det finns flera förklaringar till denna restriktivitet. Jag har i avsnittet *Centralisering eller decentralisering av arbetstidsfrågan* visat att organisationen har varit mycket rädd för att en arbetstidsförkortning på ett företag, avtalsområde eller centralorganisation skulle leda till att den kortare arbetstiden snabbt spred sig. Förutom spridningsrisken innebär kortare arbetstid enligt SAF att administrationskostnaden ökar eftersom fler personer måste anställas och administreras om produktionen skall upprätthållas. I argumentationen har SAF också

kongress om att arbetstiden borde förkortas lagstiftningsvägen.

¹ TCOs yttranden 1987, s 135.

² SOU 1996:145. *Arbetstid: längd, förläggning och inflytande. Slutbetänkande av 1995 års arbetstidskommitté*, s 326–329.

³ SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1975). *Vill vi ha kortare arbetstid? Debattunderlag från SAF*.

framhållit att kortare normalarbetstid också innebär att utnyttjandetiden på investerat realkapital minskar med ökande produktionskostnader. Detta förutsätter dock att driftstiderna minskar, vilket inte är självklart. Arbetsgivarna har också befarat att brist på vissa yrkeskategorier skall uppstå som följd av en arbetstidsförkortning vilket kan leda till flaskhalsar i produktionen.¹ Denna stora restriktivitet mot arbetstidsförkortningar och faktumet att SAF hellre tar en större procentuell ersättning i lön har dock sin bakgrund i att en arbetstidsförkortning uppfattas som en irreversibel process.² En arbetstidsförkortning skulle med andra ord vara oåterkallelig till skillnad från en löneförhöjning som med stor sannolikhet urholkas av inflationen under följande år. Arbetsgivarnas analys att förkortningar av normalarbetstiden är en irreversibel process måste med historiska erfarenheter under den senaste hundraårsperioden anses vara riktig.

Utifrån teoretiska utgångspunkter är det oberoende av konjunkturläge osannolikt att tänka sig en arbetstidsförlängning. Vid en högkonjunktur skulle man kunna tänka sig att arbetsgivarna vore intresserade av att förlänga den normala veckoarbetstiden. Vid ett sådant tillfälle utnyttjas produktionsresurserna maximalt och det råder brist på arbetskraft. Detta stärker dock arbetarnas förhandlingsposition och de skulle sannolikt inte gå med på att förlänga normalarbetstiden. Vid en lågkonjunktur är arbetsgivarnas förhandlingsposition gentemot löntagarna starkare men intresset för en arbetstidsförlängning är tämligen lågt eftersom det är avsättningsproblem på varumarknaden och inget behov av mer arbetskraft. Fram till början av 1990-talet införde arbetsgivarna hellre korttidsvecka för att på så vis kunna behålla sina anställda till den tid då konjunkturen vänder uppåt. Under 1990-talet ökade dock uppsägningarna markant. Den djupa recessionen möjliggjorde inte "labour-hoarding" i en så stor omfattning. Om arbetsgivarna sett detta som önskvärt återkommer vi till senare i avhandlingen. Dessutom upphörde staten att sätta in pengar i permitteringslönesystemet, några nya fonderingar görs därför ej längre av företagen.

¹ SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1987). *Arbetstiden i framtiden - en avgörande resursfråga*. Välutbildade yrkesarbetare är en grupp man tror det kommer att bli brist på.

² SAF, Centrala förhandlingar SAF/SIF 1963/64, *Arbetstiden*, Föredragningspromemorior för stora delegationen/tjänstemannafrågor 4/1 1964, s 7. Då en centralisering av tjänstemännens arbetstidsfrågor diskuterades och nivån 40 timmar planerades ansågs det osannolikt att de företag som infört kortare arbetstid än 40 timmar skulle förlänga arbetstiden upp till denna nivå. Samma tankegångar framkom vid samtal med direktör Bo Sundén augusti 1990 och direktör Ulf Nilsson 23/10 1992. Direktör Bo Sundén är knuten till SAFs förhandlingsavdelning och var en av SAFs två representanter i 1987 års Arbetstidskommissionens expertgrupper. Direktör Ulf Nilsson har varit knuten till SAF sedan 1960-talets början och ansvarat för förhandlingsfrågor med tjänstemännen. Vf:s representanter i SAFs styrelse framförde i början av 1980-talet tanken om att förlänga arbetstiden. Förslaget fick dock inget stöd av övriga styrelsen, se SAF Styrelseprotokoll 1980 13-14/11, § 8. Förslaget framfördes av P.G. Gyllenhammar.

De företag som varit anslutna till systemet har dock kunnat fortsätta att utnyttja permitteringslöneinstrumentet under en avvecklingsperiod.¹

Motsvarigheten till Alexanderhuggets lösning på den gordiska knuten blev på arbetstidens område en typ av avtal som i sig innefattade såväl förkortning som förlängning av arbetstiden, så kallade konjunkturanpassade arbetstider. Redan i avtalsförhandlingarna 1976 presenterade dåvarande ordföranden för SAF, Curt Nicolin, som för övrigt varit inblandad i arbetstidsförslag vid en rad tillfällen, ett förslag om konjunkturanpassade arbetstider för motparten LO.² Förslaget innebar kortare arbetstid under lågkonjunkturer och längre under högkonjunktur. Det innebar med andra ord ingen förändring av normalarbets-tiden. Förslaget stötte dock på kompakt motstånd från arbetarhåll och fick där-för dras tillbaka. Under 1990-talet har dock flera lokala avtal om flexibla arbets-tider tecknats inom Metalls avtalsområde. Detta kommer att behandlas utförligt senare i avhandlingen, se sidan 277 och följande.

Även LO ser arbetstidsförkortningar och löneförhöjningar som två olika sätt att ta ut en produktivitetsökning.³ För LO-förhandlarnas del har det i frågan om arbetstidsförkortning eller löneförhöjning i praktiken dock inneburit att man sett som organisationens uppgift att förhandla fram löneförhöjningar.⁴ LOs traditionella uppgift är att tillvarata arbetarnas intresse i lönefrågor, det vill säga vara motpart gentemot arbetsgivare vid löneförhandlingar. Då LO framför sina krav i lönehänseende når man sällan helt fram, eftergifter måste göras. Detta leder inte till att löneförhöjningarna uteblir.⁵ Vid ett par tillfällen framför LO krav på arbetstidsförkortningar, detta leder då till att kraven som helhet faller. Inga arbetstidsförkortningar överhuvudtaget erhålls.⁶ LO framhöll i ett par

¹ Namnet på den av staten och företagen gemensamt uppbyggda fonden är Partsavtalad permitteringslöneersättning. IUP, Institutet för utbetalningar av partsavtalade ersättningar, Aktiebolag. (1995). *Information om Partsavtalad permitteringslöneersättning PLE-P*. Stockholm. Intervju med Maria Nordin, Arbetsmarknadsförsäkringar AB, vilka administrerar den partsavtalade permitteringslöneersättningen, den 28/10 1996.

² Nicolin ansåg 1964 att arbetsgivarna skulle föreslå, enligt honom oundvikliga, arbetstidsförkortningar för att erhålla andra viktiga mål som innebar större produktionsanpassning av arbetstiderna. Nicolin var också inblandad då SAFs nuvarande politik med arbetstidsbuketter slogs fast.

³ LOs representantskapsprotokoll, 1957 23/8 § 8, s 18. LOs verksamhetsberättelser 1976, yttrande till offentlig myndighet, s 228. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1989). *Arbets-tid i ett fackligt perspektiv. Om ökat inflytande och ökad valfrihet i arbetstid*. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1997). *Protokoll. Landsorganisationens 23:e ordinarie kongress, 7–12 september 1996*, s 471.

⁴ Bäckström, Anders. (1984). *No reduction in working hours before 1990 - why?* Landsorganisationen i Sverige, LO. Stencil. LOs arkiv.

⁵ Ett undantag förekommer dock i perioden efter 1952. 1953 rekommenderade LOs representantskap förbunden att inte kräva generella löneförhöjningar, flertalet avtal prolangerades. Ökningen enligt avtal blev 0,5 %. Vid detta tillfälle fördes dock inga centrala förhandlingar mellan LO/SAF. Se LO, Landsorganisationen i Sverige. (1983). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952–1983*.

⁶ LOs representantskapsprotokoll 1961 10/11 s 15. SAF, Centrala förhandlingar SAF/LO 1961/62, Memorial fört vid överläggningar med SAFs stora förhandlingsdelegation till exempel

rapporter i mitten av 1980-talet att det förelåg ett mycket starkt samband mellan reallöner och arbetstidsförkortningar. Det förutspåddes att inga ytterligare arbetstidsförkortningar skulle komma att inträffa före 1990 på grund av den dåliga löneutvecklingen.¹ Då det inte förekommit några krav från LO på förkortning av normalarbetstiden i förhandlingarna med SAF sedan 1973 kan det sägas råda konsensus mellan LO och SAF i frågan om att det svenska näringslivet inte haft råd med arbetstidsförkortningar det senaste kvartsseket. LO har framhållit vikten av ett kokurrenskraftigt näringsliv. Detta visar på den stora samsynen mellan LO och SAF när det gäller ett starkt och internationellt konkurrenskraftigt näringsliv även då det går emot LO-medlemmarnas intressen i vissa frågor.

Vid de arbetstidsförkortningar som kom till stånd via lagstiftning, alla utom den i samband med avtalsförhandlingarna 1966, har dock LO krävt att få ersättning för förlorad arbetsinkomst. Ett krav som LO så småningom fått gehör för hos motparten. Denna princip motarbetades av SAF i förhandlingar både 1959 och 1966 men principen var accepterad 1971. Redan i ett internt SAF-PM 1963 kalkylerade dock utredaren med att SAF skulle vara tvungna att ersätta arbetarna för förkortad arbetstid. I stort var dock detta en semantisk diskussion. I praktiken var LO ändå tvunget att ta med arbetstidsförkortningens värde då man beräknade löneökningarnas värde. I avtalsrörelsen 1977/78 begärde dock LO inte kompensation för den femte semesterveckan som infördes genom lagstiftning.²

Tjänstemännen har bevisligen lyckats att förkorta arbetstiden genom förhandlingar och har uppenbarligen haft en något annorlunda prioritering än arbetarsidan. Detta gäller i vart fall fram till början av 1970-talet. Både arbetar- och tjänstemannaorganisationernas övre skikt har förutsatt tillväxt i ekonomin för att förkortningar av arbetstiden skall kunna komma till stånd. Uteblir den ekonomiska tillväxten minskar intresset för ökad fritid.³ Både högre löner och förbättrade anställningsförhållanden ses med andra ord som beroende av till-

den 5 februari 1962 kl 10.00, s 10–13.

¹ Bäckström, Anders. (1984). *No reduction in working hours before 1990 - why?* Landsorganisationen i Sverige, LO. Stencil. LOs arkiv. ABs tes är att reallöneutvecklingen föregående femårsperiod är avgörande för vilka arbetstidsförkortningar som kommer till stånd. Hans analys är enligt min uppfattning mycket svag. Det statistiska sambandet är lika starkt för tesen att stora arbetstidsförkortningar under en femårsperiod medför låga reallöneökningar och vise versa. Se även LO, Landsorganisationen i Sverige. (1985). *Arbetstid i ett fackligt perspektiv*, s 60 ff.

² SAFs arkiv, Centrala förhandlingar SAF/LO 1959–60, Arbetstidsfrågan, Förarbeten, Memorial, fört vid arbetsgivaröverläggningar den 17 december 1958 kl 16.00, s 2. SAFs arkiv, SAF/SIF o SALF, Centrala förhandlingar, 1963/64, Avtalsrörelserna i Förbundsdirektörskonferens och styrelse, PM angående aktuella förhandlingsfrågor 8/11 1963. LO representantskapets protokoll 1971 28/1 § 8. SAFs arkiv SAF/LO/PTK, Centrala förhandlingar, 1977/78, LOs krav-LOs uttalande och rekommendation 17 nov 1977.

³ TCO, Tjänstemännens centralorganisation. (1983). *Kan arbetstidsförkortningar öka sysselsättningen? En debattskrift från TCO*, s 13. Rapporten utarbetades av Roland Spänt då verksam på samhällspolitiska avdelningen.

växt i ekonomin. På denna punkt har de stöd av arbetsgivarorganisationen. Vid TCO kongressen 1985 framhöll styrelsen att orsaken till att någon arbetstidsförkortning inte genomförts under de närmast föregående åren var att det inte funnits samhällsekonomiskt utrymme för att ens behålla reallönerna. Det var en förklaring som samtidigt tog bort ansvaret från styrelse och förhandlare till att de inte kunnat åstadkomma arbetstidsförkortningar. Vi kan med andra ord se att toppskikten inom löntagargrupporganisationerna prioriterar löner före arbetstidsförkortningar. Hur förhåller det sig då med de enskilda löntagarnas intresse för arbetstidsförkortningar?

5.5. Löntagarnas inställning i arbetstidsfrågan

Attitydundersökningar som genomförts har visat på att en majoritet av arbetstagarna sedan mitten av femtiotalet prioriterat förkortad arbetstid före högre lön. Mellan 57 och 64 procent har prioriterat kortare arbetstid. Se tabell nedan.

Tabell 5.1. Svenska löntagares val mellan kortare arbetstid och högre lön. Procent.

År (undersökningsgrupp)	Kortare arbetstid	Högre lön	Vet ej	Summa	Vecko-arbetstid h
1955 (heltidsanställda män*)	64	27	9	100	48
1973 (LO, hel- och deltid*)	57	43	-	100	40
1984 (heltidsanställda*)	58	33	9	100	40
1988 (heltidsanställda*)	62	35	3	100	40

*I undersökningen från 1955 är heltidsarbetande de som arbetar 47 timmar eller mer per vecka. 1984 och 1988 räknades de som arbetar 35 timmar eller mer som heltidsanställda.

Källor. SCBs utredningsinstitut. (1956). *Arbetstid och arbetstidsförkortning*. En intervjuundersökning bland arbetstagare utförd av Statistiska centralbyråns utredningsinstitut, i SOU 1956:21 *Utredning om kortare arbetstid. Bilagor: Särskilda utredningar*, s 206 f. Landsorganisationen i Sverige, LO. (1973). *LO-enkäten 1973*, s 10, 15. DELFA. (1984). *Önskad arbetstid. Huvudresultat från DELFAs tilläggsfrågor till AKU i februari 1984. Rapport Debatt nr 3*, s 5. Johansson, Lena. (1989). *Attityder till arbetstider*, i SOU 1989:53 *Arbetstid och välfärd. Bilagedel A*, s 145. Egna bearbetningar.

Tabellen visar att cirka 60 procent har föredragit kortare arbetstid de fyra undersökningstillfällena mellan 1955 och 1988. Observera att denna sammanställning gäller heltidsarbetande med undantag av 1973 där det inte gått att separera de två grupperna. Detta talar för att värdet 57 procent för förkortning av arbetstid är i underkant.¹ Jag återkommer till denna problematik nedan. Inte heller om man endast undersöker inställningen hos de grupper som LO och TCO företräder blir det någon skillnad i resultaten. Se Tabell 5.1 nedan. Vid undersökningen 1955 gjordes ingen uppdelning av de svarande efter fackförenings-tillhörighet. Uppdelningen efter yrkesgrupper kan i viss mån motsvara tillhörigheten i LO respektive TCO. De med yrken specificerade är i undersökningen

¹ För en utförlig diskussion om olika typer av arbetstidsmått se kapitlet *Definition av ett arbetstidsmått* sidan 30.

ett relativt litet antal, totalt 563 personer. Merparten av dessa faller under de två övre yrkesspecificeringarna. De två undre yrkesspecificeringarna innefattar endast 65 personer. I undersökningen 1955 har det inte varit möjligt att samtidigt särskilja variabeln hel- respektive deltidsanställda och yrkestillhörighet. Det relativt låga värdet för kontorister med flera är anmärkningsvärt. En möjlig förklaring kan vara att gruppen innehåller en hel del deltidsanställda, mer om detta nedan.

Tabell 5.2. Anställdas val mellan arbetstidsförkortning och högre lön. Uppdelning med avseende på yrke/facklig tillhörighet åren 1955, 1973, 1984 och 1988. Procent.

Yrke	1955		1973				1984			1988		
	Hel- och deltidsanst.		Hel- och deltidsanst.				Heltidsanst			Heltidsanst.		
	Arb- tid- förk	Hög- re lön	Orga- nisa- tion (Kön)	Arb- tid- förk	Hög- re lön	Vet- ej	Arb.ti dförk	Hög- re lön	Vet- ej	Arb- tid- förk	Hög- re lön	Vet- ej
Arbetare, aff.bitr m fl	64,4	33,6	LO	57	43	-	60,8	32,0	7,2	59	34	4
Kontorister, telefonister, tidsskrivare m fl	43,6	56,4	Män	57	43	-	58,6	34,1	-	-	-	-
			Kv	57	43	-	66,5	26,5	-	-	-	-
Högre tjm, avdch mfl	57,8	42,2	TCO	-	-	-	62,2	31,4	6,4	67	31	2
Ingenjörer, ritare, kon- struktörer m fl	51,9	48,1	Män	-	-	-	58,8	34,7	6,5	-	-	-
			Kv	-	-	-	66,7	27,0	6,3	-	-	-

Källor: SOU 1956:21 s 215, LO. (1973) *LO-enkäten 1973*. s 10, 15, DELFA. (1984). *Rapport Debatt nr 3*, s 6 och SOU 1989:53, Bilagedel A, s 145. Egna bearbetningar.

I tabellen finns också resultat med från en undersökning som LO lät utföra 1973. Det är värt att notera att arbetstiden förkortades 1971 och 1973 från 42,5 timmar ned till 40 timmar vilket sannolikt medfört att ett något lägre värde erhöles. Dessvärre gjordes ingen uppdelning av hel- och deltidsanställda vare sig i undersökningen 1955 eller 1973 vilket medför att uppgifterna inte är direkt jämförbara med undersökningarna 1984 och 1985. Detta är sannolikt förklaringen till att kvinnorna i undersökningen 1973 har samma preferenser som männen. Kvinnor har i betydligt större utsträckning deltidsarbete och för deltidsarbetande är frågan om kortare arbetstid inadekvat. Deltidsanställda har redan genom att ta deltid visat att de föredrar kortare arbetstid framför högre lön. Detta visar sig också i undersökningen 1984 där 32 procent av de deltidsanställda föredrog kortare arbetstid mot 58 procent av de heltidsanställda. Av de deltidsanställda föredrog 51 procent högre lön jämfört med 33 procent av de heltidsanställda.¹ Samma mönster går att se i en undersökning av deltidsarbetande kvinnors vilja att ta heltidsarbete. I Sandvikens kommun erbjöds 1990 deltidsarbetande kvinnor heltidsarbete, endast 20 procent av kvinnorna valde att utöka sin arbetstid.² Samma tendens går att se på nationell nivå. I 1994 års

¹ DELFA. (1984). *Önskad arbetstid. Huvudresultat från DELFAs tilläggsfrågor till AKU i februari 1984. Rapport Debatt nr 3*, s 5.

² Eeg-Olofsson, Birgitta och Erfors-Storm, Christina. (1991). *Kvinnors deltidsarbete*, i *Arbete*,

arbetskraftsundersökning uppgav 29 procent av de deltidsanställda att de var undersysselsatta.¹

De två undersökningarna 1984 och 1988, vilka är helt jämförbara, visar en liten förändring. Vid undersökningen 1988 kan vi notera en skillnad mellan organisationerna, främst genom att TCO:arna blivit mer positiva till en arbetstidsförkortning. Det i den statliga utredningen sammanställda materialet från 1988 har dessvärre ingen uppdelning av materialet på både facklig tillhörighet och kön varför motsvarande nedbrytning på denna variabel samtidigt inte är möjlig. I undersökningen 1984 är skillnaden mellan LO och TCO liten om vi jämför de båda organisationerna. Om vi bryter ned resultaten på kön och jämför kvinnor och män är svaren praktiskt taget identiska de båda undersökningsåren. Se tabell nedan.

Tabell 5.3. Heltidssysselsattas val mellan kortare arbetstid och högre lön med avseende på ålder och kön 1984 och 1988. Procent

	Ålder	1984		1988	
		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Kortare arbetstid	16-24	44	51	45	56
Högre lön	16-24	48	41	50	39
Vet ej	16-24	7	8	5	5
Summa		100	100	100	100
Kortare arbetstid	25-44	56	67	60	73
Högre lön	25-44	37	26	37	24
Vet ej	25-44	7	7	3	3
Summa		100	100	100	100
Kortare arbetstid	45-64	61	64	63	65
Högre lön	45-64	27	24	33	31
Vet ej	45-64	12	12	4	4
Summa		100	100	100	100

Källor: SOU 1956:21 bil 3 s 217, DELFA. (1984). Rapport Debatt nr 3 1984 s 6, SOU 1989:53 Bilagedel A bil 2 s 144. Egna bearbetningar.

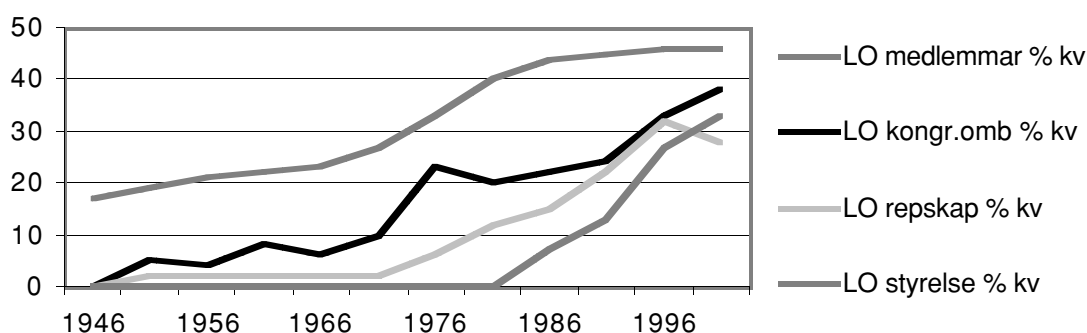
Tabellen visar att kvinnor i de olika åldersintervallen genomgående prioriterar kortare arbetstid före högre lön i större utsträckning än män. För män är benägenheten att prioritera kortare arbetstid framför högre lön större ju högre upp vi kommer i åldersintervallen. För kvinnorna är benägenheten att prioritera kortare arbetstid före högre lön minst uttalad i åldersklassen 16-24 år och mest uttalad i åldersklassen 25-44 år. Åldersintervallet överensstämmer med den ålder då kvinnor befinner sig i "småbarnsåldern" och "dubbelarbetande" är säkert en bidragande orsak till att preferenserna för kortare arbetstid är högst i denna ålderskategori. I åldersklassen 45-64 år är skillnaderna mellan män och kvinnor liten.

människa, miljö, nr 3, 1991.

¹ Håkansson, Kristina. (2001). *Sprängbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Data bygger på AKU 1994. Egna bearbetningar.

De ovan redovisade tabellerna visar tydligt att det bland löntagarna funnits en majoritet inom såväl TCO- som LO-kollektivet som förespråkade arbetstidsförkortningar. Resultaten visar också att det finns skillnader mellan heltidsarbetande män och kvinnor i denna fråga. Heltidsarbetande kvinnor har högre preferens för att framtida produktivitetssökningar skall tas ut i kortare arbetstid. Det blir därför intressant att undersöka hur stor del av organisationerna som är kvinnor och hur de är representerade i de beslutsfattande organ som kan påverka arbetstidsfrågans behandling. Vi börjar med att studera kvinnornas andel i olika beslutsfattande organ i LO.

Diagram 5.1. Kvinnornas andel av LOs medlemskår, kongressombud, representantskapet och styrelse. Procent



Källor: d'Agostino, Hjärdis. (1983) *Arbetsförbundens medlemsutveckling i Sverige 1900–1985*. LO. (2000). *LOs verksamhetsberättelse 2000*. LO, Kongressprotokoll, flera årgångar. Egna bearbetningar.

Den översta linjen i diagrammet visar att kvinnornas andel av medlemskåren i LO under efterkrigstiden stigit från knappt 20 procent till knappt 50 procent. Om kvinnorna i olika beslutande organ i LO skulle varit representerade med lika stor andel som i kvinnornas andel av medlemskåren skulle alla kurvor följt den övre linjen. Som väntat överensstämmer inte kvinnornas representation i beslutsfattande organ inom LO med deras andel i medlemskåren. Kvinnornas andel i beslutande församlingar i LO är i förhållande till deras andel av medlemskåren negativt korrelerat till storleken på det representativa organet. Det vill säga andelen kvinnor i det representativa organet minskar ju färre antal ledamöter det finns i det beslutande organet.

Motsvarande bild framträder i TCO. I TCO har medlemsandelen kvinnor varit högre än i LO. Kvinnoandelen har även inom TCO stigit under efterkrigstiden från 33 procent till knappt 60 procent i slutet av 1970-talet. 1976 var det fler kvinnor än män i TCO. Andelen kvinnor på kongress, i representantskap och styrelse är sinsemellan mer likartade inom TCO än inom LO. De första åren steg andelen kvinnor i de beslutande organen hastigt för att därefter sjunka långsamt fram till 1970-talet. Därefter har kvinnoandelen åter börjat att öka i de beslutande organen. Kvinnor har under hela efterkrigstiden varit underrepresen-

terade i beslutande organ i förhållande till sin medlemsandel i både LO och TCO.¹

Föregående avsnitt visar på två saker. Dels att kvinnor är mer benägna att ta ut framtida produktivitetsökningar i arbetstidsförkortningar än män, dels att kvinnor är underrepresenterade i beslutande organ inom såväl LO som TCO. För LO gäller att ju högre upp i hierarkin vi vandrar desto större underrepresentation av kvinnor. Kvinnor var överhuvudtaget inte representerade i landssekretariatet förrän 1986 trots att de utgjorde 40 procent av medlemskåren. För TCO kan man konstatera att kvinnor är i majoritet i medlemskåren men inte i de beslutande organen. På TCO-materialet går dock inte att dra lika entydiga slutsatser som på LO-materialet på grund av att TCO inte har samma förhandlingsordning. Förhandlingarna inom det privata området har dominerats av SIF. Under 1970- och 1980-talet skedde detta inom ramen för Privattjänstemannakartellen, PTK. Sedan slutet av 1990-talet förhandlar SIF på den privata sidan inom ramen för de så kallade Industrifacken. Kvinnoandelen inom PTK var lägre än i TCO som helhet eller omkring 40 procent i slutet av 1980-talet. Efter kriget var kvinnoandelen i förbunden motsvarande dagens PTK omkring 20 procent.² En större kvinnoandel i de beslutande organen inom TCO skulle dock kunna verka pådrivande i arbetstidsfrågan. En förändring av TCOs politik går att notera i organisationens inställning till jämställdheten. I början av 1960-talet efterlyser TCO mer deltidsarbeten med motiveringen att det skall möjliggöra för kvinnor att få tillgång till arbetsmarknaden. Under det tidiga 1970-talet förändras detta synsätt och organisationen framhåller jämställdhet som ett honnörsord. Arbetstidsförkortning för alla blev ett sätt att nå målsättningen jämställdhet. TCO vände sig också emot särlösningar för småbarnsföräldrar och framhöll i stället generella arbetstidsförkortningar. Omsvängningen kan förklaras av att organisationens medlemsstruktur förändrats mot en större andel kvinnliga medlemmar.

Något större förklaringsvärde för avsaknaden av arbetstidsförkortningar har dock inte den kvinnliga underrepresentationen. Inom TCOs beslutande organ har kvinnoandelen varit praktiskt taget konstant eller något sjunkande under den period då arbetstiden förkortades, från 1950-talets början till början av 1970-talet. Perioden efter 1970-talets början har andelen kvinnor åter börjat stiga i de beslutande organen samtidigt har arbetstidsförkortningarna i princip upphört. Inte heller inom LO kan kvinnorepresentationen förklara utvecklingen på arbetstidsområdet eftersom kvinnoandelen inom beslutande organ ökat både i absoluta och relativa tal jämfört med den period då de stora arbetstidsförkortningarna genomfördes. I den för förhandlingsresultatet kanske viktigaste delen

¹ Isidorsson, Tommy. (1992). *Varför arbetstiden inte förkortats i Sverige efter 1973*, s 78 ff.

² TCOs verksamhetsberättelser, flera årgångar.

i organisationernas förhandlingsorganisation, de små förhandlingsdelegationerna, har i det material jag kunnat överblicka dock ingen kvinna satt sin fot hittills under efterkrigstiden. Dessa förhållanden kan möjligtvis ha bidragit till att ytterligare arbetstidsförkortningar under 1970-, 1980- och 1990-talen vare sig genomförts eller drivits av LO.

5.6. Avtalsperiodernas längd

En faktor som kan tänkas inverka på valet mellan arbetstidsförkortningar och löneförhöjningar är avtalstidens längd. En beräkning av den genomsnittliga avtalslängden för de enskilda avtalen i verkstadsindustrin åren 1952–2003 visar på en avtalsperiod på 1,7 år. De år som arbetstidsförkortningar tillkommit har avtalstiden varit tre år vid fem tillfällen och två år vid ett tillfälle, ett snitt på 2,8 år. Avtalsperioden har för övrigt endast uppgått till tre år vid tillfällen då arbetstiden samtidigt förkortats. Om vi räknar bort arbetstidsförkortningen som skedde genom direkt lagstiftning, det vill säga de arbetstidsförkortningar som inträffade i slutet av 1950-talet och i början av 1970-talet, återstår de tre avtalen 1966, 1995, 1998 och 2001 vilka samtliga är treåriga.

Kan vi dra några slutsatser av dessa uppgifter? Det är givetvis inte riktigt att påstå att långa avtalsperioder leder till arbetstidsförkortningar. Däremot kan man påstå att arbetstidsförkortningar förutsätter eller i vart fall underlättas av långa avtalsperioder. Om man förutsätter att löntagarorganisationer inte går med på att genomföra arbetstidsförkortningar som leder till löneminskningar och att arbetsgivarna inte går med på löneökningar utan täckning i produktivitetsförhöjningar förutsätter det så stora produktivitetsökningar att de är osannolikt att genomföra under ett ettårigt avtala men tänkbart under ett flerårigt avtal. Avgörande betydelse för avtalsperiodernas längd har löntagarorganisationernas möjlighet att bedöma den framtida utvecklingen för inflationen, det vill säga förhållandet mellan löner och priser. Säkerligen spelar den höga inflationstakten en avgörande roll för de kortare avtalsperioderna under andra halvan av 1970- och första halvan 1980-talen.

Forskaren M. A. Bienefeld hävdar, med utgångspunkt från den engelska utvecklingen från slutet av 1800-talet till början av 1970-talet, att upprepade nominallöneökningar med efterföljande prisstegringar leder till ökade preferenser för arbetstidsförkortningar. Orsaken till detta skulle då vara arbetstidsförkortningens varaktiga karaktär. Detta överensstämmer enligt Bienefeld med de fyra perioder då arbetstiden förkortades i Storbritannien under 1800- och 1900-talen.¹ Vad jag funnit har LO endast tagit upp inflation och arbetstid vid ett tillfälle och det var 1970 då LO framförde åsikten att kompensationen för arbetstidsförkortningar inte har någon effekt på inflationen "...eftersom den endast

¹ Bienefeld, M. A. (1972). *Working Hours in British Industry: An Economic history*, s 187–191.

täcker ett inkomstbortfall, som uppstår när arbetstiden förkortas.”¹ Eftersom inflationstakten varit högre under perioden 1974 till 1994 kan vi konstatera att hög inflation inte lett till förkortningar av normalarbetstiden i Sverige. LO har inte heller framfört krav på kortare arbetstid i förhandlingarna med SAF. Detta talar då snarare för att hög inflation leder till besvärligare framtidsbedömningar för arbetsmarknadens organisationer vilket i sin tur leder till kortare avtalsperioder vilket försvårar den långsiktighet som genomförandet av arbetstidsförkortningar kräver. Utifrån såväl teoretiska som empiriska utgångspunkter förefaller därför Bienefelds hypotes tveksam.

¹ LOs representantskap 1970 12/10 § 8, s 10.

6. Sammanfattning av den svenska utvecklingen och aktörernas agerande

Inledningsvis vill jag kort rekapitulera arbetstidens utveckling under de senaste dryga etthundra åren. Vi kan konstatera att arbetstiden förkortats under fyra relativt begränsade perioder. Från 63 timmar per vecka i början av 1890-talet till 57 timmar under perioden fram till 1905. Detta år tecknades det första centrala avtalet mellan Verkstadsföreningen och Metallindustriarbetareförbundet. Före 1905 års centrala avtal har vi konstaterat att förkortningar av arbetstiden inte skedde samtidigt vare sig mellan olika branscher eller mellan olika företag inom verkstadsindustrin. Flertalet företag inom verkstadsindustrin hade dock erhållit 57 timmar före 1905 års avtal. Åren omkring 1920 förkortades arbetstiden i ett par steg ned till 48 timmar i veckan. Nästa förkortningsperiod inträffade från slutet av 1950-talet till början av 1970-talet då arbetstiden förkortades med åtta timmar till 40 timmar per vecka. Samtidigt med övergången till 40 timmarsvecka upphörde lördagsarbete vid traditionellt dagskift. I mitten av 1990-talet inleddes en ny stegvis förkortning av arbetstiden. Metallindustriarbetareförbundets mål är en förkortning av arbetstiden med 100 timmar på årsbasis. Detta innebär en förkortning med cirka sex procent. De tre tidigare förkortningarna har inneburit sänkningar av arbetstiden med 10–17 procent. Emellan dessa fyra perioder av arbetstidsförkortningar av normalarbetstiden har Sverige upplevt relativt långa tidsperioder utan förkortningar av normalarbetstiden. Vi ser med andra ord en stor diskontinuitet i förkortningen av normalarbetstiden.

En viktig fråga jag ställde i inledningen av Del II i avhandlingen var vilket handlande som styrt eller påverkat utvecklingen så att arbetstidsförkortningar sker eller uteblir. Genomgången av arbetsmarknadens aktörers handlande under efterkrigstiden visa att SAF flera gånger visat prov på att organisationen genom en långsiktig strategi gripit initiativet i arbetstidsfrågor. Detta har medfört att organisationen på ett effektivt sätt bestämt dagordningen och även varit framgångsrik i att nå sina mål i arbetstidsfrågan. Förutom utjämningen av arbetstiden och anställningsvillkoren mellan arbetare och lägre tjänstemän har SAF bestämt utvecklingen i arbetstidsfrågor för lång tid vid två tillfällen. Dessa två tillfällen kan tidfästas till 1964 och 1977. År 1964 tecknades det första centrala avtalet på tjänstemannaområdet. Avtalet medförde att 40 timmar skulle komma att bli norm för en normalarbetsvecka. SAF gjorde vid detta tillfälle en bedömning av hur arbetstiden skulle komma att gestalta sig på tio års sikt. I

detta sammanhang gjorde SAF en samlad bedömning inte bara av utvecklingen på tjänstemannasidan utan inbegrepp även arbetarna i detta framtidsscenario. Avtalet upplevdes av tjänstemannarörelsen som en seger då det kom att spräcka arbetsgivarnas hårdnackade motstånd mot arbetstidsförkortningar under de då gällande 45 timmarna. Framgången var dock en Pyrrhusseger. Tjänstemännen erhöll inte förkortningen gratis. Avtalet innebar dels att tjänstemännen släppte ifrån sig strejkvapnet i arbetstidsfrågor, dels att arbetstidsfrågan kom att centraliseras. Detta innebar att tjänstemännen inte längre kunde använda sig av systemet med att låta enskilda klubbar gå före och vara "förebilder" i arbetstidsförkortningshänseende. På detta sätt neutraliserade SAF också ett av LOs viktigaste argument för arbetstidsförkortningar, nämligen det så kallade rättviseargumentet. LOs inställning var att allmänna anställningsvillkor, dit de bland annat räknade arbetstidens längd, skulle vara lika för alla. På arbetsgiversidan var utjämningen av anställningsförhållanden mellan arbetare och lägre tjänstemän en medveten politik som påbörjades i början av 1950-talet och var avslutad två decennier senare.

Det andra viktiga årtalet för utvecklingen på arbetstidens område är 1977. Det året fattade SAFs styrelse ett viktigt policybeslut på arbetstidsområdet. Policybeslutet är dock snarast att se som ett dokument som speglar en politik vilken inletts ett par år tidigare. SAFs tidigare konservativa politik på arbetstidsområdet, där alla förändringar på arbetstidens område ansågs vara negativa, övergavs. Policybeslutet är dock det dokument som på ett mycket tydligt sätt visar att arbetsgivarna förändrat sin politik och samtidigt behållit initiativet på arbetstidens område.

SAFs nya strategi innebar att organisationen genom en egen aktiv arbetstidspolitik skulle arbeta för att tillgodose behoven bakom kraven från arbetar- och tjänstemannarörelsen på en generell arbetstidsförkortning. Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden hade medfört att en stor mängd kvinnor hade kommit ut i arbetslivet i mitten av 1970-talet. Detta gällde också i stor utsträckning kvinnor med små barn. Småbarnsmammors "dubbelarbete" skapade problem och för att komma tillrätta med detta formulerades inom de två löntagarorganisationerna krav på en generell arbetstidsförkortning. Kravet på sex timmars arbetsdag formulerades 1972 av det socialdemokratiska kvinnoförbundet. En förkortning av arbetstiden enbart för småbarnsföräldrar sa både TCO och LO nej till på grund av att de ansåg att denna grupp skulle diskrimineras på arbetsmarknaden.

Behovet av kortare arbetstid för vissa individer, främst småbarnsföräldrar och i synnerhet kvinnliga sådana, har från SAFs sida bemötts innan det blivit ett till handling ledande kollektivt krav på allmän förkortning av arbetstiden. SAFs lösning på denna problematik var individuellt anpassade arbetstider. SAF underströk i kommunikationen med medlemsföretagen att det var väsentligt att

anställda med alternativa kortare arbetstider (=kvinnor) hade samma möjligheter till avancemang inom företagen som de med "normal" arbetstid bland annat för att undvika en till krav om generell arbetstidsförkortning ledande jämställdhetsdebatt. Denna strategi kom att starkt bidra till att arbetstidsfrågan i praktiken lyftes bort från den kollektiva löntagaragendan under ett kvartssekel. När frågan under 1990-talet hamnade i fokus var inte jämställdhet mellan kvinnor och män eller småbarnsföräldrar och andra det avgörande. Den utlösande faktorn var då att finna i de förändrade och höga arbetslöshetsnivåerna, ett förhållande som vi återkommer till i den internationella genomgången.¹

Ett annat drag i SAFs nya strategi har varit att arbeta efter lokalt anpassade arbetstidslösningar. Syftet har varit att undvika inblandning av de centrala facken som ansågs verka som bromsklossar för nya arbetstidslösningar. Dessa lösningar har dock inte gällt förkortningar av normalarbetstiden. SAF har också på olika sätt försökt att påverka sina medlemsföretag att vara positiva till nya arbetstidslösningar till exempel genom att ge ut sammanställningar på hur olika företag lyckats med att genomföra flexibla arbetstider. Genomgången av aktörernas agerande har också visat att en allmän strävan för arbetsgivarna har varit att erhålla större anpassning av arbetstiderna till produktionen, som möjligheter till ökad driftstid, skiftgång, övertid, säsonganpassning och konjunkturanpassning. Tankarna har framförts vid tillfällena då SAF känt sig tvingat att gå med på förkortning av arbetstiderna. Vi ser här tankarna på att byta kvantitativa förändringar av arbetstidens gestaltning mot kvalitativa förändringar. Strävan hos arbetsgivarna att erhålla större anpassning av arbetstiderna till produktionen slås ånyo fast i 1987 års policydokumentet på arbetstidens område. Vi återkommer till ett resonemang om anpassning av arbetstiderna i såväl Del III som Del IV.

SAF har också varit framgångsrika i sin opinionsbildning vad gäller arbetstidens längd i Sverige och har under lång tid stått oemotsagt. Arbetsgivarnas mått på arbetstiden i Sverige har genom medvetna val medfört att arbetstiden i Sverige framstått som kort. Först i samband med Metalls omvärdering av arbetstidsförkortningsfrågan i början av 1990-talet presenterade Metall statistik där Sverige inte framstod som landet med de kortaste arbetstiderna.

När det gäller frågan om parternas inställning till lagstiftning på arbetstidens område kan vi konstatera att såväl arbetare, tjänstemän som arbetsgivare under efterkrigstiden säger sig förorda avtalslösningar på arbetstidens område. I praktiken är det dock endast tjänstemännen och arbetsgivarna som mer konsekvent gjort detta. Tjänstemannaorganisationen var i början av efterkrigstiden mycket bestämd i sin uppfattning att tjänstemän inte skulle falla under arbetstidslagstiftning. Inom TCO har dock förståelsen för lagstiftningsalternativet vunnit

¹ Se kapitel 11.2.3 sidan 176 ff.

anhängare med början bland de offentliganställda. I 1995 års statliga arbetstidsutredning förordade TCOs representant, ombudsman på SIF, att arbetstiden skulle förkortas via lagstiftning. Införandet skulle sedan överlätas på arbetsmarknadens parter.

Viktiga faktorer till LOs handlande i frågan om sätt att driva arbetstidsförkortningar, det vill säga lagstiftning i stället för avtal, är lieringen till det socialdemokratiska partiet och åsikten att anställningsvillkor inbegripet arbetstider skall vara lika för alla. Någon skulle kanske hävda att SAF har fört ett hårdnackat motstånd i frågan och att LO därför har varit tvunget att gå lagstiftningsvägen. Avsaknaden av krav på en generell förkortning av arbetstiden i förhandlingar med arbetsgivarna under i stort sett hela efterkrigstiden talar dock emot detta.

I fråga om prioriteringar mellan löneökningar eller arbetstidsförkortningar kan vi konstatera att de tre aktörerna LO, TCO och SAF alla hävdar att det är olika sätt att ta ut produktivitetsförbättringar. Genomgången av aktörernas agerande har dock visat att det inte är två utbytbara storheter. Inom SAF finns det en uppfattning om att förkortningar av normalarbetstiden är att betrakta som en irreversibel process, det vill säga att det inte är möjligt att efter en arbetstidsförkortning tänka sig en arbetstidsförlängning. Utvecklingen under industrialismens epok i Sverige visar heller inte någon förlängning av normalarbetstiden. Detta har medfört att organisationen i praktiken inte betraktat löneökningar och arbetstidsförkortningar som utbytbara storheter. Såväl LO som TCO har sett tillväxt i ekonomin som förutsättning för en förkortning av normalarbetstiden, vilket indirekt kan tolkas som en utbytbarhet mellan lön och arbetstid. Flera undersökningar av anställdas preferenser mellan kortare normalarbetstid eller högre lön visar att en majoritet förespråkat arbetstidsförkortningar, även efter förkortningarna i början av 1970-talet. Sverige upplevde trots detta inga förkortningar av normalarbetstiden förrän i mitten av 1990-talet. Detta indikerar att arbetstid och lön inte är två utbytbara storheter. Förklaringarna till arbetstidens utveckling förefaller därför vara att finna annorstädes.

Avslutningsvis vill jag framhålla att ett framgångsrikt koncept för löntagarna har varit att hänvisa till att andra grupper haft kortare arbetstid. Detta koncept har dels använts av LO med hänvisning till tjänstemännens bättre arbetstidsförhållanden. Även tjänstemännen har kunnat använda denna strategi men då genom att hänvisa till tjänstemannagrupper som haft en kortare arbetstid. SAF har genom en aktiv och förutseende arbetstidspolitik också visat att de kunnat påverka utvecklingen av arbetstidens längd. Gemensamt för arbetsmarknadens huvudaktörer är dock att de kunnat påverka utvecklingen på arbetstidens område, i vart fall inom vissa ramar. Vi får dock anledning att återkomma till vad som avgör gränserna för dessa ramar. I nästa del av avhandlingen skall vi stu-

dera den internationella utvecklingen och vilken betydelse institutionella förhållanden har för arbetstidens utveckling.

Del III

Den internationella utvecklingen

**Institutionella faktorerers betydelse för arbetstidens
gestaltning**

7. Inledning till den internationella delen

I denna del av avhandlingen, Del III, kommer jag beskriva utvecklingen på arbetstidens område i tre olika länder och sätta detta i relation till den svenska utvecklingen. En viktig del är här att analysera resultaten med avseende på institutionella faktorerens betydelse för utvecklingen av arbetstidens gestaltning. Inledningsvis preciseras ett antal frågor som jag har för avsikt att besvara. Jag beskriver också lämpliga metoder att besvara frågorna, samt motiverar länderurvalet.

7.1. Precisering av frågeställningar till den internationella delen

För att besvara den för avhandlingens övergripande frågeställning, varför arbetstidens gestaltning förändras, framhöll jag inledningsvis att jag kommer att analysera tre förhållanden: aktörernas agerande, institutionella faktorer och produktionens organisering. I föregående del av avhandlingen har jag beskrivit arbetstidens utveckling i Sverige och behandlat de svenska aktörernas agerande och betydelse för utveckling. Jag konstaterade där att aktörerna kunde påverka utvecklingen i vart fall inom vissa ramar. I denna del kommer jag att fokusera på samhällsfaktorernas betydelse för dessa ramars gränser. Innan vi kommer in på de analytiskt inriktade frågorna måste först ett antal frågor av mer deskriptiv karaktär besvaras. Skiljer sig arbetstiderna i Sverige i förhållande till jämförbara länder? För att kunna besvara denna fråga måste först andra länders utveckling på arbetstidens område undersökas. Särskilt intressant är att klarlägga om utvecklingen varit likartad i andra länder och i så fall i vilken utsträckning? Efter det att dessa frågor besvarats blir det intressant att jämföra samhällsfaktorer av ekonomisk och politisk karaktär. Vilken betydelse har arbetslöshetsnivåer för arbetstidens utveckling? Påverkar välståndsökningar som till exempel reallöneökningar utvecklingen på arbetstidens område? På det politiska området är det intressant se om det finns något samband mellan arbetstidsförändringar och parlamentets politiska sammansättning? Jämförelsen med andra länder möjliggör också en analys av aktörernas beteende. Skiljer sig aktörernas agerande i arbetstidsfrågan och vad beror det i så fall på? Vilka strategier har varit framgångsrika och vilka har varit mindre framgångsrika? Har ett eventuellt strategival hos aktörerna varit avgörande för utvecklingen på arbetstidens område? Har kortare arbetstid prioriterats högre av löntagare i länder där arbetstidsförkortningar genomförts jämfört med Sverige under motsvarande period?

7.2. Metod, länderurval och material

Jag har i avsnittet *Komparation i tid och rum* på sidan 1 redogjort för skillnaderna mellan jämförelser efter en tidsdimension, en aktörsdimension och en rumsdimension. I föregående del av avhandlingen har jag kombinerat en aktörsdimension och en tidsdimension genom att jämföra olika aktörer, varav två representerar för olika löntagargrupper, under en längre tidsrymd. I detta fall sker dessa två grupper agerande under i stort sett samma institutionella uppsättning. Om man vill studera institutionella faktorerers betydelse för utvecklingen är det intressant att jämföra flera länder med en lagom blandning av gemensamma och särskiljande variabler. Om man vill studera varför arbetstidsförkortningar kommer till stånd är det intressant att jämföra länder där arbetstidsförkortningar skett och där de uteblivit. De relevanta institutionella faktorernas jämförs då vid de intressanta perioderna, till exempel perioden innan en arbetstidsförkortning kommer till stånd. Om man som i mitt fall även vill studera hur aktörers agerande påverkat utvecklingen är det intressant att se efter likheter och skillnader i samma aktörs agerande i olika länder. Skiljer sig agerandet och argumentationsteknik vid tillfälle då ett land erfarit en förändrad arbetstidsgestaltning? En hypotes om ett visst beteendes avgörande betydelse för utvecklingen kan jämföras och i viss mån testas.

Vid en komparation är det möjligt att göra en jämförelse med flera länder eller att jämföra två länder med varandra. Mångnationella jämförelser har sin fördel i översiktlighet men förlorar i djupkunskaper om det enskilda landets nationella särart. En jämförelse är, enligt mitt sätt att se det, mer intressant om den kan göras grundlig med ett eller ett par länder. Föreliggande rapport kommer att innehålla element av både översiktliga mångnationella jämförelser såväl som mer omfattande undersökningar av ett par länder.

En begränsning som jag sett mig vara tvungen att göra är att i de internationella jämförelserna koncentrera mig på verkstadsindustrin eller det som motsvarar Svenska Metallindustriarbetareförbundets och Sveriges Verkstadsindustriers (VI) avtalsområde. Nedanstående tabell visar den ordinarie arbetstiden i verkstadsindustrin i 16 europeiska länder 2000. Länderna i tabellen innehåller de inom Europa för Sverige viktigaste jämförelseländerna. I tabellen har jag i rangordningen valt att utgå från årsarbetstiden och länderna är därför rangordnade efter detta mått. Vid framräkandet av årsarbetstiden har hänsyn tagits till förkortning av årsarbetstiden genom uttag i fritid, semester och helgdagar. Sverige kommer i denna sammanställning på tionde plats. Kortast årsarbetstid bland de jämförda länderna finner vi i Tyskland, Frankrike, Danmark, Belgien och Finland. Veckoarbetstiden är relativt kort även i Norge, 37,5 timmar. Den relativt korta semesterperioden på 4,2 veckor är förklaringen till den relativt långa årsarbetstiden.

Tabell 7.1. Arbetstiden inom metallindustrin i Europa 2000

Land	Års- arbtid	Norm arbtid	Förk / år	V-arbtid ink. komp	Sem v.	Helgdagar fast/rörlig	Anmärkingar**
Tyskland	1542	35		35	6	6,4	Olika avtal V o Ö Tyskland
Frankrike	1590	35*		35*	5	3	Ytterligare 3 sem.dagar efter 20 tj.år
Danmark	1662	37		37	5,2	6	6 semv. iförs stegvis till 2004
Belgien	1709	37		37	4	10	38 h CA, 37 h i genomsnitt via RA
Finland	1723	40	100	37,9	5	3	5 v efter 1 tjänsteår
Österrike	1733	38,5		38,5	5	4	9,5 Max 6 sem.veckor efter 25 tjänsteår
Holland	1734	40	104	37,8	5	4	3 Max 7,6 veckors vid 61 år
Norge	1735	37,5		37,5	4,2	5	5 Max 5,2 semv. efter 60
Italien	1758	40	72	38,5	4,8	1	10 Upp till 5.8 v efter 18 tjänsteår
Sverige	1765	40	42,5	39,1	5	5	7 CA ger from 2003 61,1 h per år i ledighet, ger 1752h/år
Spanien	1777	40	44	39,1	4,4	3	11,5 Helgdagar skiftar mellan regioner.
Storbri- tannien	1778	39		39	5	8	0 37 timmar i snitt i 50% av företagen enl. EMF. 38 h i snitt ger 1732 h.
Luxemb.	1783	40	40	39,2	5	3	7 38 h i stålindustrin
Portugal	1804	40		40	5,4	2	9
Irland	1818	39		39	4	5	4
Schweiz	1859	40		40	4,2	4	5 Max 6 semesterveckor vid 60 år

I årsarbetstid avdrag för förkortning/år, semester och helgdagar. Normarb=Normal veckoarbetstid enligt lag och avtal. * 35 h gäller i företag med mer än 20 anställda, från 1/1 2002 gäller detta alla företag. ** h=timmar, semv=semesterveckor, tjår=tjänsteår, CA=centralt avtal, RA=regionalt avtal. Exempel på fast helgdag som infaller på vardag är Långfredag. Exempel på rörlig helgdag är juldagen, vilken infaller på vardag fem av sju år. Källa. Gesamtmetall. (2000). *Arbeitsbedingungen in der westeuropäischen Metall- und Elektro-Industrie. Januar 2000*, flera tabeller. European Metalworkers' Federation in the Community. (1994). *Summary of Collective Agreements in Force in the European Metalworking Industry. Situation June 1994*. Egna beräkningar.

Förkortning av årsarbetstiden genom uttag i fritid/ledighet har använts i fem av länderna i tabellen: Sverige, Finland, Nederländerna, Italien och Spanien. I dessa länder är alltjämnt normalarbetsvecka 40 timmar per vecka. I kolumnen Veckoarbetstid inklusive fritidskompensation ingår den årliga förkortningen men inte helgdagarna. Om vi går på uppgifter från European Metalworkers' Federation placerar sig Storbritannien i nivå med Österrike. Väl att märka är traditionen att arbeta övertid utbredd i Storbritannien varför den faktiska arbetstiden är bland de längsta i Europa. Frankrike har sedan 1/1 2000 fått en lagstiftning om 35 timmars arbetsvecka för företag med fler än 20 anställda. Från 1/1 2002 skall lagen även omfatta företag med färre än 20 anställda. Lagen om 35 timmars arbetsvecka är inte tvångsmässig men innebär att övertidsersättning måste betalas ut efter 35 timmars genomsnittlig arbetstid. Sedan Sverige inledde sin förkortning ned under 40 timmars arbetsvecka i mitten av 1990-talet har normalarbetstiden inte förändrats nämnvärt i de i tabellen ingående länderna med undantag av Frankrike. Spanien har dock utökat förkortningen av årsarbetstiden från 30 till 44 timmar per år. I motsvarande undersökning 1994 placerade sig Sverige 12 av 14 Västeuropeiska länder.

För att lättare kunna avgöra vilka faktorer som har betydelse för arbetstidens utformning är det naturligt att göra ett urval av länder för djupare jämförelser bland de länder som genomfört de kraftigaste förkortningarna av arbetstiden. Att ta med Tyskland i en jämförelse kan motiveras av flera olika skäl. Tyskland är det land som gjort de största förkortningarna av arbetstiden genom avtal om 35 timmars arbetsvecka. Dessa resultat uppnåddes redan 1990 varför det är denna period som är mest intressant att analysera för den tyska utvecklingen. Ytterligare en aspekt som följer av detta är att Tyskland legat först i utvecklingen. Vi har när det gäller den svenska utvecklingen sett att hänvisningen till att andra grupper har kortare arbetstid i sig är en orsak eller ett motiv och argument för kortare arbetstid. Genom att välja ett land som ligger i framkanten av utvecklingen kan denna orsaksförklaring till den kortare arbetstiden elimineras och det blir möjligt att urskilja mer fundamentala orsaker till en förändrad arbetstidsgestaltning. Detta är den viktigaste orsaken till att jag väljer Tyskland som jämförelseland, men flera andra aspekter har spelat in. Vid val av jämförelseland är det önskvärt att få en balanserad blandning av likheter och olikheter i förhållande till Sverige. Tyskland och Sverige hade en likartad utveckling på arbetstidens område under 1960- och 1970-talen men det har till skillnad från utvecklingen i Sverige skett substantiella förkortningar av arbetstiden i Tyskland under 1980- och början av 1990-talet. Tyskland är och har under lång tid varit Sveriges viktigaste handelspartner.¹ Tyskland används även som ett jämförelseland av fackföreningsfolk och arbetsgivarrepresentanter i Sverige. Fackföreningsrörelsen är relativt stark i såväl Tyskland som Sverige till skillnad från många andra europeiska länder. Det finns också en hel del forskning utförd på området. Detta innebär att jag kan dra nytta av den genomförda forskningen för min egen undersökning och på så vis bespara mig tidskrävande arkivstudier. År 1990 återförenades Tyskland. Denna stora förändring av Tysklands samhällsliv är ur komparationssynpunkt mindre lyckosam. I statistiska och andra sammanhang redovisas fortfarande de två forna områdena separat vilket underlättar jämförelsen till en del.

Danmark som jämförelseland kan motiveras av flera skäl. Först och främst har de, i jämförelse med andra länder, kort års- och veckoarbetstid. Dessutom har detta nordiska grannland en likartad fackföreningstradition som Sverige och en hög om än något lägre anslutningsgrad till de fackliga organisationerna. I Danmark var den fackliga anslutningsgraden 73 procent 1993 jämfört med Sveriges 89 procent samma år. Även organiseringen av arbetsgivarsidan liknar

¹ Tyskland var Sveriges viktigaste import- såväl som exportland 2001. Av den totala importen från utlandet kom 18 procent från Tyskland och 11 procent av exporten gick dit under årets första fem månader. SCB. (2001) Ekonomi: Handel med varor och tjänster: Export och import på varor och länder, <http://www.scb.se/ekonomi/handel/utrikes/utrikes.asp>, hämtat den 28 aug 2001.

den i Sverige. Finland är intressant att ta med av flera skäl. Det är ett land som förkortat årsarbetstiden relativt mycket. År 1994 var det land nummer tre i detta avseende. Liksom Sverige har Finland en hög anslutningsgrad till fackföreningar, 81 procent 1993. Finland är också intressant att jämföra då de använt sig av ett system med "arbetstidsbank", en modell som Svenska Metalls kongress uttalat sig för och förbundet valt att föra fram i avtalsförhandlingar med sin motpart. Både Finland och Danmark har en hög förvärvsfrekvens både bland män och kvinnor. Mellan 80 och 90 procent för män och mellan 73 och 81 procent för kvinnor. Även Tyskland har en hög förvärvsfrekvens för män men en avsevärt lägre förvärvsfrekvens bland kvinnor. Jag kommer i anslutning till genomgången av de olika länderna att ytterligare beskriva ländernas karaktäristika. Med dessa länder som jämförelseobjekt menar jag att det finns möjligheter att analysera såväl samhällsfaktorerens betydelse för utvecklingen på arbetstidens område som att jämföra olika organisationers agerande.¹

Material för att få relevant information om utvecklingen i de olika länderna och om aktörernas agerande kommer att bygga på fyra olika materialtyper. En viktig källa är redan genomförd forskning och andra beskrivningar av arbetstidens utveckling i de tre länderna. Arbetstidsfrågan har varit en omfattande discussionsfråga i Tyskland sedan början av 1980-talet, såväl bland arbetsmarknadens parter som inom akademierna. Forskningen om arbetstidsförkortningar är inte lika omfattande i Danmark och Finland som den är i Tyskland. Jag har vidare gjort sökningar efter relevant litteratur i bland annat ILOs databas liksom de danska och finska motsvarigheterna till Libris. Ett annat material som jag använt är avtal. Detta material visar på förändringar av arbetstidens gestaltning, såväl längd som utformning. En fördel med detta material är att det visar faktiska förändringar som sker efter förhandlingar med motparten. Ett tredje sätt som jag använt för att få kunskap om utvecklingen och framförallt aktörernas agerande, i detta fall fackförbund som organiserar arbetstagarna inom verkstadsindustri och deras motpart på arbetsgivarsidan, är material från respektive organisation. Detta material utgörs främst av årsberättelser från arbetsgivarorganisationerna samt tidskrifter och annat organisationsmaterial från IG Metall. Till skillnad från avtal visar denna typ av material i större utsträckning på ideologiska ståndpunkter och kan rikta sig såväl internt som externt. I alla tre länder har jag dessutom gjort flera intervjuer med representanter för de olika aktörerna.

¹ Kjellberg, Anders. (1983). *Facklig organisering i tolv länder*, s 77–80, 85–93. Se även Anders Kjellbergs forskningsprojekt *Fackliga organisationer och medlemmar under 1990-talet*. Tabell 1. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder 1980–95. Ytterligare ett land som skulle varit intressant att ta med i analysen är Frankrike. Då valet av jämförelseländer gjordes i mitten av 1990-talet var dock detta land inte självklart. Jag har av tidsskäl inte haft möjlighet att göra denna komparation senare.

Jag kommer att ge en fyllig beskrivning av arbetstidens utveckling under hela efterkrigstiden i Tyskland och arbetstidsfrågans behandling i det tyska samhället med klar tyngdpunkt mot arbetsmarknadens organisationer. Danmark och Finland redogör jag för i två separata kapitel. Jag kommer att ge en översiktlig beskrivning av utvecklingen av arbetstidens förändringar fram till 1980-talet och därefter en fylligare beskrivning. I det sista kapitlet i denna del kommer jag att analysera utvecklingen och göra jämförelser med Sverige.

8. Arbetstidens utveckling i Tyskland

I detta kapitel kommer utvecklingen på arbetstidens område under hela perioden efter andra världskriget att behandlas. Utvecklingen under den senaste tjuugoårsperioden kommer att behandlas mer utförligt.

8.1. Orientering om Tyskland

Den del av Tysklands historia som utgör ett jämförelseobjekt i min undersökning är efterkrigstiden. Västtyskland existerade som en stat åren 1949-1990. År 1990 återförenades Väst- och Östtyskland. Nedanstående tabell ger en snabb orientering om några grundläggande förhållanden i Västtyskland och Sverige 1991.

Tabell 8.1. Jämförelse av Tyskland och Sverige år 1991

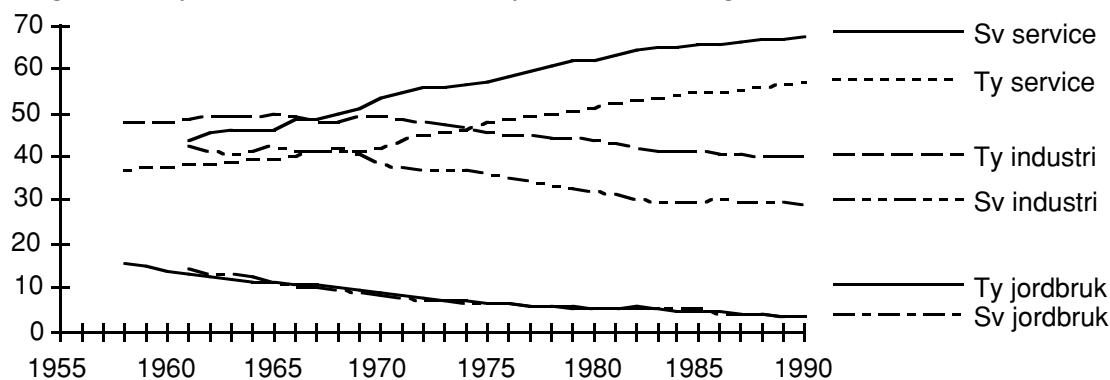
	Västtyskland	Sverige
BNP /inv * (1987-88 års priser)	US \$ 20 750	US \$ 23 680
Folkmängd	64 miljoner	8,6 miljoner
Arbetskraft	30 miljoner	4,5 miljoner
Sysselsatta i industri**	39 %	28 %
Arbetslösa	5,5 %	2,7 %
Förvärvsfrekvens män*	81,8 %	85,3 %
Förvärvsfrekvens kvinnor*	57,0 %	81,1 %

* Gäller 1990. ** Klass SNI-kod 2, 3, 4 och 5.

Källa. The Europa World Year Book 1992. och OECD. (1993). *Labour Force Statistics 1971-1991*.

Ovanstående tabell visar på en rad skillnader. Förvånande är kanske att BNP/person 1991 var lägre i det "rika" Tyskland än i Sverige. Förklaringen är sannolikt den mindre utbyggda offentliga sektorn i Tyskland, ett förhållande som även förklarar den betydligt lägre förvärvsfrekvensen bland kvinnor. En uppdelning av alla sysselsatta, efter den sektor av ekonomin där de har sin utkomst, visar att Tyskland och Sverige haft en likartad utveckling under efterkrigstiden. Se *Diagram 8.1* nedan. Även om utvecklingen av de olika näringssektorerna har varit likartad i de båda länderna skiljer sig storleken eller nivån på de olika näringssektorerna. Tydligast är skillnaden är med avseende på andelen sysselsatta i den tyska industrin vilken legat på tio procentenheters högre nivå än den svenska. Tyskland är det land som har den relativt största andelen sysselsatta i industrisektorn av de industrialiserade västdemokratierna. I Tyskland fortsatte industrisektorns andel att stiga fram till år 1965 och var under andra halvan av 1960-talet konstant.

Diagram 8.1. Sysselsatta i olika sektorer i Tyskland och Sverige. Procent

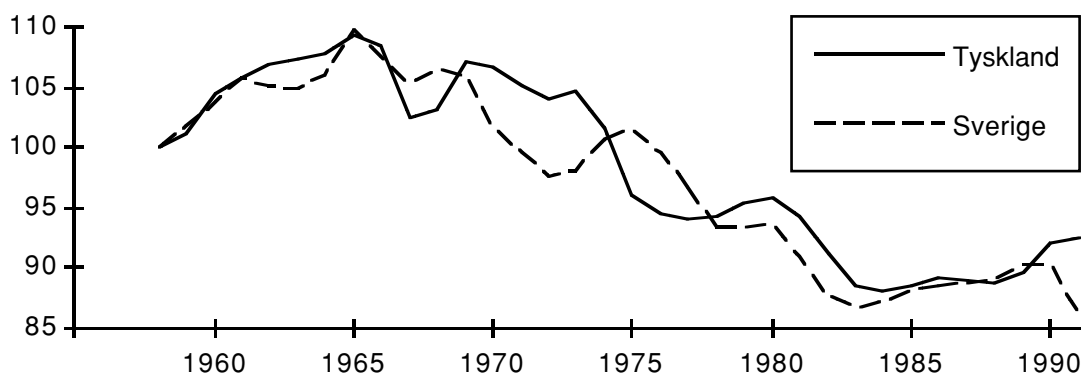


Källa. OECD. (1971). *Labour Force Statistics 1958-1969*, s 97, 171. OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970-1990*, s 240-241, 396-397.

Sedan början av 1970-talet har industrisektorns andel av de sysselsatta minskat. Vad gäller servicesektorn har förändringarna av de sysselsattas relativa andel varit likartad i de båda länderna förutom att den tyska nivån legat tio procentenheter lägre. Andelen sysselsatta i jordbrukssektorn har i det närmaste varit identisk för de två länderna under den undersökta perioden.

Tysklands industri och ekonomi under efterkrigstiden har stora likheter med utvecklingen i Sverige även om stora delar av det tyska näringslivet, till skillnad från det svenska, var utslaget vid krigsslutet. 1950-talet kännetecknas av snabb ekonomisk återhämtning. År 1960 steg bruttonationalprodukten med 9 procent. Den tyska industrin, liksom den svenska, har efter 1974 varit starkt påverkad av en turbulent global ekonomi.

Diagram 8.2. Sysselsatta i industrin i Tyskland och Sverige. Index 100=1958



Källa. OECD. (1971). *Labour Force Statistics 1958-1969*, s 22 f. OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970-1990*, s 38 f. OECD. (1993). *Labour Force Statistics 1971-1991*, s 38 f. Egna bearbetningar.

Antalet sysselsatta i den västtyska såväl som den svenska industrin var i absoluta tal som störst år 1965. Diagrammet visar också att en viss uppgång av antalet sysselsatta i industrin skett i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet i Tyskland. I Tyskland har det totala antalet sysselsatta i ekonomin som helhet stigit med 6,8 procent under tjuugoårsperioden från 1970. Motsvarande värde för

Sverige respektive OECD i Europa är 16,9 respektive 13,3 procent. Antalet sysselsatta män var 1970 och 1990 det samma i de båda länderna. Ökningen förklaras således helt av att antalet kvinnor på arbetsmarknaden ökat.¹ Ökningstakt av det totala antalet sysselsatta har i Tyskland varit 0,3 procent per år och i Sverige 0,8 procent per år. Motsvarande värde för OECD Europa är 0,6 procent.

Tysklands tre kärnindustrier kemisk-, bil- och maskinindustri har i stort behållit sin internationella konkurrensförmåga under hela efterkrigstiden. Varvsindustri och stålindustri mötte stora problem under 1970-talet och har minskat i betydelse. Nya industrier inom elektronik, datorer, halvledare och telekommunikation har i absoluta tal ökat sedan 1970-talet men har i internationell konkurrens, framför allt i jämförelse med USA och Japan, fallit tillbaka. Tysklands viktigaste handelspartners är Frankrike och övriga EU-länder.²

8.1.1. Tyska regeringar under efterkrigstiden

De helt dominerande regeringspartierna i Tyskland under efterkrigstiden är och har varit det kristdemokratiska konservativa CDU, det liberala FDP och det socialdemokratiska SPD. FDP är ett mittenparti men anses befinna sig till höger om CDU i en rad ekonomisk-politiska frågor. Under 1980-talet etablerade sig Die Grüne, motsvarande Miljöpartiet, på den politiska scenen som ett litet parti på vänsterkanten.

Tyskland kan med utgångspunkt från regeringsinnehav delas in i tre olika perioder. Den första perioden sträcker sig från 1949 till 1966/-69. Regeringsmakten innehades av CDU i koalition med FDP. Åren 1966 till 1969 var de konservativas koalitionspartner SPD. Denna period kallas allmänt "den stora koalitionen". Perioden kan som helhet karaktäriseras som en konservativ välfärdsstat där generösa välfärdsprogram infördes i en marknadsekonomi. Fackföreningar var en väl integrerad institution.³

Den andra perioden sträcker sig från 1966/1969 till 1982. Under hela perioden ingick SPD i regeringen. Med undantag för åren 1966 till 1969 var socialdemokraternas koalitionspartner det liberala FDP. Perioden karaktäriseras politiskt av försök till normalisering med "öst".

1983 återkom CDU/CSU till regeringsmakten med FDP som koalitionspartner och Helmut Kohl som förbundskansler. 1990 återförenades Östtyskland (DDR) och Västtyskland (BRD). I valet 1998 upplevde Tyskland ett regimskifte

¹ OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970–1990*, s 400–401.

² Katzenstein, Peter J. (1989). *Industry in a Changing West Germany*, i Katzenstein, Peter J. (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*, s 18–29.

³ Katzenstein, Peter J. (1989). *Industry in a Changing West Germany*, i Katzenstein, Peter J. (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*, s 7. För valresultat och regeringsinnehav se Grosser, Alfred. (1985). *Das Deutschland im Westen*, s 334–347, eller *The Europa World Year Book 1992*, s 1172–1177.

och SPD med Gerhard Schröder som förbundskansler bildade tillsammans med De Gröna majoritetsregering.

8.1.2. Arbetsmarknadsrelationer i Tyskland

Tyskland kan betecknas som en korporativistisk stat där organisationer haft ett stort inflytande på utvecklingen.¹ De tyska arbetsmarknadsorganisationerna har varit viktiga aktörer i det tyska samhällslivet. Förhandlingsstrategin på arbetsgivarsidan har bestämts och genomförts av BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), Tysklands motsvarighet till SAF. Mer än 80 procent av alla västtyska arbetsgivare är organiserade.

Den tyska arbetarrörelsen har organiserat sina fackförbund efter industriprincipen och 40 procent av arbetsstyrkan är organiserad. En viktig förklaring till den relativt låga organisationsgraden är, som framgår nedan, att löntagarinflytandet på företagsnivå sker genom företagsråden (Betriebsrat).² Paraplyorganisationen Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) är den tyska motsvarigheten till det svenska LO men har inte tillnärmelsevis haft samma inflytande som sin svenska motsvarighet. Dominerande förbund inom den tyska fackföreningsrörelsen är IG Metall. Förbundets tre miljoner medlemmar gör det till det största industriförbundet i västvärlden.³ Gränsen mellan arbetare och tjänstemän är mindre distinkt i Tyskland än i Sverige. IG Metall har i sin medlemskader löntagare som enligt svensk måttstock tillhör tjänstemannasidans fackliga organisationer. IG Metall sluter dock separata avtal för tjänstemännen.

Formellt sker förhandlingarna på regional nivå, vilket till stora delar överensstämmer med delstatsgränserna, men i praktiken är förhandlingarna samordnade på nationell nivå. IG Metall har kontinuerliga samordningsmöten i sina förhandlingar med motparten Gesamtmetall motsvarande Sveriges Verkstadsindustrier. Från Gesamtmetall följer en person med på de olika förhandlingarna i de olika delstaterna. Vissa regionala skillnader förekommer dock även vad gäller arbetstidsavtalen. Till detta återkommer vi i delkapitel 8.2. En skillnad mellan Metallindustriarbetareförbundet i Sverige och IG Metall i Tyskland är att de senare har medlemsomröstningar om förbundet skall gå ut i strejk.

Arbetstagarnas inflytande sker i det tyska arbetsmarknadssystemet både genom de fackliga organisationerna och genom företagsråden (Betriebsrat). De

¹ Littek, Wolfgang och Heisig, Ulrich. (1991), *Competence, Control and Work Redesign. Die Angestellten in the Federal Republic of Germany*, i *Work and Occupation: An International Sociological Journal*. Vol. 18, Nr 1 February 1991.

² Jag använder uttrycket företagsråd som översättning av "Betriebsrat". Detta är enligt min mening den översättning som bäst svarar mot den verksamhet som bedrivs. Kjellberg använder i sin avhandling uttrycket driftsråd och Esseltes Ty-Sv ordbok översätter Betriebsrat med företagsnämnd.

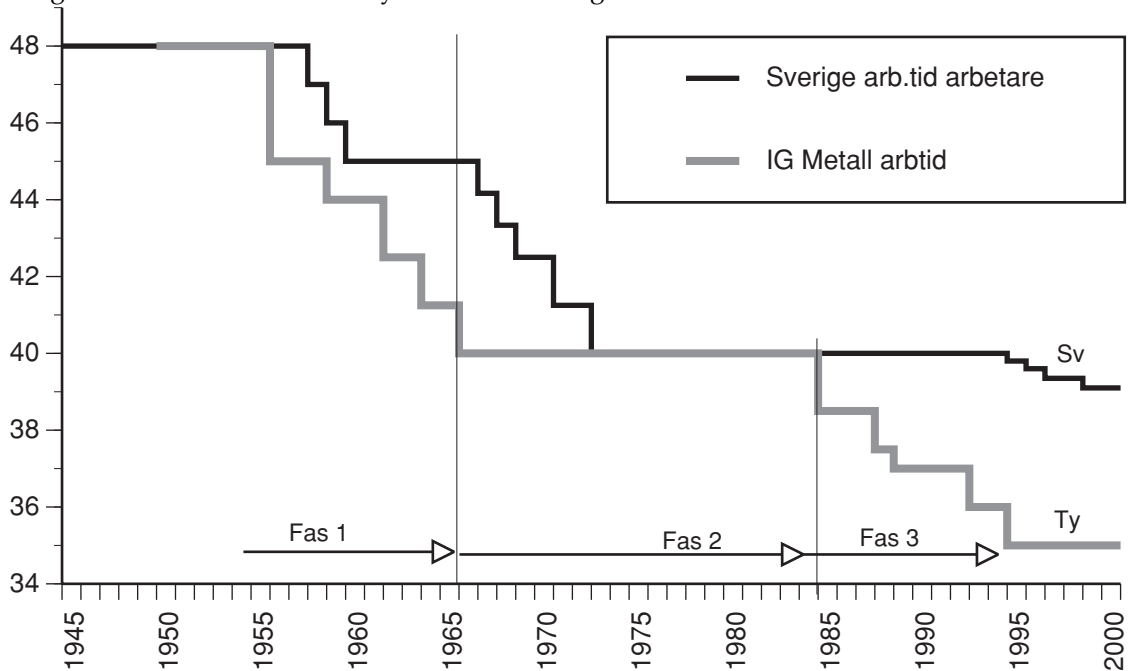
³ IG Metall. (1995). *Daten Fakten Informationen*, s 15.

fackliga organisationerna förhandlar om kollektivavtal för löner och anställningsförhållanden och har rätt till representation i företagsstyrelser. Företagsrådets verksamhet regleras genom lagstiftning. Valbara är samtliga anställda vid ett företag. I praktiken är dock en klar majoritet eller 80 procent av de valda i företagsråden fackligt organiserade. Detta är en av orsakerna till att företagsråden, av de anställda, likställs med facket. Företagsråden skall enligt lagstiftningen vara inriktade på samarbete och saknar formell rätt att utlysa stridsåtgärder, i praktiken kan företagsråden utöva påtryckningar genom hot om maskningsaktioner och liknande. Företagsråden beslutar om hur avtal skall appliceras på företagsnivå och deltar i utformningen av arbetsplatser. I praktiken förhandlar de även om löner eller löneförmåner på det egna företaget.¹ I avtalen om arbetstid har företagsråden lagstadgad rätt att påverka frågor om arbetstidens förläggning och om övertid.

8.2. Utvecklingen på arbetstidens område i Tyskland

Veckoarbetstidens förändringar i Tyskland under efterkrigstiden kan delas upp i tre olika faser eller perioder. Se diagrammet nedan.

Diagram 8.3. Veckoarbetstid i Tyskland och Sverige 1945–2000



Källa. IG Metall. (1993). *Daten Fakten Informationen*, s 32-33. Bispink, Reinhart und WSI-Tariffarchiv. (1991). *Arbeitszeitkalender-West 1991. Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeit*, s VII & X. Gesamtmetall. (2000). *Arbeitsbedingungen in der westeuropäischen Metall- und Elektro-Industrie. Januar 2000*, flera tabeller. För den svenska utvecklingen se Landsorganisationen i Sverige, LO. (1986). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952-1987*. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Flera årgångar.

¹ Katzenstein, Peter J. (1989). Stability and Change in the Emerging Third Republic, i Katzenstein (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*, s 334. Kjellberg, Anders. (1983). *Facklig organisering i tolv länder*, s 57-60.

Den första fasen tar sin början i mitten av 1950-talet, då en tioårig period av stegvis förkortning av arbetstiden från 48 till 40 timmar inleds. I den andra fasen, som varar från mitten av 1960-talet till mitten av 1980-talet, sker inga förkortningar av den avtalade veckoarbetstiden. Den sista och ännu pågående fasen tar sin början i och med avtalsrörelsen 1984. Under en tioårsperiod sker en stegvis förkortning av arbetstiden från 40 till 35 timmar. Sverige finns med som jämförelse. Fasindelningen som sådan gäller för hela den tyska ekonomin men periodindelningarnas årtal gäller för verkstadsindustrin samt till stora delar även pappers- och tryckeriindustrin. Verkstadsindustrin har på grund av sin betydelse för den tyska ekonomin och genom att fackförbundet IG Metall är det dominerande fackförbundet i Tyskland varit stilbildande i arbetstidsfrågan för övriga branscher och förbund, även om de inte varit först med arbetstidsförkortningar. Övriga delar av ekonomin har med en viss eftersläpning följt efter de arbetstidsförändringar som skett i verkstadsindustrin.¹

8.2.1. Vägen till 40 timmars arbetsvecka i Tyskland

I januari 1946 trädde arbetstidslagen (*Arbeitszeitordnung AZO*) från 1938 åter i kraft. Detta innebar en begränsning av arbetstiden till 8 timmar om dagen eller 48 timmar i veckan. På grund av olika driftsstörningar efter krigets slut var korttidsvecka vanligt vid många industrier. Detta skedde vanligen utan lönekomensation. Arbetstidslagen hade därmed ingen större praktisk betydelse de första efterkrigsåren eftersom den genomsnittliga arbetstiden trots skillnader i olika branscher klart understeg den lagstadgade gränsen.²

Före första maj 1952 och DGB-kongressen (motsvarigheten till LO-kongressen) samma år spelade frågan om 40 timmars arbetsvecka ingen roll i de tyska fackföreningarnas efterkrigspolitik.³ Facken försökte under dessa de första efterkrigsåren hålla fast vid principen om åtta timmars arbetsdag.⁴ Kraven och önskemålen från de anställda på femdagarsvecka gjorde att så inte skedde. För de anställda var det viktigare med femdagarsvecka än ett principiellt fasthållande vid åtta timmarsdagen. Kraven på 40 timmars arbetsvecka från löntagarehåll stöddes av SPD och framkommer i deras Aktionsprogram från 1952. SPDs liksom löntagarorganisationernas argumentation utgick dels från arbetsskydds- och återhämtningsaspekten dels från att löntagare skulle få del av produktionsframstegen. Någon större betydelse fick inte DGB-beslutet 1952 om 40 timmars arbetsvecka. Frågan om en sänkning av arbetstiden ned till 40 timmar per vecka

¹ Isidorsson, Tommy. (1995). *Arbetstidsfrågan i internationell belysning. Förlopp, förklaringar och följder*, bilaga 1.

² Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 604–606.

³ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 608.

⁴ Sif i Sverige använde under motsvarande period samma taktik. Se Isidorsson, Tommy. (1992). *Varför arbetstiden inte förkortats i Sverige efter 1973*.

fick en mer framskjuten plats från och med 1955 då den sattes upp på DGBs aktionsprogram. Programmet antogs vid ett möte där DGBs olika fackförbundsordföranden deltog. Till kraven på 40 timmars arbetsvecka kopplades krav på femdagarsvecka och full kompensation för inkomstbortfall. Argumentationen som användes var att den kraftiga tillväxten i samhället skulle komma arbetarna till del.¹ Drivande i frågan var IG Metall och deras ordförande Otto Brenner.² Kraven på full lönekomensation har sedan framförts och beaktats vid alla tillfällen då arbetstiden förkortats.³

Under hösten 1955 och våren 1956 träffades centralorganisationerna BDA och DGB för att diskutera arbetstidsfrågan. En kommission där de två organisationerna var representerade tillsattes. Vid kommissionens andra möte satte sig arbetsgivarna, i motsats till tidigare, inte emot en arbetstidsförkortning. Arbetsgivarnas förslag gick ut på att löneökningar och arbetstidsförkortningar skulle kopplas till den samhälleliga produktivitetsökningen. Fackföreningarna upplevde att deras möjligheter till en självständig lönepolitik försvann under sådana förutsättningar och kunde därför inte gå med på ett sådant förfarande. Förhandlingarna mellan centralorganisationerna upphörde och initiativet gick i stället över till de enskilda fackförbunden. I denna utveckling fick avtalsförloppet i metallindustrin en ledande roll.

Först sedan IG Metall 1956 sagt upp avtal på en rad viktiga områden startade realförhandlingar med motparten Gesamtmetall. Efter ett par förhandlingsförslag där båda parter gjort vissa eftergifter undertecknades ett nytt avtal som innebar en förkortning av arbetstiden ned till 45 timmar före 1957 års utgång och en löneförhöjning på 8 procent. Av detta var $6\frac{1}{3}$ procent inkomstkomensation för den förkortade arbetstiden och $1\frac{2}{3}$ procent löneförhöjning. Avtalet som gällde till och med december 1957 innehöll även en säkerhetsklausul som gav rätt till omförhandlingar om konsumentprisindex steg med mer än 3,5 procent.⁴ Flera företag inom stål- och metallindustrin hade vid denna tidpunkt redan slutit avtal om arbetstidsförkortningar, vilka genomförts utan större svårigheter för de enskilda företagen. Vid tidpunkten för överenskommelsen mellan IG Metall och Gesamtmetall var arbetstidsförkortningen som sådan inte kontroversiell. Det som diskuterades var hastigheten, storleken och förhållandet till andra avtalsfrågor vid genomförandet av förkortningen.⁵ I detta sammanhang kan det vara värt att notera att ett företag inom cigarettbranschen förkortade arbets-

¹ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 154–156, se även Dokument 19, s 244.

² Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 616.

³ Bosch, Gerhard. (1990). From 40 to 35 hours. Reduction and flexibilization of the working week in the Federal Republic of Germany, s 617.

⁴ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 245–248. Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 626–627.

⁵ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 628.

tiden från 48 timmar i veckan till 42,5 timmar redan 1952. Först två år senare undertecknades ett branschavtal med fackförbundet Nahrung-Genuß-Gaststätten (Näring-njutning-restaurang). Branschavtalet 1954 innebar att arbetstiden skulle sänkas till 42,5 timmar under 1957 och 1958. 40-timmarsvecka, med arbete måndag till fredag, skulle införas från 1959.¹

År 1957, ett par månader före det föregående avtalets utgång, kom IG Metall och Gesamtmetall överens om en ytterligare förkortning av arbetstiden ned till 44 timmar från 1/1 1959 samt en löneförhöjning med 8,3 procent. Nästa avtal undertecknades av parterna 1960 och innebar att arbetstiden skulle förkortas till 42,5 timmar 1/1 1962, till 41,25 timmar 1/1 1964 och till 40 timmar från 1/7 1965. För 1960 höjdes lönen dessutom med 8,5 procent och för 1961 fram till 1/7 med 5 procent.² Förhandlingarna 1960 skedde vid en tidpunkt då tillväxten var mycket stark. År 1960 steg bruttonationalprodukten med 9 procent. Detta var betydligt mer än föregående och efterkommande år. År 1963 var tillväxten nere i 3,4 procent. Arbetslöshetstalen var också låga under denna period och höll sig under 1 procent. Denna ekonomiska situation medförde att arbetsgivarna vid tidpunkten för nästa avtal fick stöd av den tyska konservativ-liberala regeringen att begränsa det fackliga fördelningsutrymmet till produktivitetstillväxten.³ Efter strejker och lock-outer om tolkningar av avtalets omförhandlingsklausuler i början av år 1964 stannade en kompromiss vid att sista steget i arbetstidsförkortningen sköts fram med ett år, det vill säga till 1/7 1966. Kompensationen för arbetstagarna var bland annat att de erhöll en längre semester och högre semesterkompensation.⁴ Från arbetstagarhåll motiverades det med att en längre sammanhållen återhämtningsperiod var nödvändig.

Kraven på kortare arbetstid under 1950- och 1960-talen framfördes främst med argument som hade med den förändrade arbetsorganisationen och den mer uppdrivna arbetstakten att göra samt med sociala argument, kulturella argument och fritidsargument.⁵ Uttryckligen framfördes att arbetstidsförkortningar inte var ett medel i kampen mot arbetslösheten. I IG Metalls medlems-tidning kunde medlemmarna 1952 läsa att:

¹ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 161. Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 614–615.

² Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 249–253. Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 628–630.

³ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 630. Här citerar Scharf Bergmann, J, Jacobi, O. och Müller-Jentsch, W. (1975). *Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen*, s 192–195.

⁴ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 631–632.

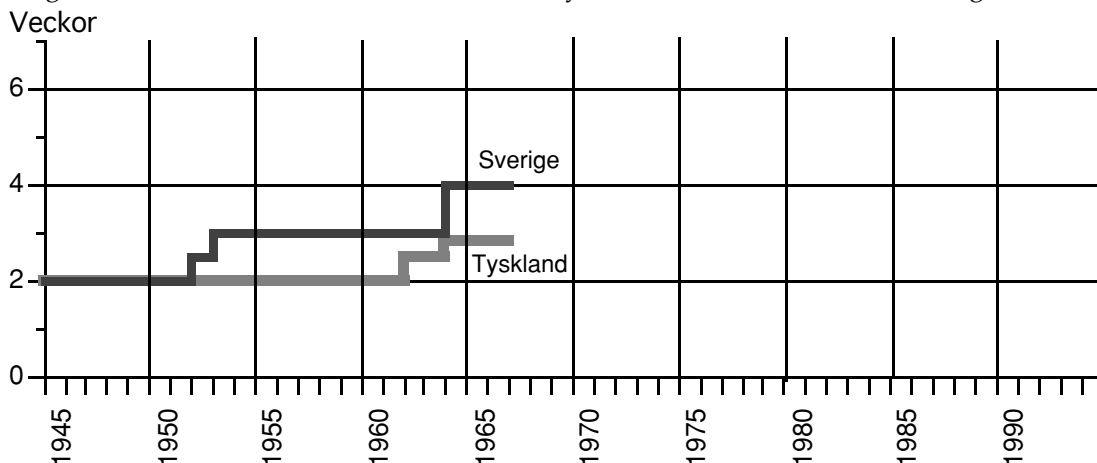
⁵ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 616–618.

”Klarhet måste råda över att kraven på arbetstidsförkortning ned till 40 timmar inte är ett resultat av ett växande sysselsättningsproblem i en hotfull kris.”¹

Först i samband med debatten om automation i mitten av 1960-talet och efter det att merparten av industrin erhållit avtal om 40 timmars arbetsvecka framfördes från vissa håll åter arbetslöshetsaspekten som ett argument för ytterligare förkortningar av arbetstiden.²

Parallellt med utvecklingen mot kortare arbetstid skedde även en förlängning av semestern. För utvecklingen av minimisemestern i tysk metallindustri se diagram 4. Sverige medtaget som jämförelse.

Diagram 8.4. Minimum antal semesterveckor i tysk metallindustri åren och i Sverige 1945–1966



Anmärkning. Före 1970 innebar varje semestervecka 6 dagar.

Källa. IG Metall. (1993). *Daten Fakten Informationen*, s 68. För den svenska utvecklingen se s 61 ff.

Minimisemestern i Tyskland inom metallområdet var åren 1945–1961 två veckor. År 1962 höjdes minimisemestern till två och en halv vecka. Ytterligare två semesterdagar tillkom 1964. För personer äldre än 29 år var semestern under motsvarande period en vecka längre.³ Minimisemestern var under merparten av denna period en vecka kortare i Tyskland än i Sverige.

8.2.2. Uppehåll med förkortningarna av veckoarbetstiden i Tyskland

Under 1970-talet och början av 1980-talet skedde inte några förkortningar av veckoarbetstiden i den tyska industrin förutom en implementering av 40 timmarsveckan i de branscher där den ännu inte var införd. Flera olika fackförbund formulerade under 1970-talet krav på olika typer av arbetstidsförkortningar. De olika kraven på kortare arbetstid ledde inte till förkortningar av den avtalade veckoarbetstiden. Andra typer av förkortningar av arbetstiden skedde däremot. År 1973 lyckades metallarbetare, efter en strejk bland 57 000 metallar-

¹ Metall, Nr 22 29/10 1952, s 1, citerat i Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 620–621.

² Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 621.

³ IG Metall. (1993). *Daten Fakten Informationen*, s 68.

betare vid Daimler Benz samt Bosch, erhålla betalda raster för arbetare med akkordsarbeten. Dessa arbetstagare erhöll fem minuter var timma i återhämtningstid samt tre minuter till personlig tid.¹ Detta kan ses som en reaktion mot den högre intensiteten i arbetet som utvecklats under 1960- och 1970-talen och ingick som ett led i fackföreningarnas strävan för en humanisering av arbetet.²

I argumentationen gentemot arbetsgivarna under 1970-talet hänvisade fackföreningarna till branschens särskilda arbetsbelastning och till humanisering av arbetet, men mot slutet av decenniet ersattes detta argument av argumentet att arbetstillfällen skulle säkras. För IG Metall var den ökande arbetslösheten en viktig faktor till att sysselsättningsproblematiken kom i fokus. Grunden till den ökande arbetslösheten var att tysk industri, särskilt stålindustrin, från mitten av 1970-talet drabbades av en strukturell kris. Kravet på 35-timmars arbetsvecka formulerade IG Metall vid en avtalsupptakt 1977. Kravet på arbetstidsförkortning erhöll allmän acceptans inom DGB. Alla förbund förespråkade dock inte att en arbetstidsförkortning skulle tas ut som en förkortning av den dagliga arbetstiden; detta gällde till exempel IG Chemi.³ I avtalsförhandlingarna med stålindustrin i Nordrhein-Westfalen 1978/-79 gick IG Metall för första gången ut med krav på 35 timmars arbetsvecka gentemot arbetsgivarna. Arbetsgivarna avfärdade vid upprepade tillfällen under förhandlingarnas gång kraven på kortare arbetstid med motiveringen att det var för kostsamt samt att en arbetstidsförkortning snarare äventyrade arbetstillfällen än att det säkrade arbeten genom en försämrad konkurrens gentemot utlandet. Motpartens nej ledde till att kravet gick ut på en medlemsomröstning bland 120 000 metallare. Nästan 90 procent röstade för strejk. Konflikten innebar att 90 000 var indragna i den direkta konflikten. Totalt berördes 120 000. Resultatet innebar förutom en löneökning på 4 procent under en 15 månaders period att tre eller sex friskift (=lediga dagar) infördes, det högre antalet dagar för personal som arbetade nattskift. Ytterligare arbetstidsförkortningar infördes för arbetare över 50 år. Semestern utökades stegvis till sex veckor fram till 1982. Inom metallindustrin hade den genomsnittliga semestern dessförinnan stigit från 21 dagar eller drygt fyra veckor

¹ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 692. Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 174, 255–256.

² Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 174–175.

³ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 174–183. Bosch, Gerhard. (1990). From 40 to 35 hours. Reduction and flexibilisation of the working week in the Federal Republic of Germany, i *International Labour Review*, Vol. 129, 1990 nr 5, s 614 ff.

1972 till 24 dagar 1977.¹ I avtalet 1978/-79 skrevs även in att arbetstidsförkortningar under 40 timmar inte kunde tas upp till förhandlingar igen förrän 1984.²

Arbetsgivarsidans inställning var annorlunda under 1970-talet än den hade varit under 1950-talet. Under 1970-talet klargjorde arbetsgivarna att de var emot ytterligare förkortningar av veckoarbetstiden. De hänvisade till att en arbetstidsförkortning skulle leda till försämrade konkurrenskraft, vilket på sikt även skulle leda till större arbetslöshet.³ Sedan 1975 fanns det inom den tyska arbetsgivarorganisationen BDA en central överenskommelse, den så kallade "Tabukatalogen", som innebar att inget arbetsgivarförbund eller någon arbetsgivare fick sluta överenskommelser med motparten som innebar ett underskridande av 40 timmar i veckan och fem dagars arbetsvecka eller semesterförlängningar utöver sex veckor.⁴ I den ovan refererade konflikten i stålindustrin lyckades parterna formellt att hålla sig inom dessa marginaler.

Till skillnad från tidigare år tog SPD under denna period inte direkt upp fackföreningarnas krav på kortare arbetstid. År 1976 framhöll partiet i stället problemen med en ytterligare arbetstidsförkortning. Först i mitten av 1980-talet tog SPD upp kravet på 35 timmars arbetsvecka.⁵ Värt att notera i detta sammanhang är att perioden 1967-1983, då inga arbetstidsförkortningar av veckoarbetstiden genomfördes inom Metalls avtalsområde, överensstämmer till fullo med den period då SPD varit i regeringsställning.⁶ Under denna period då inga ytterligare förkortningar av veckoarbetstiden skedde fortsatte den från 1964 påbörjade förlängningen av semestern. Se *Diagram 8.5*. Tre och fyra veckors minimisemester erhöles 1967 respektive 1974 genom stegvis förlängning under de föregående åren. Såväl under denna period som den föregående efterkrigsperioden var semestern ytterligare en vecka längre för dem som var äldre än 30 år. Den femte minimisemesterveckan började införas 1980. Samma år var semestern knappt sex veckor för personer över 30 år. Från 1982 har semestern varit sex veckor oberoende av ålder. Till del kan därför sägas att arbetstidsförkortningarna bytte form under *Fas 2* i den tyska efterkrigsutvecklingen, från förkortningar av veckoarbetstiden till förlängning av semestern.

¹ Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 187. Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 174-183. Enligt Schneider berördes 70 000 av den direkta konflikten.

² Bispink, Reinhart und WSI-Tariffarchiv. (1991). *Arbeitszeitkalender-West 1991. Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeit*. (DBG Tarifbericht.) Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 180-181.

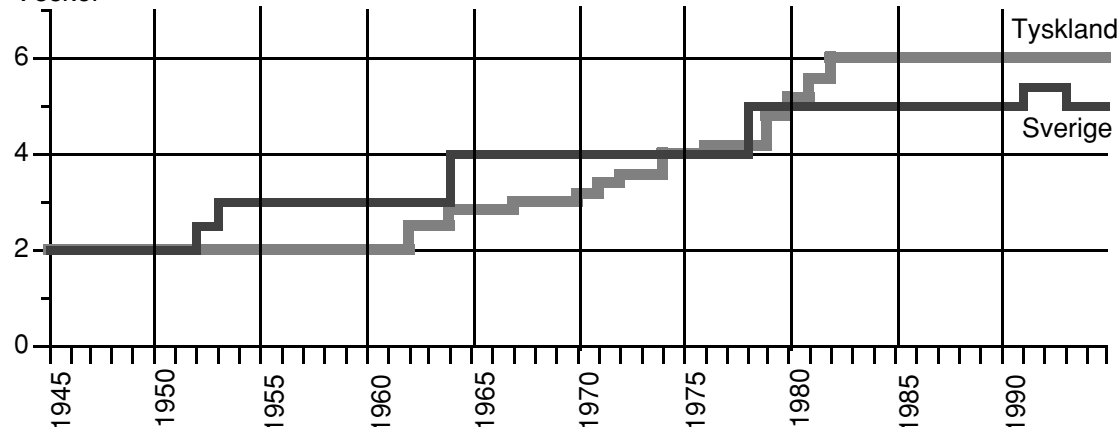
³ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 179.

⁴ Bosch, Gerhard, Dawkins, Peter och Michon, François. (1994). *Working Time in Fourteen Industrialised Countries: an Overview*, s 142. Bosch, Gerhard. (1990). *From 40 to 35 hours*, s 614. Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 180.

⁵ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 178. Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 203 f.

⁶ Se kapitel 8.1.1 om de politiska förhållandena i Tyskland under efterkrigstiden.

Diagram 8.5. Minimum antal semesterveckor i tysk metallindustri och i Sverige åren 1945–1994



Anmärkning. Före 1970 innebar varje semestervecka 6 dagar, från 1970 5 dagar.

Källa. IG Metall. (1993). *Daten Fakten Informationen*, s 68. För den svenska utvecklingen se kapitel 4, *Arbetstidens utveckling i Sverige*, s 61 ff.

Utvecklingen mot längre semester startade dock redan 1962, under samma period som veckoarbetstiden förkortades. Den femte semesterveckan infördes i det närmaste samtidigt i de två länderna. Därefter har, som framgår av figuren, Sverige inte förkortat vare sig normalarbetstid eller förlängt semestern. Vägen mot en sjätte semestervecka som inleddes av den socialdemokratiska regeringen avbröts och återställdes till fem veckor som en följd av de så kallade krisuppgörelserna mellan regeringen Bildt och oppositionen hösten 1992.

8.2.3. Vägen mot 35 timmars arbetsvecka i Tyskland

Inför avtalsförhandlingarna om 1984 års avtal återkom IG Metall med kravet på 35 timmars arbetsvecka. Detta krav var kombinerat med krav på begränsning av övertidsarbetet och att det övertidsarbete som förekom skulle kompenseras med fritid.¹ Inför de nya försöken att åstadkomma en förkortning av arbetstiden hade IG Metall förberett sig mer än 1977. Förbundet genomförde redan under 1983 en omfattande informations- och publicitetskampanj för att få stöd bland medlemmarna och den allmänna opinionen. För att på ett handgripligt sätt visa effekterna av en allmän förkortning av arbetstiden ned till 35 timmar tog fackföreningsfunktionärer med väckarklockor och klockor för att markera när de anställda skulle ha slutat om de haft 35-timmars arbetsvecka.² Det är också från denna tid som symbolen med solen och kraven på 35 timmar härstammar.³ Vid ett möte 3/4 -84 med samtliga ordförande i fackförbunden inom

¹ Gesamtmetall. (1987). *Bericht der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände*. 1. Mai 1985 – 30. Juni 1987, s 54.

² Hartmann, Heinz och Horstmann, Jörg. (1987). A Trade Union Information Strategy – The Case of The German Metal Workers Union, i *British Journal of Industrial Relation*. Vol. 25, s 371–89. Informationskampanjen behandlas utförligare i avsnitt 4.3.1.

³ IG Metall. (1984). *Der Gewerkschafter*, nr 4 1984.

DGB beslöts att vid en skärpning av konflikt så skulle förbunden gemensamt stödja de drabbade förbunden. Förstamajparollen samma år var 35 timmars veckoarbetstid och en förkortad livsarbetstid. Det samlande mottot för hela fackföreningsrörelsen under DGB var "DGB-Solidaritet -84" och "Förkortad arbetstid – säkrade arbetsplatser!"¹ Inom IG Metall gick man längre och hävdade i sin främsta slogan att arbetstidsförkortning innebar nya arbeten.² Beslutet om krav på förkortad arbetstid togs enhälligt inom DGB av förbundens olika representanter men ungefär hälften av fackförbunden inom DGB och arbetsgivarna föredrog en sänkning av pensionsåldern framför en förkortning av veckoarbetstiden.³

Den konservativ-liberala regeringen Kohl framlade under pågående förhandlingar mellan IG Metall och motparten Gesamtmetall förslag om förtidspensionering. Lagförslaget innebar att personer från 58 år och upp till ordinarie pensionsålder (vanligtvis 63 år) erhöll 65 procent av ordinarie lön samt att staten gick in med ett 35-procentigt stöd om den pensionerade personen ersattes av en arbetslös person. Förslaget lades fram i parlamentet strax innan IG Metall genomförde sin omröstning för att se om medlemmarna var för att förbundet skulle gå ut i strejk för 35-timmarsveckan. Förslaget om förtidspensionering fick stöd av arbetsgivarna. Då frågan om tidigare pensionering hade diskuterats 1982 hade både arbetsgivarna och de konservativa varit emot förslaget. Regeringen påverkade även *Bundesanstalt für Arbeit* så att de inte betalade ut arbetslöshetsersättning till dem som var arbetslösa på grund av att de var indirekt påverkade av konflikten.⁴ De tyska socialdemokraterna, SPD, stödde sedan mitten av 1980-talet kravet på en förkortning av arbetstiden ned till 35 timmar.⁵ Förutom att förespråka förtidspensionering som alternativ till en generell förkortning av arbetstiden framhöll arbetsgivarna flexibla arbetstider och utökad bruk av deltidarbete. I samband med förhandlingarna om kortare arbetstider i Tyskland 1983 mellan IG Metall och Gesamtmetall var de senares förslag, för att komma tillrätta med arbetslösheten, förutom att förespråka förtidspensionering, att arbetstiderna skulle göras flexibla och att deltidarbetet skulle utökas. Individuellt anpassade arbetstider, det vill säga deltidarbete, skulle ge

¹ "DGB-Solidarität '84 Arbeitszeit verkürzen – Arbeitsplätze sichern!" DGB. (1986). *Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1982 bis 1985*, s 759.

² IG Metall. (1985). ...denn 35 ist das Ziel. *Der Kampf um kürzerer Arbeitszeit in der Metallindustrie 1983/84*, s 82–114.

³ Bispink, Reinhart. (1991). *Arbeitszeitkalender-West 1991. Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeit*, s ii.

⁴ Bosch, Gerhard, Dawkins, Peter och Michon, François. (1994). *Working Time in Fourteen Industrialised Countries: an Overview*, s 148 ff. Bastian, Jens, Hinrichs, Karl och van Kevelar, Karl-Heinz. (1989). Problems of Employment-Effective Working Time Policies – Theoretical Considerations and Lesson from France, The Netherlands and West Germany, i *Work, Employment & Society*, Vol. 3, september 1989, s 341.

⁵ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 179.

100 000 arbetstagare möjlighet att arbeta eller säkra arbetsplatser. Detta var i grunden den strategi som SAF använt med framgång under 1970-talet.¹

Förhandlingarna om 35-timmarsveckan ledde till den största konflikten under hela efterkrigstiden. IG Metall valde ut två delstater, Baden Württemberg och Hessen, där de genomförde omröstningar om huruvida förbundet skulle gå ut i strejk. I dessa delstater valde de att ta ut arbetare vid företag med hög orderbeläggning för att med en liten insats erhålla så stor effekt som möjligt. Denna taktik har kallats "Minimax strategin". Inom metallindustrin varade den öppna konflikten i sju veckor och 58 000 var uttagna i strejk. 180 000 var lockoutade och ytterligare 375 000 var indirekt berörda (*kalte Aussperrung*).² Inom IG Drucks avtalsområde varade konflikten i 12 veckor och berörde totalt 45 000 strejkande.³ De materiella resultaten i IG Metalls avtalsuppgörelsen innebar att veckoarbetstiden förkortades till 38,5 timmar i metall-, tryck- trä och konstmaterialindustrin. Lönemässigt innebar avtalet en höjning med lönerna från 1/7 1984 med 3,3 procent och från 1/4 1985 med 2,0 procent. Om vi samtidigt tar in den höjning av timlönen som en arbetstidsförkortning medför innebär det ytterligare 3,9 procents löneförhöjning från 1/4 1985 då den avtalade veckoarbetstiden sänktes med 1,5 timmar ned till 38,5.⁴ Avtalet innebar förutom att arbetstiden förkortades med en och en halv timma även att arbetstiden blev flexiblare. Dessa möjligheter i avtalet framhålls av Gesamtmetall som de stora vinsterna med avtalet från 1984. Avtalet innebar enligt Gesamtmetall ett avsked till den generella 40 timmarsveckan och en framgång för kreativitet och fantasi i gestaltandet av arbetstid. Femton år senare framhåller fortfarande Gesamtmetall avtalet 1984 som epokgörande.⁵

Krav på ytterligare arbetstidsförkortningar framfördes i avtalsförhandlingarna inför avtalet 1987 då arbetstidsavtalet inom metall- och tryckindustrin från 1984 löpte ut. Även dessa förhandlingar resulterade i en öppen konflikt. Under ett par veckor berördes 1,2 miljoner anställda i metallindustrin av varningsstrejker. Avtalet innebar att arbetstiden förkortades i två steg. Den 1/4 1988 förkortades arbetstiden med 1 timma till 37,5 timmar och 1/4 1989 förkortades arbetstiden ned till 37 timmar. Förutom kompensation för den genom arbetstids-

¹ Gesamtmetall. (1985). *Bericht der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände*. 1. Mai 1983 – 30. April 1985. s 48 f.

² Bosch, Gerhard, Dawkins, Peter och Michon, François. (1994). *Working Time in Fourteen Industrialised Countries: an Overview*, s 144 .

³ Bispink, Reinhart. (1991). *Arbeitszeitkalender–West 1991. Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeit*.

⁴ IG Metall. (1991). *Daten Fakten Informationen*, s 33. Se även Tabell 4 senare i detta delkapitel.

⁵ Gesamtmetall. (1987). *Bericht der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände*. 1. Mai 1985 – 30. Juni 1987, s 90. För Gesamtmetalls aktuella och fortfarande positiva syn på arbetstidsavtalet 1984 och flexibilitet se Gesamtmetall. (2000). *Flexible Arbeitszeitgestaltung*, <http://www.gesamtm Metall.de/Gesamtm Metall/MEOnline.nsf/pages/27D0487D8C-EEF1A4C125691F0051C978#top>, (avstavat) hämtad 001218.

förkortningen förlorade inkomsten höjdes lönen med 3,7, 2,0 samt 2,5 procent under de tre avtalsåren.¹

Vid avtalsförhandlingarna 1990 lyckades IG Metall efter månadslånga förhandlingar och punktstrejker (*Warnstreiks*) nå 35 timmars arbetsvecka för ett helt avtalsområde. 35-timmarsveckan infördes i två steg, 36 timmar från 1/4 1993 och 35 timmar från 1/10 1995. Avtalet är uppdelat i ett separat arbetstidsavtal som löper under åtta år och en lönedel som tecknades med kortare avtals-tid.²

1992 års avtal innebar att lönerna höjdes med 5,4 procent från 1/4 1992 och med 3,0 procent från 1993 samt vissa tillägg på extrabetalningar. Förutom löneförhöjning med 3,0 procent 1993 genomfördes i april den från 1990 beslutade förkortningen av arbetstiden ned till 36 timmar med full lönekomensation vilket motsvarade ytterligare 2,8 procent löneförhöjning. I slutfasen av förhandlingarna försökte Gesamtmetall att skjuta upp införandet av denna arbetstidsförkortning vilket dock arbetstagarorganisationen inte gick med på.³

Avtalsrörelsen 1994 präglades inom IG Metalls/Gesamtmetalls avtalsområde av två olika faktorer, dels det så kallade VW-avtalet, dels en strävan hos arbetsgivarparten bort från normalarbetstidsbegreppet. VW-avtalet eller Volkswagen-avtalet är ett lokalt avtal slutet mellan företagsledning (i Wolfsburg) och företagsrådet (Betriebsrat) och gäller hela koncernen i Tyskland. Bakgrunden till avtalet var att 30 000 av de 103 000 anställda i Volkswagen-koncernen, varav 15 000 av totalt 36 000 anställda i Volkswagens anläggning i Wolfsburg, hotades av uppsägning. Till detta räknade företaget med en ökning av produktiviteten på 54 procent under perioden 1994-1998. I företagsrådets intresse låg att undvika uppsägningar i ett i övrigt mycket pressat arbetsmarknadsläge med en (fortsatt) hög arbetslöshet. Ett avskedande av 30 000 personer skulle för företagsledningen innebära en förlust av ett stort antal kvalificerade medarbetare. Ett mycket viktigt skäl till att företaget inte ville avskeda arbetstagarna utgjorde även det faktum att företagsrådet i ett tidigare skede förhandlat till sig uppsägningsklausuler som innebar att de anställda hade rätt till stora avgångsvederlag. En uppsägning av 30 000 personer skulle därför innebära stora kostnader för företaget. Genom att införa fyradagars arbetsvecka räknade företagsledningen med att spara in 20 procent av personalkostnaderna eller 11 miljarder D-mark. En traditionell uppsägning av personalen skulle kostat företaget 1-4 miljarder D-mark. Avtalet innebär kortfattat att de anställda minskade sin arbetstid ned till 28,8 timmar, en minskning av arbetstiden med 20 procent men med en

¹ Bosch, Gerhard, Dawkins, Peter och Michon, François. (1994). *Working Time in Fourteen Industrialised Countries: an Overview*, s 145 f. IG Metall. (1991). *Daten Fakten Informationen*, s 33.

² Bispink, Reinhart. (1991). *Arbeitszeitkalender-West 1991. Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeit*.

³ Intervju med Willi Klöcker, IG Metall Bezirksleitung Dortmund, den 9/5 1994.

lönekompensation genom olika arrangemang på totalt 9,4 procent. Till övertid räknas arbetstid utöver de avtalade 28,8 timmarna, övertidsersättning betalas dock ut först över 35 timmar per vecka. Förutom den lösning, som betraktas som grundmodell och som är den helt dominerande lösningen, finns även en stafettmodell och en blockmodell. Stafettmodellen innebär att lärlingar skall anställas på deltid och stegvis få en högre arbetstid. Denna stegvisa höjning av arbetstiden skall matchas med en stegvis sänkning av arbetstiden för äldre anställda. Blockmodellen innebär att de anställda skall arbeta en bestämd tid för att under en begränsad tid friställas med ersättning från "Arbeitsverwaltung". I praktiken har de anställda en daglig arbetstid på sju timmar fyra dagar i veckan måndag till fredag.¹

Även om avtalet inte var avsett att ha en normerande roll fick det omedelbar verkan i avtalsrörelsen mellan IG Metall och Gesamtmetall. Till skillnad från tidigare år genomfördes förhandlingar direkt mellan Gesamtmetall och IG Metall på nationell nivå. Motsvarigheten till VW-avtalet fick i avtalet mellan Gesamtmetall och IG Metall en något annorlunda utformning. Avtalsmodellen innebär att företagsledningen och det lokala företagsrådet (Betriebsrat) kan välja mellan två varianter av reducerad arbetstid. Den första varianten innebär att en sänkning av veckoarbetstiden för *hela* arbetsstyrkan kan ske från de avtalade 36 timmarna ned till 30 timmar med motsvarande löneminskning. Till denna variant är en klausul kopplad om att inga avskedanden får ske. Den andra varianten innebär att veckoarbetstiden kan minskas från de avtalade 36 timmarna ned till 30 timmar för *delar* av arbetsstyrkan eller hela avdelningar med lönekompensation. Se tabellen nedan. Till denna variant är inga klausuler om avskedanden kopplade.

Tabell 8.2. 1994 års avtal inom verkstadsindustrin om arbetstidskorridor och dess kompensation

Avtalade timmar	Arbetstidsförk. timmar	Lönekomp enligt avtal %	Förkortning av arbetstid i %	Komp lön/ förkort. arbtid
35	1	1,00	2,78	0,36
34	2	2,10	5,56	0,38
33	3	3,20	8,33	0,38
32	4	4,40	11,11	0,40
31	5	5,60	13,89	0,40
30	6	7,00	16,67	0,42

Källa. Verhandlungsergebnis zwischen dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V (Gesamtmetall) und der Industriegewerkschaft Metall, Hannover 5/3 1994.

Av tabellen framgår att graden av lönekompensation är högre ju större förkortningen av arbetstiden är. Kompensationen varierar mellan 36 procent och 42 procent, den högre nivån vid en förkortning ned till 30 timmars arbetsvecka. Lönemässigt ingick i 1994 års avtal en allmän höjning av lönen från den 1/6

¹ Lehdorff, Steffen. (1994). *Informationen zur Arbeitszeitverkürzung bei Volkswagen*, s 1–4. Bland annat används deras trettonde månadslön och delar av deras extra semesterpengar för att delas upp på de tolv ordinarie månadslönerna.

1994 med två procent. Samtidigt sker vissa lönesänkningar av extra ersättningar med tio procent och vissa förändringar av beräkningen av extraersättningar, såsom den trettionde månadslönen och semesterpengar.¹

Den andra viktiga faktorn som påverkade avtalsförhandlingarna 1994 var arbetsgivarnas strävan att komma bort från begreppet normalarbetstid och i stället sluta individuella arbetstidsavtal med varje anställd inom ett veckoarbetstidsspann mellan 40 och 35 timmar. Ett krav som IG Metall uppfattade som en förlängning av arbetstiden och med hänvisning till det rådande arbetsmarknadsläget motsatte sig, varför de gamla kvotreglerna med möjligheter för mellan 13-18 procent av arbetsstyrkan att arbeta upp till 40 timmar bibehölls. Från 1994 förlängdes beräkningsperioden för den genomsnittliga arbetstiden från sex till tolv månader.²

Arbetsgivarnas strävande mot mer decentraliserade, varierande och flexibla arbetstider är ingenting nytt utan en utveckling som pågått sedan vägen mot kortare arbetstider inleddes i mitten av 1980-talet. Parallellt med avtalen om förkortad arbetstid skedde, efter krav från arbetsgivarparten, en utveckling mot flexibla arbetstider. Flexibiliteten har haft tre dimensioner: differentiering, variation och decentralisering.

Differentiering innebär att arbetstiden bland de anställda kan variera. Enligt avtalet 1984 mellan 37 och 40 timmar och för 1987 års avtal mellan 36,5 och 39 timmar under förutsättning att arbetstiden för arbetarna i fabriken i genomsnitt uppgick till den avtalade arbetstiden. Avtalet 1990 innebar differentieringen att 13-18 procent av de anställda på frivillig basis tilläts att ha en förlängd arbetstid upp till 40 timmar, vilket skulle kompenseras genom betalning eller ledighet.³

Variation innebär att arbetstiden kan variera från vecka till vecka men att den avtalade tiden erhålls på en längre beräkningsperiod. Enligt avtalet 1984 var denna beräkningsperiod två månader och enligt avtalet 1987 sex månader. Från och med 1994 är denna period 12 månader.

Decentralisering slutligen innebär att den exakta utformningen av arbetstidens förläggning skall ske på företagsnivå i de så kallade företagsråden (Betriebsrat).⁴ Däremot har arbetsgiversidan tidigare inte drivit frågan om kundorderanpassning centralt. De stora möjligheterna till lokal anpassning av de centrala överenskommelserna har dock lett till att tyska företag i lokala avtal infört konjunktur- och kundorderanpassade arbetstider. Främst som en följd av det lokala koncernavtalet vid VW 1994 avtalades även centralt i 1994 års avtalsrö-

¹ Verhandlungsergebnis zwischen dem Gesamtmetall und der IG Metall, Hannover 5/3 1994.

² Intervju med Helmut Schauer, Abteilung Tarifpolitik, IG Metall Frankfurt am Main, den 13/5 1994, samt intervju med Dr Friedrich Wilhelm Siebel, Stellv. Hauptgeschäftsführer Arbeitgeberverband Gesamtmetall Köln, den 9/5 1994.

³ Bosch, Gerhard. (1991). *Duration, Structure, Reduction and Flexibilisation*, s 25-26.

⁴ Bosch, Gerhard, Dawkins, Peter och Michon, François. (1994). *Working Time in Fourteen Industrialised Countries: an Overview*, s 145.

relse i verkstadsindustrin om möjligheter till konjunkturanpassning.¹ År 1996 kom Gesamtmetall ut med informationsmaterial till sina företag som behandlar såväl konjunkturanpassning som kundorderanpassning.² Det finns idag flera företag i Tyskland som använder sig av nya lösningar där både kundorderanpassning och konjunkturanpassning beaktas till exempel Opel och AEG.

Till dessa strävande kan läggas att arbetsgivarna velat att lördagar och söndagar också skall kunna utnyttjas som arbetsdagar för att på så vis kunna utöka företagets driftstider. Dessa strävande innebär att lördagar genom en förordning utfärdad av regeringen Kohl kan användas för att lägga ut veckoarbetstiden. Söndagar är fortfarande undantagna och kan inte användas för att lägga ut arbetstid.

På nästa sida följer en sammanfattning i tabellform av innehållet i avtalen mellan IG Metall och Gesamtmetall perioden 1984–1994, det vill säga perioden då arbetstiden förkortades från 40 till 35 timmar.

¹ För en utförligare behandling av detta se Isidorsson, Tommy. (1994). *Arbetstidsfrågan i internationell belysning*, särskilt avsnittet om Tyskland.

² Gesamtmetall. (1996). *Erfolgsfaktor Zeit*. Arbeitgeberverband Gesamtmetall e. V.

Tabell 8.3. Avtal inom verkstadsindustrin 1984, 1987, 1990, 1992 och 1994

Avtal	Veckoarbetstid (ikraftträdande)	Löneökning (ikraftträdande)	Individuell diffrentiering	Variation
1984	38,5 (1/4-85) (förk. = 3,75 %)	+3,3 % (1/4-84) +2,0% (1/4-85) samt 3,9 % i form av lönekomp för a-tid förk (1/4-85)	37–40 timmar (genomsnitt för fa- briken 38,5)	2 mån beräknings- period för genom- snittlig veckoar- betstid
1987	37,5 (1/4-88) (förk. = 2,6 %) 37 (1/4-89) (förk. = 1,33%)	+3,7% (1/4-87) +2,0% (1/4-88) samt 2,7 % i form av lönekomp för a-tid förk (1/4-88) +2,5 % (1/4-89) samt 1,4 % i form av lönekomp för a-tid förk (1/4-89)	36,5–39 timmar (genomsnitt för fa- briken 37,5 [1988] 37 [1989])	6 mån beräknings- period för genom- snittlig veckoar- betstid
1990	36 (1/4-93) (förk. = 2,7 %) 35 (1/10-95) (förk. = 2,78 %)	+6,0% (1/3-90)	13%–18% av ar- betsstyrkan kan på frivillig basis arbeta upp till 40. (Kom- pensation genom lön eller ledighet)	6 mån beräknings- period för genom- snittlig veckoar- betstid
1992		+5,4% (1/4-92) +3,0%(1/4-93) samt 2,78% i form av lönekomp för a-tid förk (1/4-93) se även 1990.		6 mån beräknings- period för genom- snittlig veckoar- betstid
1994	Från 1/5-94 möjlig- heter till förk av arb.tid. ned till 30 tim.: alt a) utan lö- nekomp men med anst.garanti. alt b) lönekomp på mellan 36% och 42% av arb.tid förk. men utan anstgaranti	+2,0% (1/6-94) vissa sänkningar (10%) av extra lö- neutbet. +3,4%(1/1-95) samt 2,86% i form av lönekomp för a-tid förk (1/10-95) se även 1990. +3,6% (1/11-95)		12 mån beräk- ningsperiod för ge- nomsnittlig vecko- arbetstid

Källa. Bosch, Gerhard. (1990). From 40 to 35 hours. Reduction and flexibilisation of the working week in the Federal Republic of Germany, i *International Labour Review*, Vol 129, 1990 nr 5, s 611–627. IG Metall. (1993). *IG Metall Daten Fakten Informationen*, s 32 f. IG Metall. (1995). *IG Metall Daten Fakten Informationen*, s 39 f. Intervju med Willi Klöcker, IG Metall Bezirksleitung Dortmund 9/5 1994. Egna bearbetningar.

9. Arbetstidens utveckling i Danmark

Jämförelsen med Danmark kommer att koncentreras till utvecklingen under den senaste 20-årsperioden. Det är under 1980-talet som veckoarbetstiden, till skillnad från i Sverige, sänks under 40 timmar.

9.1. Orientering om Danmark

Sammanställningen nedan ger en grov orientering om Danmark i jämförelse med Sverige och Tyskland.

Tabell 9.1. Jämförelse av Danmark, Sverige och Västtyskland år 1991

	Danmark	Sverige	Västtyskland
BNP / inv ** (1987-88 års priser)	US \$ 20 510	US \$ 23 680	US \$ 20 750
Folkmängd	5,2 miljoner	8,6 miljoner	64 miljoner
Arbetskraft	2,9 miljoner	4,5 miljoner	30 miljoner
Sysselsatta i industri*	28 %	28 %	39 %
Arbetslösa	9,1 %	2,7 %	5,5 %
Förvärvsfrekvens män**	89,6 %	85,3 %	81,8 %
Förvärvsfrekvens kvinnor**	78,4 %	81,1 %	57,0 %

* Klass SNI-kod 2, 3, 4 och 5. ** Gäller 1990.

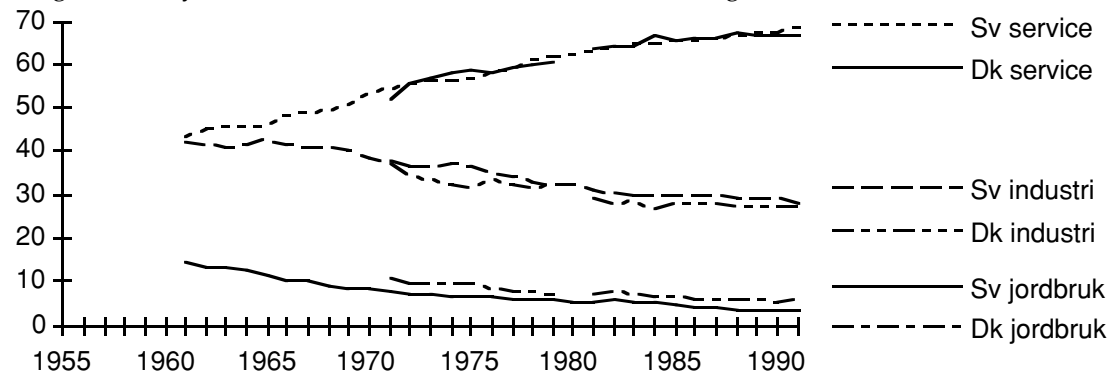
Källa. The Europa World Year Book 1992. OECD. (1993). Labour Force Statistics 1971-1991.

Ytmässigt är Danmark endast en tiondel så stort som Sverige medan invånarantalet i Danmark är drygt hälften så stort som i Sverige. Andelen sysselsatta i industrin och förvärvsfrekvens för kvinnor och män är likartad i de båda länderna. De båda länderna har i jämförelse med Tyskland en högre förvärvsfrekvens bland män. Den kvinnliga förvärvsfrekvensen är något lägre i Danmark jämfört med Sverige men betydligt högre jämfört med Tyskland.

Likheter mellan de båda länderna framkommer vid en jämförelse av de båda ländernas struktur vad avser andelen sysselsatta inom service, industri och jordbruk. Se diagrammet nedan. Diagrammet visar att utvecklingen av andelen sysselsatta i de olika sektorerna av ekonomin den senaste 20-årsperioden varit i det närmaste identisk i de båda länderna. Störst skillnader finns i själva verket i jordbrukssektorn. Diagrammet visar att andelen sysselsatta inom jordbrukssektorn, dit även skogsbruk och fiske räknas, skiljer sig mellan de båda länderna och att sektorn i Sverige fortsatt att minska under hela den undersökta perioden. I Danmark har sedan mitten av 1980-talet antalet sysselsatta inom jordbrukssektorn stabiliserat sig runt knappt sex procent medan antalet sysselsatta i

jordbrukssektorn i Sverige under samma period minskat snabbare i jämförelse med tidigare år och var 1991 3,2 procent.

Diagram 9.1. Sysselsatta i olika sektorer i Danmark och Sverige. Procent



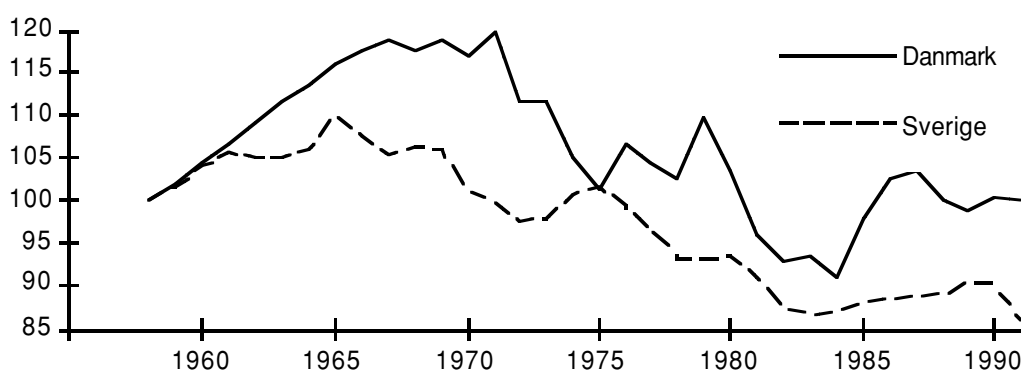
Källa. OECD. (1971). *Labour Force Statistics 1958-1969*, s 97, 171. OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970-1990*, s 192-193, 396-397.

I Danmark har sedan mitten av 1980-talet antalet sysselsatta inom jordbrukssektorn stabiliserat sig runt knappt sex procent medan antalet sysselsatta i jordbrukssektorn i Sverige under samma period minskat snabbare i jämförelse med tidigare år och var 1991 3,2 procent. Jordbrukets, fiskets och skogsbrukets relativa andel av de sysselsatta är nästan dubbelt så stor i Danmark som i Sverige.

De viktigaste industrigrenarna i Danmark mätt efter värdet på det producerade är livsmedelsindustri, stål och metall, kemi och läkemedel. Viktigste handelspartner är Tyskland och Sverige.

Antalet sysselsatta i dansk industri var i början av 1990-talet 725 000, samma antal som var anställda 1958. Antalet anställda har dock varierat under denna period. I jämförelse med Sverige skiljer sig utvecklingen i Danmark något.

Diagram 9.2. Sysselsatta i industrin i Danmark och Sverige. Index 100=1958



Källa. OECD.(1971). *Labour Force Statistics 1958-1969*, s 22 f. OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970-1990*, s 38 f.

I absoluta tal var antalet anställda i Danmark som störst i början av 1970-talet, det vill säga ett par år senare jämfört med Sverige. Därefter minskade antalet anställda starkt fram till 1975. Andra halvan av 1970-talet stiger antalet anställda åter för att i början av 1980-talet ånyo minska kraftigt. I mitten av 1980-talet

skiljer sig också de båda ländernas utveckling. I Sverige är antalet anställda i det närmaste konstant medan antalet anställda i Danmark ökar med 8 procent 1985 och 5 procent 1986 för att därefter vara på en relativt konstant nivå.

9.1.1. Danska regeringar under efterkrigstiden

Den danska konstitutionen från 1953 medger partier som erhållit 2 procent i allmänna val att ta säte i folketinget (Danmarks riksdag). Detta har medfört att det funnits många partier i folketinget och att det varit svårt att bilda stabila majoritetsregeringar. Under perioden 1975–1982 satt under ledning av Anker Jørgensen olika socialdemokratiska minoritetsregeringar vid makten. Då Poul Schlüter 1982 tillträdde statsministerämbetet var detta första gången sedan 1894 som de konservativa innehåft denna post. I likhet med de socialdemokratiska regeringarna under 1970- och början av 1980-talet var den konservativa ledda regeringen en koalitionsregering. Koalitionspartier till de konservativa har varit liberalerna och Radikale Venstre. År 1993 fick Danmark under ledning av socialdemokraten Poul Nyrup Rasmussen en socialdemokratisk koalitionsregering förutom Socialdemokraterna bestående av Radikale venstre, Centrum demokraterne och Kristeligt folkeparti. Regeringen tillkom utan nyval efter en politisk skandal inom den förutvarande borgerliga regeringen. Regeringen ombildades delvis vid valen 1994 och 1998. Efter valet 1998 består regeringen av Socialdemokraterna och Radikale Venstre.

9.1.2. Arbetsmarknadsrelationer i Danmark

Huvudorganisation på löntagarsidan i Danmark är LO. De största förbunden är Specialarbejderforbundet och Handels- og Kontorsarbejders Forbund. Dessa förbund har vardera drygt 300 000 medlemmar. Dansk Metal är tredje största förbund med 140 000 medlemmar. Totalt var antalet medlemmar i LO 1992 1,5 miljoner. Fackförbunden i Danmark bygger i stor utsträckning på yrkesprincipen. Metall i Sverige motsvaras därför närmast av Dansk Metal och delar av Specialarbejderforbundet. Dansk Metal organiserar de facklärda medan Specialarbejderforbundet organiserar de så kallade ofacklärda eller utbildade. Förhandlingar med motparten sker genom olika kartellkonstellationer. För närvarande förhandlar Dansk Metal og Specialarbejderforbundet i en kartell med namnet CO-industri (Centralorganisationen af industriansatte) vilket är en skuggorganisation till motpartens DI (Dansk Industri), se nedan. Totalt ingår elva olika förbund i förhandlingskartellen.

Förutom LO finns på tjänstemannasidan Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd med cirka 350 000 medlemmar. Organisationsgraden för de danska löntagarna var 1980 cirka 80 procent vilket var något lägre än i Sverige,

för arbetare var motsvarande siffra 93 procent vilket är något högre än i Sverige.¹

Huvudorganisationen på arbetsgivarsidan är Dansk Arbejdsgiverforening (DA). Hälften av löntagarna inom industrin är sgyselsatta inom företag som är anslutna till DA. För Sverige är motsvarande siffra 90 procent.² Totalt bestod DA 1993 av 33 medlemsföreningar. DA har dock genomgått en exceptionell organisationsförändring under 1990-talet. Så sent som i slutet av 1980-talet var antalet föreningar det femdubbla eller 151 föreningar, ett antal som endast gradvis minskat från 250 föreningar efter kriget. DI är helt dominerande inom DA och utgör själva mer än hälften av hela DA. Dansk Industri (DI) är den danska motsvarigheten till det svenska Verkstadsföreningen/Sveriges verkstadsindustrier. DI tillkom i sin nuvarande form 1992 efter ett antal sammanslagningar med andra arbetsgivarorganisationer under det tidiga 1990-talet.

Förhandlingsordningens utveckling på dansk arbetsmarknad har stora likheter med den svenska utvecklingen. Avsaknaden av statlig intervention på arbetsmarknaden är än mer uttalad i Danmark än i Sverige. Åren 1934–1951 karaktäriserades av samordnade fackförbundsvisa förhandlingar med motparten. För att kunna hantera de upp till 2000 avtalen utvecklades efter hand en uppdelning i generella och speciella krav. Det stora antalet avtal är ett uttryck för den starkt fragmentiserade organisationsstrukturen både på arbetstagar- och arbetsgivarsidan vid denna tid. Avtalen inom metallindustrin (järnindustri) fick tidigt en normgivande roll.

Under perioden 1951–1980 var förhandlingsordningen i Danmark centraliserad. Motsvarande förhandlingsordning förekom i Sverige mellan åren 1952–1981. De danska huvudorganisationerna LO och DA hade under perioden 1951–1980 i praktiken beslutsrätt över de generella kraven. Avgörande inflytande på arbetstagersidan hade ordföranden i LO och ordföranden i Specialarbejderforbundet. Mot slutet av denna period skedde en rad statliga ingrepp i avtalsrörelsen. De tre avtalsrörelserna 1975, 1977 och 1979 avgjordes genom politiska ingrepp.

Perioden 1981–1991 skedde en återgång till samlade fackförbundsvisa förhandlingar. Framförallt arbetsgivarna var positiva till denna utveckling. Ännu 1988 var det 600 olika avtal på LO/DA-området. Först efter det att DA gått i spetsen för att reducera antalet organisationer på arbetsgivarsidan har antalet avtal minskat. Efter 1991 har, efter initiativ från arbetsgivarna, en begränsning av antalet förhandlingsområden skett som innebär att ramavtal utarbetas mel-

¹ Kjellberg, Anders. (1983). *Facklig organisering i tolv länder*, s 36. Due, Jesper m.fl. (1994). *Den danske Model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*, s 289.

² Nordiska ministerrådets sekretariat i Oslo. (1983). *Arbetstid i Norden*, s 53–55. Senare års organisatoriska förändringar har medfört att DA fått större täckningsgrad.

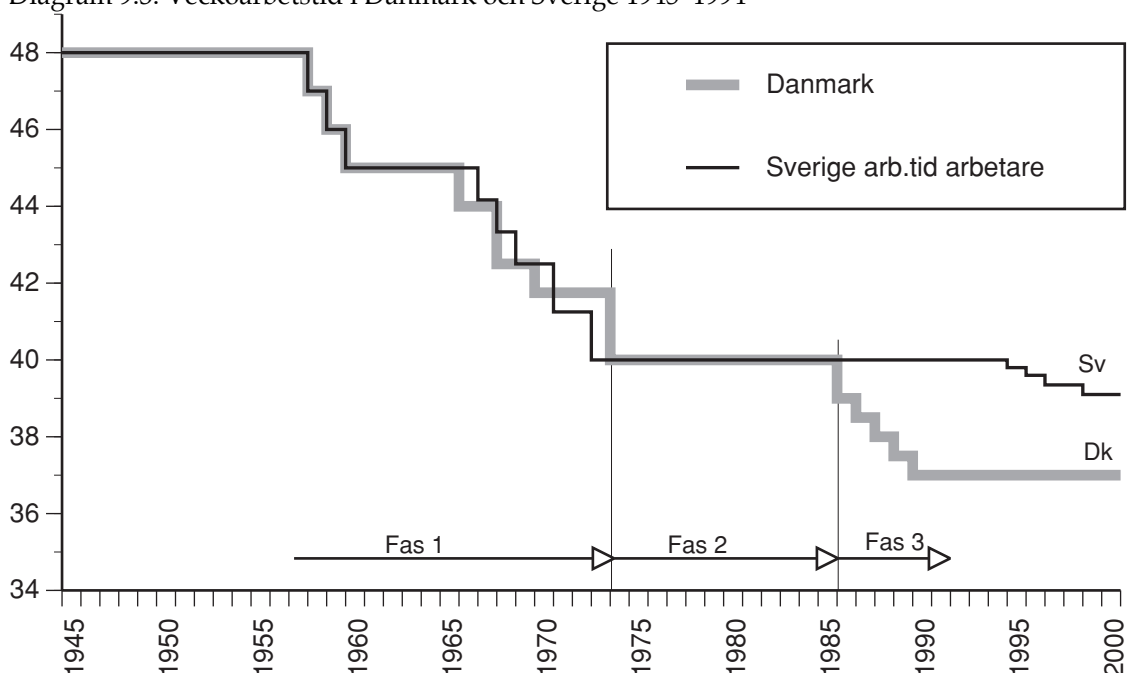
lan organisationerna, vilket skall ge möjligheter till att träffa tillämpade avtal på företagsnivå.¹

Inom verkstadsindustrin förhandlar sedan 1992 förhandlingskartellen CO-Industri med arbetsgivarorganisationen DI. CO-Industri består av mer än tio olika förbund varav Dansk Metal och Specialarbejderforbundet utgör hälften av kartellens dryga trehundra tusen medlemmar. Förhandlingsorganisationen CO-Industris föregångare CO-Metal har sina rötter långt bak i tiden.

9.2. Utvecklingen på arbetstidens område i Danmark

Utvecklingen på arbetstidens område avser i stort de överenskommelser som skett mellan DA och LO. Dessa avtal har dock varit av avgörande betydelse för utvecklingen även på andra områden. Utvecklingen på arbetstidens område framträder grafiskt i *Diagram 9.3* nedan.

Diagram 9.3. Veckoarbetstid i Danmark och Sverige 1945–1994



Källa. Bülov, Søren. (1992). Bestemmelser om arbejdstidsforkortelser, arbejdstid, fleksibilitet i arbejdstiden og fortidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i Danmark. Lovgivning og overenskomster, s 204. Gesamtmetall. (2000). *Arbeitsbedingungen in der westeuropäischen Metall- und Elektro-Industrie. Januar 2000*. För den svenska utvecklingen se Landsorganisationen i Sverige, LO. (1986). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952-1987*. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Flera årgångar. Egna bearbetningar.

I diagrammet visas utvecklingen i Danmark och Sverige. Utvecklingen i Danmark visas av den grå linjen i diagrammet. Fram till 1986 är Danmarks och Sveriges i det närmaste identiska. Liksom i Tyskland kan utvecklingen på arbetstidens område delas in i tre olika faser. Den första fasen innebär en förkortning

¹ Due, Jesper m.fl. (1994). *Den danske Model*, s 170–179.

av veckoarbetstiden ned till 40 timmar. Under den andra fasen sker ingen förkortning av veckoarbetstiden vare sig i Danmark eller Sverige. Under den tredje fasen inleds förkortningen i Danmark ned under 40 timmar per vecka. Det som i diagrammet klassificeras som fas tre, det vill säga förkortningen ned under 40 timmars veckoarbetstid inleds 1986. Sedan 1990 är arbetstiden 37 timmar i Danmark.

9.2.1. Vägen till 40 timmars arbetsvecka i Danmark

Förändringarna av veckoarbetstiden i Danmark är fram till dess att 40 timmars arbetsvecka infördes i det närmaste identisk med utvecklingen i Sverige. Förkortningarna från 48 till 45 timmar skedde vid samma år i både Danmark och Sverige, det vill säga med en timma 1958, -59 och -60. Arbetstidsförkortningarna från 45 till 42,5 timmar skedde i två omgångar åren 1965 och -67, i stort sett ett år tidigare i Danmark än i Sverige. Förkortningen från 42,5 timmar ned till 40 timmar inträffade däremot 1974 i Danmark vilket var ett år senare än i Sverige. En viktig skillnad i förhållande till Sverige är att de danska arbetstidsförkortningarna, liksom de tyska, tillkommit genom kollektivavtal emedan de svenska tillkommit genom lagstiftning eller då "risken" för lagstiftning var överhängande. De danska kollektivavtalen täcker alla arbetstidsfrågor eftersom området inte regleras genom lagstiftning.¹

Semestern regleras däremot genom lagstiftning i Danmark och utökades till tre veckor 1955. År 1971 antogs en ny semesterlag som innebar att semestern stegvis förlängdes till fyra veckor 1973.² Detta var två år respektive tio år senare än i Sverige. Det kan också noteras att pensionsåldern höjdes i slutet av 1950-talet från 65 till 67 år.

9.2.2. Uppehåll med förkortningarna av veckoarbetstiden i Danmark

Under perioden 1975 till 1985 förekom inga förkortningar av veckoarbetstiden. Genom lagstiftning genomfördes dock den femte semesterveckan år 1981 vilket var tre år senare än i Sverige.³ Inför avtalsrörelsen 1982-83 var ett av kraven från arbetstagarsidan kortare arbetstid. Såsom förloppet i förhandlingarna utvecklade sig gav både förbunden och LO på förhand upp kravet. År 1983 gjorde LOs kongress ett uttalande om sysselsättning där den konservativa regeringen kritiserades för att koncentrera sig på budgetunderskott i stället för arbetslöshet. Ett av de medel LO förespråkade för att komma till rätta med bland annat detta problem var en kraftig förkortning av arbetstiden med full lönekompen-

¹ Nordiska ministerrådets sekretariat. (1983). *Arbetstid i Norden*, s 53-55. Isidorsson, Tommy. (1992). *Varför arbetstiden inte förkortats i Sverige efter 1973*.

² Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik?*, s 26-27.

³ Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik?*, s 26-27.

tion.¹ Detta krav kan dock ses mot bakgrund till den utveckling på förhandlingsområdet mot ett mer decentraliserat förhandlingssätt, se föregående delkapitel. Genom en återgång till ett mer centraliserat förhandlingssystem kunde LO spela en mer avgörande roll i utvecklingen. Arbetsgivarföreningen hade för sin del uttalat sig för att få mer flexibla arbetstidsbestämmelser. Arbetsgivarna önskade vidare lägre löneökningar än föregående avtalsperioder samt ett treårigt avtal.²

9.2.3. Vägen mot 37 timmars arbetsvecka i Danmark

Till skillnad från övriga arbetstidsöverenskommelser under 1900-talet tillkom förkortningen från 40 till 39 timmar den förste december 1986 genom lagstiftning. Bakgrunden till detta var att arbetsgivarna och arbetstagarna misslyckats att nå en förhandlingsöverenskommelse i avtalsrörelsen 1984/1985. Arbetstagarna hade bland annat krävt en förkortning av arbetstiden ned till 35 timmar per vecka. Motiven för detta var dels av social karaktär men framförallt fördes arbetstidsförkortning fram med motiveringen att det var ett sätt att få ned den stora arbetslösheten. Denna gång hade kravet, till skillnad från föregående avtalsperiod, en högre dignitet. Den borgerliga regeringen Schlüter, vilka hårt hade bundit sig till att växla till en låginflationsekonomi, ingrep sedan det stod klart att förhandlingarna trots medling skulle resultera i öppen konflikt. Till skillnad från tidigare regeringsingripande i avtalsrörelser innebar detta regeringsingripande ett kraftigt avsteg från medlingsförslaget. Medlingsförslaget vid detta tillfälle innebar ett tvåårigt avtal med löneförhöjningar på 3,5 procent respektive 4 procent samt en förkortning av arbetstiden med 1,5 timmar. Regeringsingripandet innebar en halvering av dessa lönepåslag och en förkortning av veckoarbetstiden med en timma från den förste december 1986.

Vid det sedvanliga mötet med ordförandena för de olika förbunden i september inför den annalkande avtalsrörelsen 1986/-87 föreslog LOs styrelse att löneförhöjningar skulle få högsta prioritet. Om ytterligare krav skulle framhållas skulle det enligt deras rekommendationer vara en fortsatt förkortning i riktning mot 35 timmars arbetsvecka. Vid fackförbundsordförandemötet framställdes i stället fem olika krav; som nummer ett kom en fortsatt förkortning av arbetstiden ned till 35 timmar. Allmänna lönekrav ingick överhuvudtaget inte i de fem prioriterade punkterna.³ DAs huvudkrav inför avtalsrörelsen var samma som vid den föregående avtalsrörelsen, löneförhöjningar som förbättrade konkurrenskraften gentemot utlandet, samt flexibla arbetstider och anställningsförhållanden. I likhet med kraven inför föregående avtalsrörelse var DA

¹ ETUI. European Trade Union Institute. (1987). *Fagbevegelsen i Danmark*, s 44 ff.

² Due, Jesper m.fl. (1994). *Den danske Modell*, s 355.

³ Due, Jesper m.fl. (1994). *Den danske Model*, s 366. De övriga kraven var höjd minimilön, reallöneskydd för de lägst avlönade, höjt bidrag till ATP och utbildningsfonden.

intresserade av en treårig avtalsperiod. DA var som i de föregående avtalsperioderna intresserade av decentraliserade avtalsförhandlingar emedan LO förespråkade centraliserade förhandlingar. Inom DA var det liksom tidigare Jernets Arbejdsgivere (sedermera Dansk Industri, DI) som gick i spetsen för strävandena mot mer decentraliserade förhandlingar och på grund av deras agerande startade förhandlingarna mellan Jernets Arbejdsgivere och CO-Metal (sedermera CO-Industri) i september 1986. Avtalet innebar en förkortning av arbetstiden från 39 till 37 timmar med en lönekomensation på 93 øre per timma. Detta innebar full lönekomensation för dem med genomsnittlig lön, för dem med lägre lön än genomsnitt innebar det en viss överkomensation. Det omvända förhållandet gällde för dem med högre lön än genomsnittet. Förutom komensationen för arbetstidsförkortningen tillkom lokala avtal som 2–3 procent i löneökningar. En av arbetstagarnas eftergifter gentemot arbetsgivarna var att avtalet blev fyraårigt med en arbetstidsförkortning på en halvtimma per år. Avtalet blev sedan normerande för övriga avtalsområden.

Förkortningen ned till 37 timmar skedde därefter branschvis efter överenskommelser mellan *Jernets Arbejdsgivere* och CO-Metal. Arbetstiden förkortades till 37 timmar både inom privat och offentlig sektor. Inom metallindustrin skedde förkortningen genom fyra halvtimmeförkortningar åren 1987, 1988, 1989 och var från och med den 1/9 1990 nere i 37 timmar. Därefter har inga förkortningar av den normala veckoarbetstiden gjorts. Danska LO har sedan kongressen 1987 35 timmars arbetsvecka som explicit mål. LO i Danmark menar att en förkortning av arbetstiden kommer att medföra ökad sysselsättning. LO hävdar vidare att sysselsättning, fritid och familjeliv bör prioriteras före ökad konsumtion. 30 timmars arbetsvecka anser LO däremot inte vara genomförbart på kort sikt. Under 1990-talet fanns inga direkta planer hos CO-Industri på att kräva ytterligare förkortningar av den normala veckoarbetstiden under de 37 timmarna. Att ytterligare förkortningar av normalarbetstiden inte är en prioriterad fråga framgår av att förhandlingskartellen år 2000 slöt ett avtal om under perioden 2000–2003 förlängning av semestern med fem extra semesterdagar, det vill säga från fem till sex veckor.¹

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) hävdar att en förutsättning för arbetstidsförkortningar är att omkostnaderna ej får öka. DA menar att det behövs ökad flexibilitet inom arbetstidsutnyttjandet. Dansk Metal och CO-industri har inte ställde sig kallsinniga till en utveckling mot mer decentraliserade förhandlingar. Vintern 1993/-94 gick Dansk Metals ordförande Max Baering ut med ett uttalande i pressen där han dels framhöll att Dansk Metal inte hade något emot att även frågor om arbetstid och arbetstidsförläggning avgjordes på lokal nivå,

¹ Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik?*, s 32–38. Due, Jesper m.fl. (1994). *Den danske Model*, s 366–368. CO-Indusri. (2001). *English Information*, <http://www.co-industri.dk>, hämtad den 20 september 2001.

dels att de var för mer flexibla arbetstidslösningar. Ramavtalen för arbetstid skulle dock avgöras på central nivå, utläggning skulle däremot avgöras på företagsnivå. I avtalet mellan DI och CO-industri från 1993 framgår att det finns en samsyn mellan parterna både vad gäller behovet av mer produktionsanpassade arbetstider och om att fritidens placering under veckan har blivit mindre viktig. Som en följd av avtalet från 1993 beslutades även om en tillsättning av en gemensam arbetsgrupp som skall arbeta med bland annat arbetstidsfrågor. I avtalet framgår att det finns en samsyn mellan Dansk Industri och CO-industri både vad gäller behovet av mer produktionsanpassade arbetstider och om att fritidens placering under veckan har blivit mindre viktig. Gruppen skulle ha lämnat en gemensam rapport 31/5 1994 men i juni bröt förhandlingarna i gruppen samman. Önskemålet från arbetsgivarna om högre grad av flexibilitet var inte den springande punkten för motparten; orsaken till sammanbrottet att de inte kom överens om ersättningen för den utökade flexibiliteten.¹

Exempel på förändringar mot ökad flexibilitet inom arbetstidsutnyttjandet är att det sedan 1991 är möjligt med weekendarbete 2×12 timmar. Flexibilitet skall uppnås genom att arbetstidslösningar anpassas till det enskilda företaget till exempel genom ett varierat arbetstidsuttag över året.² En utveckling mot mer decentraliserade förhandlingar förespråkas också starkt av arbetsgivarparten Dansk Industri (DI).³ De danska arbetsgivarna önskade i början av 1990-talet förlänga beräkningsperioden för den genomsnittliga arbetstiden från sex veckor till 26 eller 52 veckor. I 1995 års avtal mellan Dansk Industri och CO-Industri tillkom möjligheten med en beräkning av den genomsnittliga arbetstiden över sex månader. Ytterligare möjlighet till anpassning av arbetstiderna erhöles i 1998 års avtal då den genomsnittliga arbetstiden kan beräknas under en tolv-månadersperiod. Samtidigt utökades den perioden för den normal dagarbetstid med en timma till mellan 06.00–18.00. Utanför dessa tider betalas extra ersättning.⁴

Intressant att notera är att det inom CO-industri finns olika uppfattningar om sysselsättningseffekten av en arbetstidsförkortning mellan de två viktiga förbunden Dansk Metal och Specialarbejderforbundet. Dansk Metal hävdar officiellt att arbetstidsförkortningar skapar arbetstillfällen men ställer sig i själva verket tveksam till om det förhåller sig på detta sätt. En av Dansk Metals förhandlare menade att företagsstrukturen i Danmark med en rad små och medelstora företag gör det svårt att skapa nya arbetsplatser vid en arbetstidsförkortning.

¹ Dansk industri/CO-Industri. (1993). *Industriens overenskomst 93*, s 18 o 81. Intervju med Carlo Brandt, Dansk Metal, telefon, den 18/8 1994.

² Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik?*, s 32–38.

³ Intervju med Niels Overgaard, förhandlare Dansk Industri Köpenhamn, den 24/3 1994. Se även Due m.fl. (1994). *Den danske Model*, s 354–373.

⁴ Dansk industri/CO-Industri. (1993). *Industriens overenskomst 93*, s 18 o 81. CO-Indusri. (2001). *English Information*, <http://www.co-industri.dk>, hämtad den 20 september 2001.

För närvarande har inte vidare arbetstidsförkortningar högsta prioritet inom Dansk Metal. Specialarbejderforbundet, liksom stora delar av övriga LO, menar däremot att arbetstidsförkortningar skapar sysselsättning. För att öka denna effekt har CO-industri verkat för att minska övertid och stävja dubbelarbete.¹

9.2.4. Andra typer av arbetstidsförkortningar

Sedan 1970-talet har deltid arbetet ökat kraftigt i Danmark liksom i Sverige. Detta kan karaktäriseras som en individuell förkortning av arbetstiden som individen själv betalar. I såväl Danmark som i Sverige arbetar ungefär hälften av kvinnorna på arbetsmarknaden deltid. Internationella jämförelser av faktiskt arbetad tid per sysselsatt medför därför att Danmark och Sverige karaktäriseras av korta arbetstider.

En nyhet i avtalet från 1991 var möjligheterna till weekendarbete. Detta system innebar att den anställde arbetade 12 timmar på lördag och söndag, det vill säga 24 timmar per vecka. För att stävja dubbelarbete och för att verka för fördelning av arbeten ingick i avtalet att den anställde inte kunde ha ett annat arbete bredvid. I sådant fall blev man avskedad från weekendarbetet. Möjligheter till denna modell med weekendarbete har funnits i Sverige sedan 1970-talet.²

Debatten om arbetsdelning tog i mitten av 1990-talet åter fart i Danmark. Flera olika modeller har uppmärksammats. En av dessa är den så kallade "skraldemændsmodellen". Skraldemænd betyder sopåkare på svenska och uttrycket härstammar från ett försök inom renhållningsverket i Aarhus i Danmark. Försöket innebar att tre sopåkare och en arbetslös person delade på såväl arbete och arbetslöshet som lön och arbetslöshetsersättning. I praktiken innebar det att de enskilda sopåkarna var lediga var fjärde vecka och inte en förkortning av arbetstiden var vecka. Verksamheten sanktionerades officiellt från vissa håll till exempel i Aarhus. Arbetslöshetsersättningsreglerna förändrades dock så att modellen omöjliggjordes. Intresse har även visats från andra håll och branscher, till exempel livsmedelsindustrin. Inom denna bransch har intresse visats främst från den äldre personalen.³

En ny lag infördes i Danmark 1994 vilken gav rätt eller i vissa fall möjligheter till frånvaro från arbetet med arbetslöshetsersättning under ett år. Det fanns tre olika möjligheter att ta ledigt, alla var tänkta att öka rotationen på arbetsmarknaden och att dela på arbetena; huvudskälet var med andra ord inte en generell arbetstidsförkortning. Lagstiftningen var av tillfällig karaktär och tidsbegränsad

¹ Intervju med Carlo Brandt, Dansk Metal, Slangerup, den 24/3 1994. Intervju med Jørn Larsen, sekreterare vid CO industri Köpenhamn, den 24/3 1994.

² Intervju med Jørn Larsen, sekreterare vid CO-industri Köpenhamn, den 24/3 1994. Se även Isidorsson, Tommy. (1992). *Varför arbetsiden inte förkortats i Sverige sedan 1973*, s 70.

³ Det Fri Aktuelt 16/2 1994. (Dansk tidning). Intervju med Christian Helms Jørgensen, konsulent vid AMS i Köpenhamn, den 2/3 1994.

till tre år. För ferieledighet var lagstiftningen inskränkt till att gälla under 1994 och 1995. Ersättningsnivån uppgick till 80 procent eller 100 procent av dagpenningen. Det innebar en ersättning på 10 500-13 100 svenska kronor per månad. De tre typerna av ledighet var:

a) *Barnledighet*. Småbarnsföräldrar med barn under 9 år fick med den nya lagen möjlighet att ta ledigt upp till ett år per barn. Samtliga hade rätt att ta ledigt 3-6 månader men för perioden 6-12 månader krävdes en överenskommelse med arbetsgivaren. Ersättningsnivån var 80 procent av dagpenningen. Föräldrapenningen är 28 veckor vilket i jämförelse med Sverige och Finland är kort. Lagen skulle, enligt arbetsmarknadsministern, även ses som ett sätt att förbättra barnfamiljernas villkor. Det fanns inga krav på att den plats som den barnlediga personen lämnar skall besättas.¹

b) *Utbildningsledighet*. Alla kunde enligt lagen utnyttja möjlighet att vara ledig upp till ett år för utbildning. Krav finns på att personen är över 25 år och berättigad till dagpenning. Ersättningsnivån är 100 procent av dagpenningen. För löntagare gällde att en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren måste ingås. Det fanns inga krav på att platsen skulle ersättas med en vikarie, men arbetsgivaren kan få lönetillskott om en arbetslös anställs som vikarie. Eftersom utbildningsledigheten också kunde utnyttjas av arbetslösa kritiserades lagen för att vara ett sätt för staten att frisera arbetslöshetsstatistiken. Två tredjedelar av dem som utnyttjade utbildningsledigheten första året var arbetslösa²

c) *Ferieledighet*. Löntagare som fyllt 25 år och heltidsarbetat tre år den senaste femårsperioden kunde enligt lagen ta ledigt i upp till ett år för att göra vad de själva vill. Ersättningsnivån var den samma som för barnledigheten, det vill säga 80 procent av dagpenningen. Förutsättningar för ferieledighet är en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Vidare krävs det att platsen ersätts med en arbetslös person.³ Danska arbetsgivarföreningen är kritisk till statens inblandning och framförallt till denna tredje typ av ledighet.⁴

I samband med den treåriga försöksperiodens slut 1997 gjordes vissa utvärderingar och förändringar av systemet.

¹ Arbejdsmarkedstyrelsen. (1994). *Et nyt arbejdsliv. Orlov til børne pasning*. Köpenhamn. Se även Det Fri Aktuelt 12/2 1994, Orlovsordning tømmer hospital.

² Arbejdsmarkedstyrelsen. (1994). *Et nyt arbejdsliv. Orlov til uddannelse*. Köpenhamn. Kongshøj Madsen, Per. (1995). *Working Time Policy and Paid Leave Arrangements. The Danish Experience in the 1990'*, s 15.

³ Arbejdsmarkedstyrelsen. (1994). *Et nyt arbejdsliv. Orlov til sabbat*. Köpenhamn.

⁴ Intervju med Niels Overgaard, förhandlare Dansk Industri Köpenhamn, den 24/3 1994.

10. Arbetstidens utveckling i Finland

Jämförelsen med Finland är upplagd på samma sätt som den om Danmark, det vill säga mindre omfattande än undersökningen om Tyskland. Framställningen syftar till att i huvudsak belysa utvecklingen efter det att 40 timmarsveckan införts, det vill säga förkortningen ned under 40 timmar. Utvecklingen på arbets-tidens område kommer att beskrivas från 1940-talet men tyngdpunkten ligger på 1980- och 1990-talens utveckling.

10.1. Orientering om Finland

I likhet med de andra länderkapitlen inleds avsnittet om Finland med en översiktlig jämförelse med Sverige och de i rapporten ingående länderna. Se *Tabell 10.1* nedan.

Tabell 10.1. Jämförelse av Finland, Sverige, Västtyskland och Danmark år 1991

	Finland	Sverige	Västtyskland	Danmark
BNP / inv ** (1987-88 års priser)	US \$ 22 060	US \$ 23 680	US \$ 20 750	US \$ 20 510
Folkmängd	5,0 miljoner	8,6 miljoner	64 miljoner	5,2 miljoner
Arbetskraft	2,6 miljoner	4,5 miljoner	30 miljoner	2,9 miljoner
Sysselsatta i industri*	29 %	28 %	39 %	28 %
Arbetslösa	7,5 %	2,7 %	5,5 %	9,1 %
Förvärvsfrekvens män**	80,6 %	85,3 %	81,8 %	89,6 %
Förvärvsfrekvens kvinnor**	72,9 %	81,1 %	57,0 %	78,4 %

* Klass SNI-kod 2, 3, 4 och 5. ** Gäller 1990.

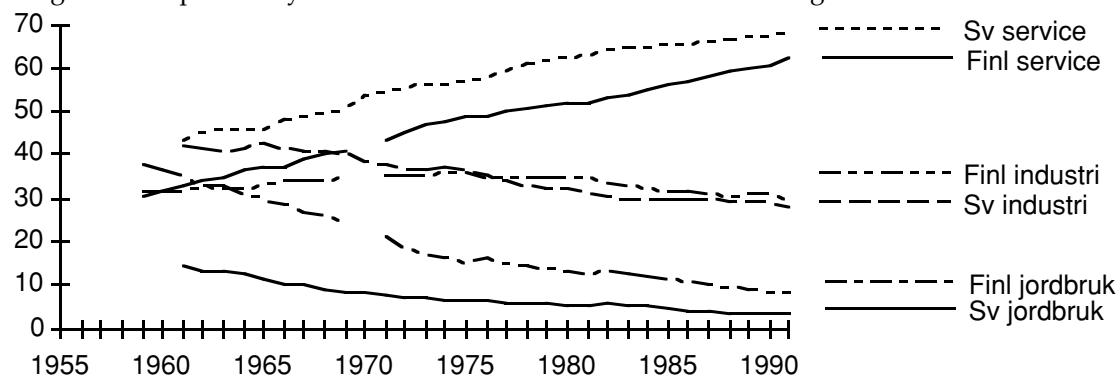
Källa. The Europa World Year Book 1992. OECD. (1993). *Labour Force Statistics 1971-1991*.

I jämförelse med Sverige är likheterna stora. Förvärvsfrekvensen för kvinnor är något lägre i Finland än i Sverige. Å andra sidan är de kvinnor som är sysselsatta i Finland i större utsträckning heltidsarbetande. I Finland var de förvärvsarbetande kvinnorna till drygt 80 procent heltidsarbetande, detta oberoende om de var småbarnsföräldrar eller inte. I Sverige var 56 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna heltidsarbetande och av förvärvsarbetande kvinnor med barn under 7 år var knappt 40 procent heltidsarbetande.¹

Sysselsatta i de olika sektorerna inom den finska näringsstrukturen skiljer sig från Sverige och de två övriga länderna i rapporten. Strukturen på Finlands näringsliv framgår av nedanstående diagram.

¹ Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik?*, s 160–161. Siffrorna gäller 1985.

Diagram 10.1. procent sysselsatta i olika sektorer i Finland och Sverige.



Källa. OECD.(1971). *Labour Force Statistics 1958-1969*, s 97, 171. OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970-1990*, s 204-205, 396-397.

Den tydligaste skillnaden mellan länderna är den större andelen sysselsatta inom det finska jordbruket, till vilket även skogsbruk och fiske räknas. 1991 var 8,5 procent sysselsatta inom denna sektor, att jämföra med 5,7 procent i Danmark, 3,4 procent i Tyskland och 3,2 procent i Sverige. Den relativa årliga minskningen av jordbrukssektorn i Sverige och Finland är dock lika under den senaste 20-årsperioden. I förhållande till jordbrukssektorn råder det motsatta förhållandet i servicesektorn, det vill säga servicesektorn är större i Sverige men ökningen är lika stor i de båda länderna. Andelen anställda i industrisektorn, som i denna jämförelse är mest intressanta, är sedan 20 år tillbaka lika stor i de båda länderna. Till skillnad från Sverige ökade de industrisysselsattas andel fram till omkring 1980.

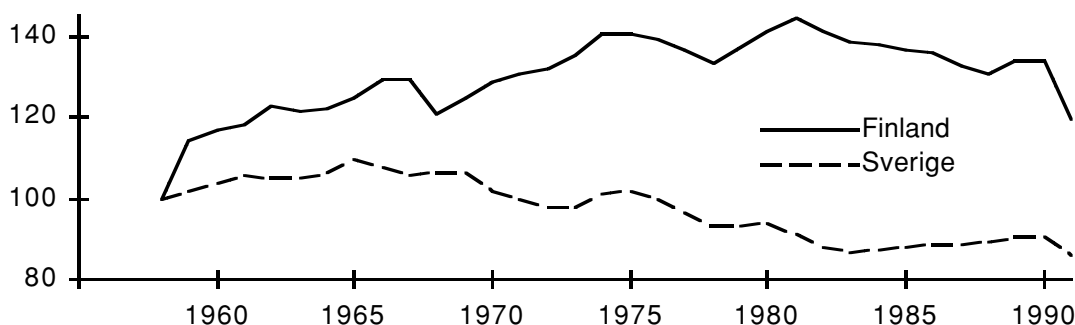
Inom tillverkningsindustri är de viktigaste branscherna papper, verkstadsindustri, livsmedel, metall och metallprodukter samt trävaror inklusive möbler. Skogsprodukter är en dominerande bransch i Finland och utgör 40 procent av värdet av exportindustrin. De viktigaste handelspartnerna är Tyskland och Sverige. Fram till andra halvan av 1980-talet var Sovjetunionen en stor handelspartner. Handeln med forna Sovjetunionen har dock minskat radikalt.¹ Förändringarna av antalet anställda i industrin skiljer sig i jämförelse med utvecklingen i Sverige. Se *Diagram 10.2* nedan. I Sverige var som tidigare nämnts, antalet anställda som störst 1965 och har sedan dess i stort sett minskat konstant fram till idag. I Finland fortsatte antalet anställda att stiga inom industrin ända fram till början av 1980-talet. Därefter har antalet anställda minskat. Förklaringen till detta är sannolikt att det i Finland i slutet av 1950-talet var betydligt högre andel sysselsatta i jordbruket jämfört med Sverige, 35 procent i Finland mot 15 procent i Sverige.² Se även *Diagram 10.1*. En betydande minskning av antalet

¹ The Europa World Year Book 1992, s 1051.

² OECD. (1971). *Labour Force Statistics 1958-1969*, s 81 och s 171.

anställda har skett efter 1990. Under perioden 1988 till 1992 har antalet sysselsatta i industrin minskat med 20 procent.¹

Diagram 10.2. Sysselsatta i industrin i Finland och Sverige. Index 100=1958



Källa. OECD. (1971). *Labour Force Statistics 1958-1969*, s 22 f. OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970-1990*, s 38 f.

10.1.1. Finska regeringar under efterkrigstiden

I den finska politiska efterkrigshistorien har det varit vanligt med koalitionsregeringar. Socialdemokraterna och Centerpartiet har varit vanligt förekommande i dessa koalitioner. Dessa två partier var också de två stora partierna i de koalitionsregeringar som bildades efter valen 1979 och 1983. Övriga koalitionsparter var 1979 Svenska Folkpartiet och en valallians bestående av bland annat kommunister. I regeringen från 1983 ersattes kommunisterna av Landsbygdspartiet. Båda regeringarna leddes av socialdemokrater.

I valet 1987 fick det konservativa partiet ökat stöd. Harri Holkeri från det konservativa Samlingspartiet blev statsminister i en bred majoritetsregering som förutom Samlingspartiet bestod av Socialdemokratiska partiet, Svenska Folkpartiet och Landsbygdspartiet. År 1990 lämnade Landsbygdspartiet regeringen.

I valet 1991 gick Centerpartiet fram och socialdemokraterna tillbaka och för första gången på 25 år bildades en helt borgerlig regering. Regeringen leddes av statsminister Esko Aho från Centerpartiet och består i övrigt av det konservativa Samlingspartiet, Svenska Folkpartiet och Finska Kristna Unionen. Sedan 1995 har socialdemokraten Paavo Lipponen varit statsminister för en regering med bred parlamentarisk sammansättning.²

10.1.2. Arbetsmarknadsrelationer i Finland

Organisationsgraden bland finska löntagarna är hög och 80 procent av de privatanställda och 90 procent av de offentliganställda är fackligt anslutna. Det

¹ MET, Metallindustrins Centralförbund. (1993). *Metallindustrin 1993*, statistisk sammanställning, s 18.

² The Europa World Year Book. (1992), s 1050–1052.

finns tre stora löntagarorganisationer i Finland. På arbetarsidan finns Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, förkortat SAK på finska, med 1 100 000 medlemmar. SAKs medlemsantal ökade mycket kraftigt under 1970-talet, från 600 000 till 1 100 000 medlemmar. Den kraftiga ökningen förklaras av att två konkurrerande centralorganisationer slogs samman samt att ett stort antal kvinnor kom ut på den finska arbetsmarknaden under samma period. SAK består av 24 fackförbund varav Finska Metallindustriarbetareförbundet är det näst största med 150 000 medlemmar eller knappt 15 procent av SAKs medlemmar. På tjänstemannasidan finns akademikerförbundet Akava med 320 000 medlemmar samt Finlands Tekniska Funktionärsorganisationers Centralförbund med 590 000 medlemmar.

Arbetsgivarna på den privata sidan företräds av tre organisationer: Arbetsgivarna i Finland TT, Affärsarbetsgivarnas Centralförbund AC och Landsbyggdens Arbetsgivarförbund. Metallarbetarförbundets motpart i förhandlingar är Metallindustrins centralförbund (MET). På den offentliga sidan finns fyra olika arbetsgivarorganisationer.¹

Nationella kollektivavtal har i Finland blivit vanliga först under efterkrigstiden.² I slutet av 1950- och början av 1960-talen centraliserades förhandlingarna och avtalsförhållandena liknade dem som var i Sverige under motsvarande period med det undantaget att de enskilda förbunden inte var bundna av avtalet. Avtalsrörelsen i Finland har sedan slutet av 1960-talet normalt börjat med trepartsförhandlingar där centralorganisationerna och staten träffas för att göra upp om ramarna. Centralorganisationerna förhandlar om lönerna och staten ansvarar för den sociala lagstiftningen och inkomspolitik. Staten medlar vid dispyter mellan organisationerna. Denna förhandlingsordning har kallats inkomstpolitiska helhetsuppgörelser. Efter denna centrala ramuppgörelse har sedan bland andra Metallindustriarbetareförbundet och Metallindustrins centralförbund slutit avtal. De inkomstpolitiska helhetsuppgörelserna har inte haft samma framskjutna roll under senare år. Arbetsgivarna har velat komma ifrån denna ordning och har istället drivit mer decentraliserade förhandlingsordningar medelst branschvisa förhandlingar.³

10.2. Utvecklingen på arbetstidens område i Finland

Av diagrammet nedan framgår att utvecklingen på arbetstidens område i Finland inte skiljer sig nämnvärt från den tyska och den danska utvecklingen. Utvecklingen i Finland illustreras av den heldragna linjen. Utvecklingen i fas 1 är i

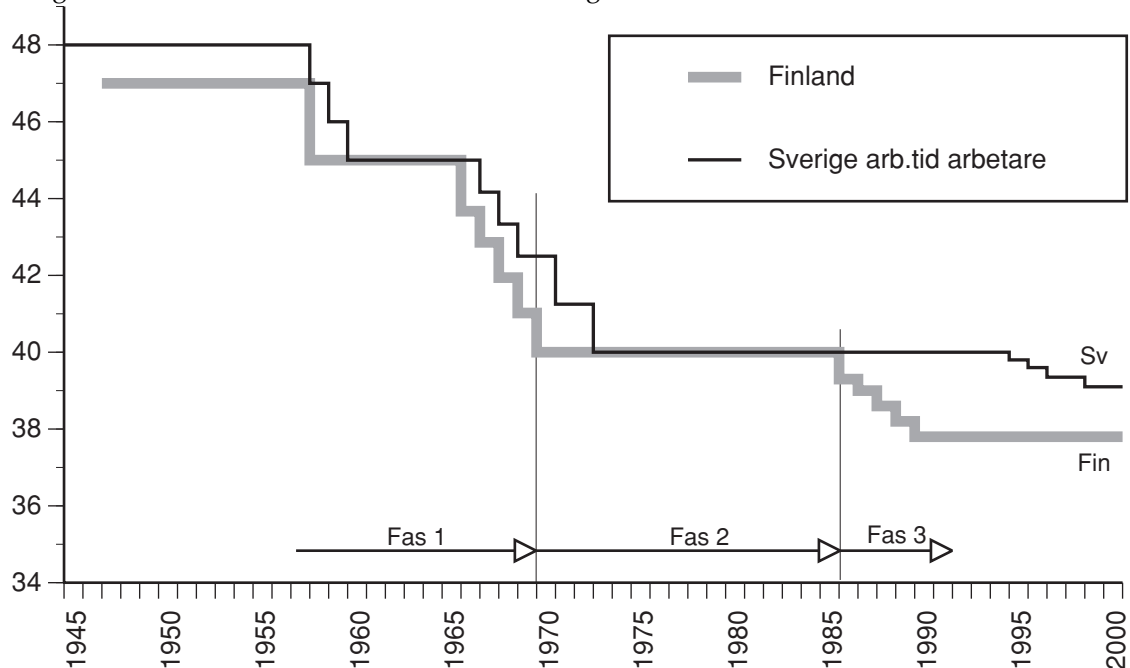
¹ Nordiska ministerrådets sekretariat i Oslo. (1983). *Arbetstid i Norden*, s 55.

² ETUI. European Trade Union Institute. (1989). *Info 27. The Trade Union Movement in Finland*, s 21 ff, 42 ff.

³ Intervju med avdelningschef Sten Ståhle, Metallindustrins centralförbund Helsingfors, den 8/4 1994.

det närmaste identisk med utvecklingen i Sverige. Förkortningen sker liksom i Sverige i två steg, först till 45 timmar varefter en period utan förkortningar följer, därefter förkortas veckoarbetstiden genom successiva förkortningar ned till 40 timmar under andra halvan av 1960-talet. Under den andra fasen sker inga förkortningar av veckoarbetstiden. Denna period sträcker sig från början av 1970-talet till mitten av 1980-talet. I den tredje fasen uppvisar även Finland en annorlunda utveckling jämfört med Sverige.

Diagram 10.3. Veckoarbetstid i Finland och Sverige 1945-1994



Källa. Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik*, s 27 f. Intervju med Martti Havin, ombudsman finska Metallindustriarbetareförbundet, Helsingfors, 23/8 1994. Gesamtmetall. (2000). *Arbeitsbedingungen in der westeuropäischen Metall- und Elektro-Industrie. Januar 2000*, flera tabeller. För den svenska utvecklingen se Landsorganisationen i Sverige, LO. (1986). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952-1987*. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Flera årgångar. Egna bearbetningar.

Förkortningarna under 1980- och 1990-talen har dock tagits ut genom en förkortning av årsarbetstiden och då vanligen i form av lediga dagar. Mer om detta nedan.

10.2.1. Vägen till 40 timmars arbetsvecka i Finland

År 1947 var den ordinarie arbetstiden i Finland 47 timmar per vecka. Veckoarbetstiden sänktes 1958 till 45 timmar. Denna arbetstid var utlagd så att arbetet i normalfallet var 8 timmar på veckodagar och 5 timmar på lördagar. En i början av 1960-talet partssammansatt arbetsgrupp presenterade inför avtalsrörelsen 1965 förslag på hur en ytterligare förkortning av arbetstiden ned till 40 timmar skulle genomföras. 1965 års avtal ingick i en inkomstpolitisk helhetsuppgörelse. För regleringen av arbetstiden ingicks ett femårigt ramavtal som innebar att arbetstiden skulle förkortas genom att arbete under lördagar successivt skulle

minska under en femårsperiod för att 1970 gälla hela året, det vill säga åtta timmars arbetsdag fem dagar i veckan.¹ Någon specifik ersättning för arbetstidsförkortningen gjordes inte. Den genomsnittliga årliga arbetstidsförkortningen under dessa år var 2,2 procent. För att erhålla kompensation för den förkortade arbetstiden krävdes en löneförhöjning på 2,4 procent. Löneförhöjningen i de centrala avtalen dessa år låg på 5,6 procent, det vill säga väl över den nivå som arbetstidsförkortningen innebar. Nettolönen steg med andra ord under hela denna arbetstidsförkortningsperiod. Förutom den löneökning som beslutades tillkom löneglidning genom lokala avtal.

Semestern har förlängts i flera omgångar i Finland sedan andra världskriget. 1947 var semestern två veckor. För anställda som arbetat mer än fem år hos samma arbetsgivare var semestern tre veckor. Semestern förlängdes med en vecka till tre veckor för alla anställda 1960, för anställda med en anställning hos samma arbetsgivare i tio år förlängdes arbetstiden till fyra veckor.²

10.2.2. *Upphåll med förkortningarna av veckoarbetstiden i Finland*

Under perioden från 1971 till 1986 var den ordinarie veckoarbetstiden för dagtidsarbete i Finland oförändrad. Arbetstiden för kontinuerligt treskift sänktes 1980 till 36 timmar. Året därefter sänktes arbetstiden i intermittert treskift till 38 timmar.

Semestern förlängdes 1978/-79 då den femte semesterveckan infördes för anställda med sju år hos samma arbetsgivare. Åren 1980, 1982 och 1983 förlängdes sedan semestern med en vecka för anställda med en anställningstid hos samma arbetsgivare med först tre år, sedan två respektive ett års anställning hos samma arbetsgivare.³

10.2.3. *Ytterligare förkortningar av arbetstiden i Finland*

Krav på kortare arbetstid fördes fram av arbetstagarna redan 1981. Kravet släpptes dock på ett tidigt stadium och någon specificering av arbetstidssänkingskravet skedde inte.⁴ Genom två inkomstpolitiska helhetsuppgörelser sänktes årsarbetstiden i fem steg åren 1986-1990 med totalt 100 timmar. I det så kallade Pekkanen-avtalet 1984 sänktes årsarbetstiden med 32 timmar från och med 1/1 1986. Lönen indexerades under perioden.⁵ I en andra inkomstpolitisk helhetsuppgörelse 1986 sänktes årsarbetstiden med 16 timmar per år åren 1987,

¹ Intervju med Martti Havin, avtalssekreterare finska Metallindustriarbetareförbundet Helsingfors, telefon den 23/8 1994.

² Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik?*, s 27 f.

³ Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik?*, s 27 f.

⁴ Intervju med Martti Havin, avtalssekreterare finska Metallindustriarbetareförbundet Helsingfors, telefon 23/8 1994.

⁵ ETUI. European Trade Union Institute. (1989). *Info 27. The Trade Union Movement in Finland*, s 46-48.

1988 och 1989 samt med 20 timmar under 1990. Dessa förkortningar innebar med förkortningen 1986 en sammanlagd förkortning av arbetstiden på 100 timmar ned till 1724 timmar per år. Omräknat till veckoarbetstid motsvarar detta en genomsnittlig veckoarbetstid på 37,9 timmar. Avtalsparterna anser själva att den genomsnittliga arbetstiden år 1990 var 36,4 timmar. I denna beräkning dras då, till skillnad från internationella jämförelser, helgdagar ifrån.¹ Utgångspunkten för löneförhöjningarna under perioden var att arbetstidsförkortningen skulle kompenseras fullt ut. Förutom compensationen för förkortningen tillkom centrala avtalsförhöjningar. Om compensation för arbetstidsförkortningen räknas bort steg lönen under denna period med tre procent i genomsnitt till följd av det centrala avtalet på Metalls avtalsområde. Till detta kom löneglidning genom lokala avtal.²

De centrala arbetstidsavtalen var en kompromiss mellan arbetstagarnas krav på en tioprocentig förkortning av arbetstiden och arbetsgivarnas krav på ökad flexibilitet. Avtalen förutsatte att inga inskränkningar av driftstider eller öppetider skulle ske. Möjligheter fanns till lokal anpassning av avtalen efter branschspecifika behov. Detta innebar att arbetstidsförkortningen inom kommunal togs ut i daglig förkortning av arbetstiden. I de fall parterna inte kom överens skulle arbetstidsförkortningen tas ut i form av lediga dagar för de anställda. Detta är den stupstocksregel som förekommer även inom Metalls avtalsområde. På Metalls avtalsområde har arbetsgivaren skyldighet att meddela senast en vecka innan den arbetsfria dagen skall infalla, om inte annat avtalas lokalt. I Metalls kollektivavtalet från 1988 förlängdes beräkningsperioden för den genomsnittliga arbetstiden från sex veckor till ett år. Samma år utsträcktes möjligheterna att arbeta långa arbetsdagar; från att tidigare ha tillåtit 9 timmar per dag med ett genomsnitt av 40 timmar per vecka beräknat på en treveckorsperiod, utökades detta 1988 till att tillåta arbete 10 timmar per dag med ett genomsnitt av 40 timmar per vecka beräknat på en sextonveckorsperiod. I 1994 års avtal lämnas beslut om utläggning av arbetstider ned till lokal nivå, se nästa delkapitel.

Det långsiktiga målet på arbetstidens område är hos löntagarnas organisation Finlands Fackförbunds Centralorganisation (SAK). 35 timmar Målet slogs fast 1986.³

10.2.4. Lokal anpassning av arbetstider i Finland

Efter det så kallade Pekkanenavtalet slutits tillsattes 1985 en grupp bestående av representanter för arbetsgivare och arbetstagare på Metalls avtalsområde. I

¹ Metallindustrins kollektivavtal. (1988). *Kollektivavtal 8.4. 1988–28.2. 1990 mellan Finska Metallindustrins Arbetsgivareförbund och Metallarbetarförbundet*, s 96 f.

² Intervju med Eero Hovi, utredare utredningsavdelningen finska Metallindustriarbetareförbundet Helsingfors, telefon 24/8 1994.

³ ETUI. European Trade Union Institute. (1989). *The Trade Union Movement in Finland*, s 45 ff. Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik?*, s 33.

avtalet från 1986 skrevs in att gruppen skulle "utreda personalens och företagens behov när det gäller olika arbetstidsarrangemang, variationer i arbetstiden och betydelsen av dessa".¹ Bevekelsegrunderna för arbetstagarpartens deltagande var att produktionen hade stått i centrum och att det nu var dags att sätta löntagarnas behov i förgrunden. Arbetstagarpartens prioritet var att undvika skiftarbete samt att erhålla individuell anpassning för att därigenom kunna anpassa arbetstiderna till familjeförhållanden, arbetsresor och dylikt. Arbetsgivarerna önskade kundanpassade arbetstider för att på så vis erhålla snabba leveranser, säsongsanpassning samt åtskillnad av drifts- och arbetstider.

I början av 1990-talet initierade gruppen en försöksverksamhet som innebar att beslutsnivån i arbetstidsfrågor flyttades ned på lokal nivå. Erbjudande gick ut till metallindustrins alla företag som organiserade fackligt anslutna metallarbetare och där arbetsgivarerna var medlemmar i Metallindustrins arbetsgivarförbund. Av 4000 utsända förfrågningar besvarades 100, av dessa var 50 positiva till att delta i experimentet. I 25 företag kom arbetsgivare och arbetstagare överens. Trots att de formella hindren i form av kollektivavtalen och lagar kringskar möjligheterna för helt fria lösningar fick parterna fria tyglar att besluta vad de önskade så länge både arbetsgivarsidan och arbetstagersidan var överens. Lagen tillåter arbetsdagar på 8-9 timmar, kollektivavtalen 8-10 timmar. Vissa företag önskade arbetsdagar på upp till 12 timmar. Förklaringen till dylika arbetstidslösningar är arbetsgivarernas strävan efter utökade driftstider och arbetstagarpartens olust att övergå till skiftarbete. Skiftarbete, även intermittent treskift, kan efter påkallade förhandlingar med motparten införas efter en varselperiod på två veckor. Tillfälliga förändringar av driftstiden kan påkallas efter så kort tid som 3 dagar.

Efter en experimentperiod på 1,5 år skrevs kollektivavtal hösten 1993 vilket i praktiken flyttade ned beslut om utläggning av arbetstid på lokal nivå. Lokalt kan parterna avtala om den maximala längden för dygns- och veckoarbetstiden, längden för arbetstidens utjämningsperiod, tidpunkten för arbetsdygnets och arbetsveckans början samt vilopauser. De nya reglerna gäller från 1/1 1994. En förutsättning för lokala avtal om arbetstidens utläggning är att de lokala parterna är överens. Därefter är de en del av kollektivavtalet. Utläggningen av arbetstiden skall, om någon av parterna så önskar, ske genom skriftliga arbetsprogram. Arbetstidens längd, för närvarande 37,9 timmar, kan inte förhandlas bort på lokal nivå.²

¹ Metallindustrins kollektivavtal. (1986). *Kollektivavtal 11.4. 1986-29.2. 1988 mellan Finska Metallindustrins Arbetsgivarförbund och Metallarbetarförbundet.*

² Intervju med Pentti Nittymäki, ombudsman intressebevakningsavdelningen finska Metallindustriarbetareförbundet Helsingfors, den 7/4 1994. Metall anser själva att de har en veckoarbetstid som motsvarar 36,7 timmar, men de räknar då med den reduktion som helgdagar medför.

10.2.5. Andra typer av arbetstidsförkortningar i Finland

Förutom de ovan beskrivna förkortningarna av semester och förkortningar av arbetstiden vid treskiftsarbete är det värt att notera att Finlands regering, liksom Danmarks, agerat för att minska arbetslösheten genom en typ av arbetsdelning.¹ Genom en förändring av statliga förordningar har det 1994 blivit möjligt att i Finland gå ned i arbetstid med 40–60 procent mot att halva inkomstbortfallet kompenseras av staten. Detta innebär att det blev möjligt att gå ned till halvtid och få betalt 75 procent. Flera begränsningar existerar dock. För det första krävdes att arbetsgivaren anställde en arbetslös person på den tid som den anställde tidigare arbetade på. För det andra utgick endast ersättning under ett år. Därefter var förhoppningen att de deltidsarbetande frivilligt skulle kvarstanna. Avsikten med deltidsreformen var att de arbetslösa skall komma in på arbetsmarknaden. En generell arbetstidsförkortning kommer däremot inte att skapa några arbeten enligt Iikko Voipio vid arbetsmarknadsdepartementet. Omfattningen av utnyttjandet av de nya möjligheterna grundade på beräkningar utifrån arbetskraftsundersökningar visade på att 200 000 personer kunde vara intresserade av att arbeta deltid. Under de tre första månaderna hade det fattats 500 beslut i enlighet med den nya förordningen vilket visar att det inte utnyttjats i någon större omfattning.²

¹ Arbetsdelning i detta sammanhang syftar på en fördelning av befintliga arbetstillfällen på ett större antal personer. Det är med andra ord inte frågan om någon uppdelning av arbetsprocessen i kortcykliga tempoarbeten.

² Intervju med Iikko Voipio, konsultativ tjänsteman vid arbetsmarknadsministeriet Helsingfors, den 8/4 1994. (Samt telefonförfrågning den 3/8 1994.)

11. Analys av den internationella utvecklingen

I detta kapitel kommer jag att förklara varför krav på kortare arbetstid förs fram av aktörerna på arbetsmarknaden. Jag kommer också att försöka förklara samhällsfaktorernas betydelse för arbetstidens utveckling. I samband med detta kommer jag redogöra för vad olika forskare ser som avgörande för utvecklingen av arbetstiderna och kritiskt värdera deras slutsatser. Främst kommer forskare som analyserat utvecklingen av i arbetstiden Tyskland att refereras. Inledningsvis i detta kapitel sammanfattas utvecklingen på arbetstiden i de undersökta länderna varvid likheter och skillnader i utvecklingen lyfts fram. Följderna av arbetstidsförkortningar ryms inte inom ramen för denna avhandling. För en utförlig genomgång av denna problematik se till exempel min tidigare publicerade rapport *Arbetstidsfrågan i internationell belysning*.¹

11.1. Sammanfattning av arbetstidens utveckling i de undersökta länderna

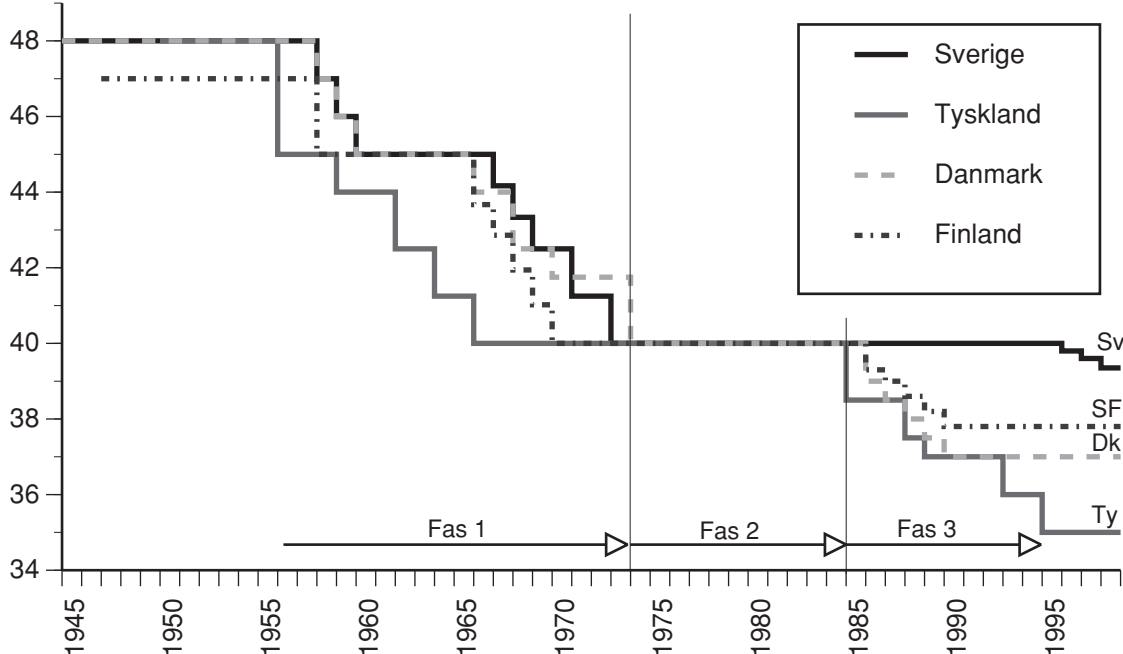
I de tre föregående kapitlen om arbetstidens utveckling på arbetstidens område i Tyskland, Danmark och Finland framgår att likheterna dem emellan varit stora. Likheterna med den svenska utvecklingen är också stor. Låt oss börja med att grafiskt sammanställa utvecklingen av arbetstidens längd under efterkrigstiden i de fyra undersökta länderna. Se *Diagram 11.1* nästa sida. Likheterna i länderna är slående och indikerar att det är intressant att söka generella förklaringar till utvecklingen av arbetstid. Tilläggas kan också att forskning som behandlat 48-timmarsveckans införande visar att åttatimmarsdagen genomfördes i en rad länder i samband med krigsslutet av första världskriget, bland annat Tyskland, Finland och Danmark.² De tre faserna i arbetstidens utveckling under efterkrigstiden som vi kunnat observera i de fyra undersökta länderna överensstämmer till stora delar. Den första arbetstidsförkortningsfasen efter andra världskriget startar i alla länder under andra halvan av 1950-talet, i Tyskland 1956 och i de tre andra länderna två år senare. Förkortningen är likar-

¹ Se Isidorsson, Tommy. (1995). *Arbetstidsfrågan i internationell belysning. Förlopp, förklaringar och följder*, s 59–78.

² Cross, Gary (red.), (1988). *Worktime and Industrialization. An International History*, s 162–168. Se även Hellström, Hans. (1992). *Struktur, aktör eller kultur. Arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige*. s 54 f. Under en begränsad tid infördes åttatimmarsdagen i Tyskland, Norge, Finland, Polen, Tjeckoslovakien, Spanien, Portugal, Schweiz, Nederländerna, Sverige. Genom avtal i Storbritannien och Danmark, lag 1923.

tad i de fyra länderna. Den sker genom flera mindre förkortningar och slutar med en veckoarbetstid på 40 timmar i alla fyra länderna. Denna fas omfattar halvtannat decennium, från slutet av 1950-talet till de första åren av 1970-talet.

Diagram 11.1. Veckoarbetstid i Sverige, Tyskland, Danmark och Finland 1945–2000



Källa. Landsorganisationen i Sverige, LO. (1986). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952-1987*. Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Flera årgångar. IG Metall. (1993). *Daten Fakten Informationen*, s 32-33. Bispink, Reinhart und WSI-Tariffarchiv. (1991). *Tarifbericht*, s VII & X. Gesamtmetall. (2000). *Arbeitsbedingungen in der westeuropäischen Metall- und Elektro-Industrie. Januar 2000*, flera tabeller. Bülov, Søren. (1992). Bestemmelser om arbejdstidsforkortelser, arbejdstid, flexibilitet i arbejdstiden og fortidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i Danmark. Lovgivning og overenskomster, s 204. Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbejdstidspolitik*, s 27 f. Intervju med Martti Havin, ombudsman finska Metallindustriarbetareförbundet, Helsingfors, telefon 23/8 1994.

De tre skandinaviska ländernas utveckling är i det närmaste identisk under denna fas. Tysklands utveckling mot kortare arbetstider under den första fasen följer samma mönster som de övriga men inleds något tidigare och sker något snabbare. Förkortningen under denna fas skedde huvudsakligen genom att lördagsarbetet försvann under större och större del av året. I slutet av den första fasen hade en ny arbetstidsnorm etablerats i de fyra länderna: 8 timmars arbetsdag måndag till fredag.

Under fas 2 är utvecklingen identisk i de fyra undersökta länderna. I denna fas förkortas inte den ordinarie veckoarbetstiden. I Tyskland, Danmark och Finland är perioden utan arbetstidsförkortningar runt 15 år. Sverige hade 1994 upplevt en period på 21 år utan förkortning av den ordinarie veckoarbetstiden.

Också likheterna i fas 3 är slående. Med början i Tyskland 1985 och Danmark och Finland 1986 inleddes en förkortning av den ordinarie arbetstiden under 40 timmar. Trots att arbetstiden förkortats ned under 40 timmar i flera länder före Tyskland, exempelvis Storbritannien 39 timmar 1979 och i Frankrike 1983, får

Tyskland anses vara det land som först startade förkortningen med det bestämda målet 35 timmar. Förkortningen i Tyskland och Danmark har skett genom förkortning av normalarbetsveckan till 35 respektive 37 timmar per vecka medan Finland har valt att behålla 40-timmarsveckan som norm och gjort en förkortning av årsarbetstiden med 100 timmar, normalt i form av 12,5 lediga dagar. En modell som svenska Metallindustriarbetareförbundet valt att följa i sina strävande mot kortare arbetstid under 1990-talet. Förkortningen av arbetstid per år existerar för övrigt även i Nederländerna, Italien och Spanien. Gemensamt i regleringen av arbetstiden är också att det skett en ökad decentralisering för att möjliggöra en lokal anpassning av arbetstidens utläggning inbegripande en oregelbunden utläggning av arbetstiden över året. Även på lokal nivå har möjligheterna till individuella anpassningar ökat som innebär olika arbetstid för olika grupper av anställda, eller individer, inom samma avtalsområde. Vi kan också konstatera att samtliga arbetstidsförkortningar kombinerats med krav om lönekomensation för inkomstbortfallet, i praktiken har en del av löneutrymmer gått till arbetstidsförkortningen.

11.2. Varför krav på kortare arbetstid förs fram

Förklaringar till varför krav på arbetstidsförkortningar förs fram av aktörerna kan sammanföras i fyra grupper: arbetstagarnas ständiga intresse för kortare arbetstid; välbefinnanden och ändrade preferenser för fritid; arbetslöshet samt det politiska systemets betydelse.

11.2.1. Arbetstagarnas ständiga intresse för kortare arbetstid

Implicit eller explicit antar de forskare som jag tidigare refererat att arbetstagarna under industrisamhället har haft ett ständigt intresse av att minska sin arbetstid. Günter Scharf är den forskare som tydligast framhåller arbetarnas ständiga intresse för kortare arbetstider. Enligt Günter Scharf finns det tre grundläggande motiv för arbetarna att eftersträva arbetstidsförkortningar. För det första intresset att behålla arbetsförmågan eller att erhålla tillräcklig reproduktionstid för att garantera arbetarens fortlevnad som arbetare, det vill säga att ej slitas ut i förtid. Det andra antagandet grundas på att arbetarna vill erhålla ett arbete, det vill säga en fördelning av arbetstillfällena för att alla skall erhålla ett arbete. Det tredje antagandet slutligen bygger på tanken att arbetarna vill erhålla så hög lön som möjligt, detta genom att minska på utbudet av arbetskraft, det vill säga minska antalet erbjudna arbetstimmar och indirekt även tanken att genom en kortare arbetstid minska antalet arbetslösa vilka kan antas ha en lönepressande funktion.¹

¹ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 672–677.

Även Edwin Schudlich framhåller arbetarnas ständiga intresse för kortare arbetstider. Edwin Schudlich menar för sin del att den viktigaste förklaringen till att arbetare krävt kortare arbetstid är utvecklingen mot ett allt större åtskiljande av arbetstid och icke arbetstid under industrisamhällets framväxt.¹ Gün-ter Scharf gör ett fjärde tillägg, närmast att betrakta som ett normativt påståen-
de, där forskaren menar att arbetstagarna måste få (mer) tid att vara människa.² De ovan angivna hypoteserna prövas inte i egentlig mening i deras arbeten och kan närmast betraktas som postulat.

I detta sammanhang är det intressant att studera de undersökningar som genomförts där löntagarnas intresse för arbetstidsförkortningar kontra löneförhöjningar studerats. Flera undersökningar har genomförts. Jämförelse av olika undersökningar försvåras av att frågorna varierat något. För Danmark finns fler undersökningar som visar löntagarnas inställning till kortare arbetstid. En sammanställning visas i tabellen nedan.

Tabell 11.1. Danska löntagares val mellan kortare arbetstid och högre lön. Procent.

År (institution*)	Kortare arbetstid %	Högre lön %	Vet ej %	Summa	Veckoarbetstid h
1964 (Sfi)	58	33	9	100	45
1975 (Sfi)	63	34	3	100	40
1985 (EG)	51	38	11	100	40
1987 (Sfi)	70	30	-	100	38,5
1988 (Rockwool)	58	34	8	100	38,5
1989 (EG)	55	39	6	100	37,5
1991 (Rockwool)	47	50	3	100	37

* Med institution avses de som genomför studien. Sfi står för Socialforskningsinstitutet, EG för EU, Rockwool är en stiftelse som finansierar forskning. Källa. Schönemann-Paul, Körmendi och Gelting. (1992). *Den faste arbetstid er fortid*, s 112.

Tabellen visar att en majoritet av danska löntagare har prioriterat kortare arbetstid framför högre lön under hela perioden bortsett från undersökningen 1991. Intressant att notera är att det högsta värdet för kortare arbetstid noteras 1987, året efter det att förkortningen ned under 40 timmar startade. Jag har tidigare i avhandlingen visat att det i Sverige föreligger likartade resultat från denna typ av undersökningar. Även i Sverige har en majoritet av löntagarna föredragit kortare arbetstid före högre lön. Se *Tabell 5.1* sidan 111 och följande framåt. En jämförelse mellan undersökningar genomförda i Danmark och Sverige visar båda på att 50–70 procent föredrar en förkortning av arbetstiden och 30–40 procent hellre tar högre lön.

På Europainivå finns ett par undersökningar utförda av EG kommissionen. I undersökningen ingick EGs medlemsländer. Högst prioritet för kortare arbets-

¹ Deutchmann, Christoph, Schude, Rudi och Schudlich, Edwin i Schudlich, Edwin. (1987). Die Langfristige Entwicklung der Arbeitszeit. Versuch einer Sozialwissenschaftlichen Interpretation, i Schudlich, Edwin. *Die Abkehr vom Normalarbeitsstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945*, s 113.

² Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 672–677. (Mensch sein)

tid fanns i Danmark, följt av Tyskland på andra plats. Danmark hamnar även i denna undersökning inom det ovan angivna intervallet med en andel på 50–60 procent som föredrog en arbetstidsförkortning mot 30–40 procent för högre lön. I Tyskland föredrog 1985 30 procent kortare arbetstid och knappt 60 procent högre lön. 1989 var siffrorna 45 procent för kortare arbetstid och drygt 40 procent för högre lön.¹ Vi kan med andra ord konstatera att svenska löntagare under 1980-talet haft högre prioritet på arbetstidsförkortningar än jämförbara länder. Trots detta har vi inte erfarit någon arbetstidsförkortning under 1980-talet när arbetstiden förkortades i andra länder. Opinionsundersökningarna visar dessutom att löntagarnas prioritering av kortare arbetstid före rena löneökningar varit i det närmaste konstant under lång tid och kan därför inte förklarar diskontinuiteten i arbetstidsförkortningarna. Arbetstagarnas intresse för kortare arbetstid kan därför knappast ensamt förklara utvecklingen på arbetstidens område.

11.2.2. Väststandsökningar och ändrade preferenser för fritid

Bland nationalekonomer förs ofta välstandsökningar eller reallöneökningar fram som den förklarande faktorn till varför arbetstidsförkortningar kommer till stånd. M. A. Bienefeld framhåller denna typ av förklaringsmodell i en studie av arbetstidsförkortningar i brittisk industri. Även om Bienefeld utgår från ett engelskt material menar han att hans slutsatser har en vidare tillämpning. Bienefelds resultat sammanfattas med att det i det långa perspektivet är ökade realinkomster som påverkar människors önskan om mer fritid. Normalt anses, enligt Bienefeld, lön och fritid vara två storheter (varor) som anställda eftersträvar i så stor omfattning som möjligt. Avvägningen mellan dessa två storheter görs i en nyttomaximeringsanalys. Bienefeld noterar dock att arbetstidsförkortningar skett med mycket stor diskontinuitet i Storbritannien medan lönerna ökat kontinuerligt. Med utgångspunkt från det material Bienefeld gått igenom identifierar han fyra perioder från slutet av 1800-talet fram till mitten av 1960-talet då arbetstidsförkortningar ägt rum i Storbritannien. Dessa fyra perioder kännetecknas av en samling ekonomiska faktorer som särskiljer dem från andra perioder. Perioderna utmärks av stort välstånd med stigande reallöner. Denna förklaringsfaktor räcker dock inte för att särskilja de perioder då arbetstidsförkortningar kommit till stånd. Andra förhållanden som måste till är kraftiga stegringar av nominallönerna, låg arbetslöshet, det vill säga stor fackföreningsstyrka samt fruktan för arbetslöshet. Vid de perioder då arbetstidsförkortningar kommit till stånd var också enligt Bienefeld arbetsgivarnas motstånd mindre, dels på grund av förväntade produktivitetsökning som ny teknik ansågs ge,

¹ Schönemann-Paul, Helle, Körmendi, Eszter och Gelting, Thomas. (1992). *Den faste arbejdstid er fortid*, s 114.

dels på ökad känslighet för strejker under högkonjunkturer.¹ Bienefeld skrev sin bok 1972. I början av 1980-talet förkortades arbetstiden på nytt i Storbritannien. De ekonomiska förhållandena var då annorlunda jämfört med vad Bienefeld postulerat för att en arbetstidsförkortning skall komma till stånd. Den generella giltigheten i hans förklaringar har därmed falsifierats. Arbetstidsförkortningen i Tyskland och Danmark under 1980-talet karaktäriseras inte heller av låg arbetslöshet utan hög. Vi skall dock återkomma till Bienefelds tankar om att arbetsgivarnas motstånd mot arbetstidsförkortningar varit mindre vid perioder då förkortningar skett.

Inte någon av de forskare som jag stött på förklarar den tyska utvecklingen med hjälp av en ekonometrisk förklaringsmodell som bygger på lönens avtagande gränsnytta vid stigande inkomst. Schudlich, Scharf och Schneider förkastar inte helt resonemanget om att ökande välstånd underlättar införandet av kortare arbetstider. Edwin Schudlich menar att det underlättar för arbetsgivarna att gå med på kortare arbetstid.² Günter Scharf menar att välståndsökningar har betydelse för att arbetstidsförkortningar kommer till stånd men att det är helt underordnat den fackliga styrkan och strejkbenägenheten. Välståndsökning förklarar, enligt Günter Scharf, varför arbetstidsförkortningar kunde genomföras utan strejker under 1950- och 1960-talen.³ Michael Schneider för sin del menar att den kraftiga välståndssteget och den kraftiga tillväxten under 1950-talet gav arbetstagarna argument för att kräva kortare arbetstid.⁴

Trojkan Hinrichs, Roche och Sirianni hävdar att några bevis inte framkommit som visar på ett klart samband mellan ökad inkomst och ökad preferens för mer fritid i de åtta länder som de undersökt, däribland Tyskland och Sverige.⁵ Hinrichs hävdar däremot att arbetstagarna fick ändrade preferenser för en samlad fritid efter andra världskriget. Grunden för detta var dock inte ökade inkomster utan masskonsumtionssamhällets tillkomst efter andra världskriget. Masskonsumtionssamhället medförde en ny kvalitativ fas i konsumtionshänseende. Hinrichs menar att en två dagar lång helg gav möjligheter till att konsumera de nya (billiga) konsumtionsvarorna som kommit ut på marknaden efter det andra världskriget.⁶

¹ Bienefeld, M. A. (1972). *Working Hours in British Industry: An Economic history*, s 162 f, 183–224.

² Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 41.

³ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 685.

⁴ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 154–155, se även Dokument 19, s 244.

⁵ Hinrichs, Karl, Roche, William och Sirianni, Carmen. (1991). From Standardisation to Flexibility, i Hinrichs, Karl, Roche, William och Sirianni, Carmen (red.), *Working Time in Transition. The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*.

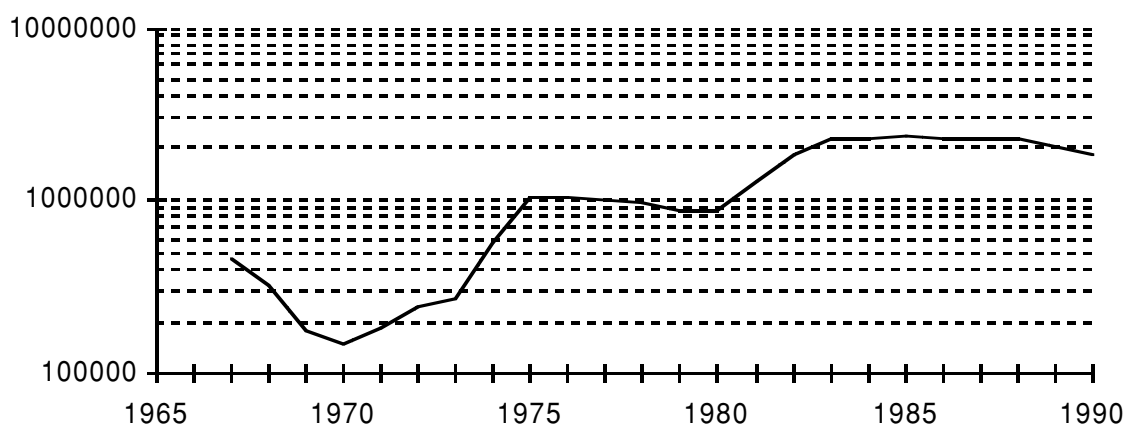
⁶ Hinrichs, Karl. (1991). Working-Time Development in West Germany, i Hinrichs, Karl, Roche, William och Sirianni, Carmen (red.), *Working Time in Transition. The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*, s 29.

Sammantaget är det lätt att konstatera att det inte förekommer något enkelt samband mellan ökat välstånd och kortare arbetstider men i samtliga av de undersökta länderna har arbetstagarna krävt och fått gehör för att generella arbetstidsförkortningar skall genomföras med inkomstkompensation. Detta förutsätter förvisso inte välståndsökningar i form av högre reallöner men det underlättar givetvis om så är fallet. Välståndsökningar skulle med andra ord snarast kunna betraktas som nödvändig men inte en tillräcklig förklaring till varför krav på arbetstidsförkortningar förs fram.

11.2.3. Arbetslöshet

Det råder samstämmighet bland flera av de tidigare refererade författarna över vilka de utlösande faktorerna varit eller varför krav på arbetstidsförkortningar framförts från arbetstagar sidan i Tyskland. Detta gäller i synnerhet inför arbetstidsförkortningsfasen ned till 35 timmars arbetsvecka under det sena 1970-talet och 1980-talet. Samtliga forskare som finns refererade i de tidigare länderkapitlen har framhållit arbetslöshetens betydelse som en utlösande faktor till varför kraven på 35-timmars arbetsvecka framförts.¹ Även representanter för arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer framhåller arbetslöshetens betydelse.² Arbetslöshetens förändringar i Tyskland framgår av nedanstående diagram.

Diagram 11.2. Antalet arbetslösa i Tyskland 1967–1990. Semilogaritmiskt skala.



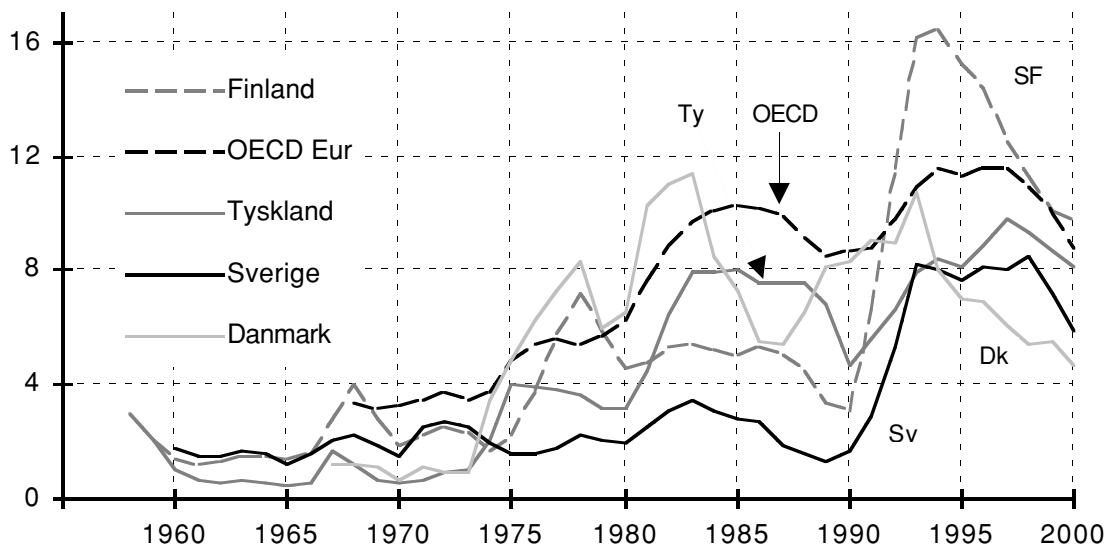
Källa. OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970-1990*, s 32-33.

¹ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 176. Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 690. Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitsstag*, s 56. Hinrichs, Karl. (1991). *Working-Time Development in West Germany: Departure to a New Stage*, s 44-47. Bispink, Reinhart. (1991). *Arbeitszeitkalender-West 1991. Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeit*.

² Intervju med Alexandra Carolath, Internationella avdelningen Bundesvereinigung Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln den 4/6 1992, samt intervju med Günter Hilde, Abteilung Tarifpolitik IG Metall Frankfurt am Main, den 5/6 1992.

Den logaritmiska skalan gör att ökningstakten framgår av lutningen på linjen. En brant stigning innebär en kraftig procentuell ökningstakt. Diagrammet visar att antalet arbetslösa steg snabbt åren innan kraven på arbetstidsförkortningar framfördes 1977 och 1983. Både år 1974 och 1975 fördubblas antalet arbetslösa. Antalet arbetslösa ökade med nästan 40 procent per år åren före kraven på att en arbetstidsförkortning framfördes 1983. Två psykologiskt viktiga gränser vad gäller arbetslöshetens storlek passerades 1975 och 1983. År 1975, ett par år innan kraven på 35 timmars arbetsvecka framfördes första gången, passerade antalet arbetslösa i Tyskland en miljon och 1983, ett par år innan kraven på 35 timmars arbetsvecka framfördes andra gången, passerades gränsen två miljoner.¹ Utvecklingen av arbetslösheten i Tyskland är dock inte unik. Diagrammet nedan visar omfattningen av arbetslösheten i Sverige, Tyskland, Danmark, Finland samt OECD Europa.

Diagram 11.3. Andel arbetslösa i Sverige, Tyskland, Danmark, Finland samt OECD Europa.



Källa. OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970-1990*, s 32-33. OECD. (1993). *Labour Force Statistics 1971-1991*, s 32-33. OECD. (2000). *Labour Force Statistics 1970-1999*, s 42. OECD. (2001). *OECD. Employment Outlook. June 2001*, s 208.

Diagrammet visar på såväl skillnader som likheter. Slående är den likartade omfattningen av arbetslösheten före 1975 och de stora skillnaderna efter 1975 samt de efter detta år betydligt högre nivåerna på arbetslösheten för samtliga i denna rapport ingående länder, med undantag för Sverige. Samtliga länder inklusive genomsnittet för OECD Europa, men med undantag för Sverige visar på en kraftig ökning av arbetslösheten i mitten av 1970-talet. Från nivåer på knappt två procent till fyra procent för Tyskland och till åtta procent för Danmark och Finland. Även i början av 1980-talet stiger arbetslösheten kraftigt i Danmark, Tyskland och genomsnittet för OECD Europa. Vid denna tidpunkt är

¹ Statistisches Jahrbuch. (1983), s 110 och Statistisches Jahrbuch. (1992), s 127.

arbetslösheten den största under hela efterkrigstiden för OECD Europa med tio procents arbetslöshet. Även för Tyskland och Danmark stiger arbetslösheten till den högsta nivån under efterkrigstiden med åtta procent arbetslöshet i Tyskland och nästan tolv procent i Danmark. Även Sverige uppvisar under början av 1980-talet en ökning av arbetslösheten men på en betydligt lägre nivå, störst är arbetslösheten 1983 med tre och en halv procent. Efter att ha erfarit arbetslöshetsnivåer på omkring två procent under efterkrigstiden har Sverige från 1992 upplevt en kraftig ökning av andelen arbetslösa. I början av 1990-talet steg arbetslösheten kraftigt för att 1993 vara åtta procent. Även för Finland, Danmark och Tyskland steg arbetslösheten kraftigt i början av 1990-talet. I slutet av 1990-talet sjönk arbetslösheten åter i samtliga länder.

Valet av sätt att ta ut en förkortning av arbetstiden skall också ses i skenet av arbetslösheten. I slutet av 1970-talet och början av 1980-talet fanns i den tyska fackföreningsrörelsen två olika åsikter om hur en arbetstidsförkortning skulle tas ut. IG Metall tillhörde de förbund inom DGB som förespråkade en förkortning av normalarbetstiden. Ungefär hälften av förbunden förespråkade en sänkning av pensionsåldern. 1984 var den genomsnittliga pensionsåldern 57,9 år för arbetare och 60,5 år för tjänstemän och en sänkning ned till 58 år skulle därför inte ha någon större sysselsättningseffekt.¹ Sedan slutet av 1980-talet stöds kraven på en förkortning av arbetstiden av samtliga förbund inom DGB.

Även Danmarks löntagarorganisationers formulering av krav på kortare arbetstid kan kopplas till arbetslöshet. Under avtalsrörelsen 1982/-83 framfördes krav på kortare arbetstid, det vill säga under den period som arbetslösheten var som störst i Danmark. Det är värt att notera att grannarna i söder, tyska IG Metalls och IG Druck, inte fick igenom kortare arbetstid förrän i avtalsrörelsen 1983/-84. Krav på kortare veckoarbetstid än 40 timmar hade dock framförts och genomförts i andra länder vid denna tidpunkt till exempel Belgien (38,5 h), Frankrike (39 h) och Storbritannien (39 h).²

Kraven på kortare arbetstid i Finland i mitten av 1980-talet kan däremot inte kopplas till arbetslöshetsproblematiken. Diskussioner om arbetstidsförkortningar och sysselsättningseffekter har förekommit men var vanligare i samband under arbetslöshetstoppen på 1970-talet. De argument som fördes fram vid kraven på kortare arbetstid efter 1984 var rättviseargumentet och hänvisningar till den internationella och nordiska utvecklingen på arbetstidens område. Rättviseargumentet hade sin utgångspunkt i att tjänstemännen hade kortare arbetstid än arbetare, ett förhållande som ogillades av den finska arbetarrörelsen. Parallellerna till den svenska utvecklingen på 1950- och 1960-talen är stora. Vid avtalsrörelserna i mitten av 1990-talet var arbetstidsförkortningar inte ett priori-

¹ Bosch, Gerhard. (1990). From 40 to 35 hours.

² ETUI. European Trade Union Institute. (1983). *Info 3. Working Time in Western Europe 1982*, s 7-11.

terat område trots att arbetslösheten var mycket hög i Finland. Någon större tro på arbetstidsförkortningar som ett verksamt medel mot arbetslöshet fanns inte inom den finska arbetarrörelsen i början av 1990-talet trots att arbetslösheten steg mycket kraftigt under denna period. Krav på kortare arbetstid sågs som ett socialt krav.¹

För den tidigare arbetstidsförkortningsfasen i Tyskland ned till 40 timmar finns det ingen enskild faktor som de refererade författarna framhåller, flertalet pekar på arbetstagarnas starka önskemål om en längre sammanhängande ledighet i samband med veckoslut, med andra ord fem dagars arbetsvecka. I kapitlet om Sverige konstaterade jag att arbetstagarorganisationerna i Sverige under 1950-talet starkt prioriterade femdagarsveckan. Arbetslösheten i Tyskland var i början av 1950-talet lika hög som i början av 1980-talet.² Trots detta framförde IG Metall vid denna tidpunkt inte arbetstidsförkortning som ett medel för att komma tillrätta med sysselsättningsproblematiken.³ Sysselsättningsproblem framhölls endast någon enstaka gång under 1950-talet i samband med diskussioner om arbetstidsförkortningar och då framhölls arbetstidsförkortningar som en förebyggande åtgärd för att kompensera (förväntade) rationaliseringar.⁴ Åsikten att arbetstidsförkortningar inte är ett medel för att komma tillrätta med arbetslöshet har varit helt dominerande inom den svenska fackföreningsrörelsen sedan 1930-talet. Först under 1990-talet har en viss förändring kunnat noteras inom till exempel Svenska Metallindustriarbetareförbundet.

11.2.4. *Det politiska systemets betydelse*

En viktig bakomliggande faktor till varför krav på kortare arbetstid förs fram av fackföreningsrörelsen är avsaknaden av möjligheter att kunna genomföra eller kanalisera krav på kortare arbetstid genom det politiska systemet. Detta gäller i Tyskland såväl arbetstidsförkortningen ned till 40 timmar som till 35 timmar. Günter Scharf anlägger ett konspiratoriskt betraktelsesätt på staten och parlamentet i deras förhållande gentemot arbetarrörelsen. Scharf menar att staten endast slår fast vad arbetarna genom sin fackliga kamp erhållit. Författaren framhåller att orsakerna till statens engagemang i arbetstidsfrågor har varierat vid olika tillfällen i historien. De statliga arbetstidsförordningarna runt år 1900 tillkom för att ge legitimitet åt kejsarriket och att förhindra utvecklingen av en socialistisk arbetarrörelse. Efter första världskriget då åttatimmarsdagen och 48-timmarsveckan reglerades i en statlig förordning var detta ett fastställande av

¹ Intervju med Pertti Parmanne, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC Helsingfors, telefon den 8/8 1994.

² Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 169.

³ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 620–621

⁴ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*, s 156.

vad som tidigare i Novemberrevolutionen slagits fast i "kampen" mellan arbetare och arbetsgivare.¹ Efter 1924 och fram till och med andra världskriget ställde sig, fortfarande enligt Scharf, staten ensidigt på arbetsgivarnas sida och tillmötesgick inte arbetarnas krav på arbetstidsminskningar som ett medel att bekämpa arbetslösheten. Efter andra världskriget har utvecklingen på arbetstidsområdet kännetecknats av avsaknad av statsinblandning. IG Metalls ordförande Otto Brenner såg i mitten av 1950-talet fackföreningsrörelsen som den enda möjliga vägen att åstadkomma en förkortning av arbetsveckan till 40 timmar "eftersom den parlamentariska vägen är blockerad".² De tyska arbetstidsförkortningarna under 1950 och 1960-talen genomfördes avtalsvägen.³ De fackliga kraven på 35-timmarsvecka och ett växande intresse hos arbetsgivarna för ökad flexibilitet har, framhåller Scharf, föranlett staten att under 1990-talet intressera sig för förändringar av arbetstidslagen från 1938.⁴

Reinhard Bispink forskare vid *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut* (WSI), ett till fackföreningsrörelsen kopplat forskningsinstitut, hävdar att kraven på 35 timmars arbetsvecka också fördes fram av arbetstagarorganisationerna med politiska förtecken och förhoppningar att uppnå en framtida reformpolitik genom att bibringa den konservativa regeringen ett politiskt nederlag.⁵ I detta sammanhang är det värt att notera att den konservativa regeringen Kohl 1983 framförde förslag på en sänkt pensionsålder. Detta kan tolkas som ett inlägg i debatten om arbetstidsförkortningar och bekämpande av arbetslösheten. Forskarna Gerhard Bosch och även Karl Hinrichs ser förslaget om förbättrade möjligheter till förtidspensionering som ett klart försök från statsmakterna att i samarbete med arbetsgivarna splittra och försvaga fackföreningsrörelsen.⁶ Forskarnas ståndpunkt stöds av ett uttalande från en statssekreterare vid arbetsmarknadsdepartementet inför avtalsrörelsen 1983/-84. I uttalandet framgår att regeringen hade för avsikt att erbjuda alternativ till en förkortning av veckoarbetstiden för förbund som inte anslöt sig till IG Metalls krav på 35-timmars

¹ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 356–368, 687.

² IG Metalls medlemstidning *Metall*, nr 9 12/5 1954, s 9 citerat i Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 616–618.

³ Se till exempel Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 167.

⁴ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 688 f.

⁵ Bispink, Reinhart und WSI-Tariffarchiv. (1991). *Arbeitszeitkalender–West 1991. Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeit*, s II. WSI är ett forskningsinstitut knutet till DGB, den tyska motsvarigheten till LO.

⁶ Bosch, Gerhard, Dawkins, Peter och Michon, François. (1994). *Working Time in Fourteen Industrialised Countries: an Overview*, s 148 ff. Varje förtidspensionering medförde ett statsbidrag på 35 procent om den pensionerade personen ersattes av en arbetslös. Hinrichs, Karl. (1991). *Working-Time Development in West Germany: Departure to a New Stage*, i Hinrichs, Karl, Roche, William och Sirianni, Carmen (red.), *Working Time in Transition. The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*, s 47–48.

arbetsvecka.¹ I slutet av 1970-talet och början av 1980-talet fanns i den tyska fackföreningsrörelsen två olika åsikter om hur en arbetstidsförkortning skulle tas ut. Även inom IG Metall förekom båda uppfattningarna. Inför avtalsrörelsen 1983/-84 hade dock IG Metall enats och tillhörde den halvan av förbund inom DGB som förespråkade en förkortning av veckoarbetstiden. Den andra halvan av förbunden inom DGB förespråkade en sänkning av pensionsåldern. Det är mot denna bakgrund regeringen Kohls lag om förtidspensionering skall ses. Lagen om förtidspensionering från 1983 var tidsbegränsad till sin karaktär och upphörde att gälla 1990. I den efterföljande lagen om förtidspensionering ändrades förutsättningarna och ersättningsnivån sänktes vilket, enligt Bosch, var det samma som att avskaffa möjligheten till förtidspensionering. Klart är att IG Metall uppfattade utspelet från regeringens sida som ett ställningstagande för arbetsgivarna och emot IG Metall.²

Det är tydliga skillnader mellan Tyskland och Sverige i förhållandet mellan arbetarrörelserna och det socialdemokratiska partiet. Arbetarrörelsen i Sverige har haft ett nära samarbete med det socialdemokratiska partiet sedan det bildades 1889. En stor del av 1900-talet har socialdemokraterna innehaft regeringsmakten. Totalt sett har socialdemokrater suttit i regeringen nästan 70 av 1900-talets 100 regeringsår. Under åren 1932–1976 var socialdemokraterna i regeringsställning i ett sträck, det vill säga 44 år. Det var under denna period som normalarbetstiden förkortades från 48 till 40 timmar. För LO-kollektivet kom dessa arbetstidsförkortningar till stånd genom lagstiftning eller under direkt lagstiftningshot. I Tyskland har socialdemokraterna befunnit sig i opposition under större delen av efterkrigstiden. Åren 1966 till 1982 har socialdemokraterna innehaft regeringsmakten men då i koalition med CDU eller FDP. I slutet av 1990-talet återkom socialdemokraterna i regeringsställning, då i koalition med Die Grünen. Möjligheterna för den tyska fackföreningsrörelsen att via ett socialdemokratiskt parti genomföra arbetstidsförkortningar har därför varit mindre. Då den social-liberala koalitionsregeringen kom i regeringsställning i Tyskland 1969 medförde detta enligt Michael Schneider att löntagarorganisationerna i mindre utsträckning krävde avtalsmässiga förändringar och i större utsträckning förlitade sig på lagstiftning. Som tidigare beskrivits skedde inga förkortningar av veckoarbetstiden i Tyskland under 1970-talet. Detta förklarar Michael Schneider med att fackföreningarnas huvudsakliga intresseområde under 1970-talet var humanisering av arbetslivet. Detta ledde bland annat till utvidgandet

¹ Spieker, Wolfgang. (1984). *Verbände und Institutionen in der Arbeitszeitpolitik*, i (red.), Mayr, Hans och Janßen, Hans. *Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung. Wissenschaftler und Gewerkschafter zur 35-Stunden-Woche*, s 298. Författaren citerar ett nummer av Frankfurter Allgemeinen Zeitung från mitten av augusti 1983.

² Intervju med Günter Hilse, Abteilung Tarifpolitik IG Metall Frankfurt am Main, den 5/6 1992.

av medbestämmandet genom lagstiftning.¹ En utveckling som har likheter med förhållandena i Sverige. Under den period då Sverige inte upplevt några förkortningar av arbetstiden har samtidigt den svenska arbetarrörelsen prioriterat förändringar av arbetet. Under 1970-talet koncentrerades detta arbete på att utöka inflytandet över beslut, under 1980-talet kom satsningen på "Det goda arbetet". Michael Schneiders hållning kan i viss mån tolkas som ett "försvar" av SPD och dess möjligheter att kanalisera den tyska arbetarrörelsens krav på kortare arbetstider. Ett faktum som talar mot Michael Schneiders tes, att SPD skulle kunna vara en kanal för genomförande av arbetstidsförkortningar genom det parlamentariska systemet, är att SPD först sedan det kommit i opposition i mitten av 1980-talet tog upp kravet på 35 timmars arbetsvecka som sitt eget. Detta trots att IG Metall redan 1977 i förhandlingar med motparten försökte att åstadkomma en arbetstidsförkortning ned till 35 timmar.² Detta indikerar att det inte funnits möjligheter för löntagarorganisationerna att genomföra arbetstidsförkortningar genom det parlamentariska systemet under någon del av efterkrigstiden, ett förhållande som måste ha varit helt klart för IG Metall och den tyska fackföreningsrörelsen i början av 1980-talet. Den liberal-konservativa regeringens omläggning av politiken 1983 från en keynesiansk efterfrågepolitik till en "thatcheristisk" utbudspolitik har bidragit till att det blev helt uppenbart för den tyska arbetarrörelsen att möjligheterna att få stöd från regeringen för att komma tillrätta med arbetslöshetsproblemet var obefintliga. En arbetstidsförkortning åstadkommen genom avtal var ett handlingsalternativ som stod till buds för fackföreningsrörelsen då de ville komma tillrätta med arbetslöshetsproblemet.

I Danmark finns en sekellång tradition att reglera arbetstid genom avtal. Det förefaller märkligt att förkortningen av arbetstiden 1986 skedde genom lagstiftning. Förklaringen finner vi i den konservativa regeringens uttalade vilja att prioritera inflationsbekämpningen. Medling och ingripande från regeringen var under denna period inget ovanligt vad gäller lönerna; arbetstidsreglering var däremot ett undantag. I den ovan nämnda avtalsrörelsen var arbetarpartens utgångsbud 35 timmar och det sista medlingsförslaget innan regeringsingripandet innebar en förkortning av arbetstiden med 1,5 timmar under en tvåårsperiod. Regeringsingripandet och förkortningen av arbetstiden med endast en timma kan därför snarast ses som ett handlande mot arbetarrörelsen snarare än en

¹ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 174. Humanisering av arbetslivet fick betydelse även för inriktningen av avtalsmässiga krav på arbetstidsområdet. Vid förhandlingar 1973 fick arbetstagarna inom metallindustrin igenom att personer med ackordslön skulle ha rätt till fem minuters återhämtningstid och tre minuters "personlig" tid varje timma med betalning.

² 1952 då IG Metall formulerade kravet på 40 timmars arbetsvecka tog SPD upp kravet på sitt program. Partiet befann sig då i opposition och kravet förpliktade då inte till något ansvar för reformen.

aktiv arbetstidspolitik från regeringens sida. De fortsatta förkortningarna från 39 timmar ned till 37 har dock som tidigare skett genom avtalsreglering.

Den finska fackföreningsrörelsens förhållande till det politiska systemet uppvisar vissa likheter med den svenska. I såväl Finland som Sverige har arbetstidsförkortningar tillkommit genom ingripande av regeringarna i respektive land. Till skillnad från Sverige framförde däremot arbetarrörelsen i Finland krav på en tioprocentig förkortning av arbetstiden i början av 1980-talet. Under denna period var det mer regel än undantag med inkomstpolutiska enhetsupp-görelser. Finland kan därför sägas ha fortsatt en tidigare tradition som innebär att arbetarrörelsen framför krav på kortare arbetstid men att den regleras genom inkomstpolutiska enhetsupp-görelser. I Sverige har fackföreningsrörelsen implicit sedan lagstiftningen om 48 timmars arbetsvecka i början av 1920-talet och explicit sedan 1930-talet uttryckt ståndpunkten att frågan om en generell förkortning av normalarbetstiden varit en fråga för staten och det parlamentariska systemet. Fackföreningsrörelsen har därför inte drivit frågan i förhandlingar med motparten förrän Svenska Metallindustriarbetareförbundet började driva frågan i förhandlingar med VI i mitten av 1990-talet.

Med utgångspunkt från det politiska systemets aktivitet och fackföreningsrörelsens aktivitet för att förkorta den ordinarie veckoarbetstiden under efterkrigstiden kan därmed Sverige och de i denna undersökning ingående länderna klassificeras enligt följande figur.

Figur 11.1. Fackföreningsrörelsens och det politiska systemets aktivitet i förkortningen av den ordinarie veckoarbetstiden under efterkrigstiden

		Politiska systemet	
		<i>passivt</i>	<i>aktivt</i>
Fackföreningsrörelsen	<i>passiv</i>	Sverige 1970–1993 ↓	←Sverige före 1970
	<i>aktiv</i>	Sverige efter 1994 Tyskland, Danmark,	Finland

Av figuren kan vi utläsa att i Finland har såväl det politiska systemet som fackföreningsrörelsen varit aktivt i strävandena att förkorta den ordinarie arbetstiden. Danmark och Tyskland kan placeras i fältet aktiv fackföreningsrörelse men passivt politiskt system. I båda länderna har arbetstidsförkortningar under efterkrigstiden varit krav som framförts och genomförts av den fackliga grenen av arbetarrörelsen. Det politiska systemet har varit passivt och ej försökt driva utvecklingen mot kortare veckoarbetstid. Även om det tillhört undantagen har regeringarna i båda länderna, som framgår i föregående stycken, ingripit i avtalsrörelser där veckoarbetstidsfrågan varit föremål för förhandling. I Tyskland har regeringens ingripande inte direkt berört veckoarbetstidens längd men i avtalsrörelsen 1983/-84 ingrep regeringen på arbetsgivarnas sida. Regeringen försökte förhindra förkortning av veckoarbetstiden under 40 timmar genom att utnyttja en spricka inom arbetarrörelsen och i stället föreslå en tidigare pensio-

nering. I Danmark har staten endast varit inblandad i en avtalsrörelse där arbetstidsförkortningar varit föremål för förhandlingar och även här var det i samband med förkortningen av veckoarbetstiden ned under 40 timmar. Regeringsingripandet kan ses som ett handlande gentemot arbetarrörelsen snarare än en aktiv arbetstidspolitik från regeringens sida. Både Tyskland och Danmark hade vid de ovan refererade tillfällena konservativa regeringar. Klassificeringen av Danmark som ett land där arbetstiden regleras genom avtal kan ses som en fortsättning på en sedan lång tid etablerad tradition av arbetsmarknadsreglering. Även Lotti Ryberg-Welander menar i sin avhandling om arbetstidsregleringens utveckling att Danmark kännetecknas av reglering via avtal.¹

I Finland har staten i jämförelse med Danmark och Tyskland spelat en mer aktiv roll i avtalsrörelser överhuvudtaget, så även på arbetstidens område. Fackföreningsrörelsen har dock varit tvungna att själva driva arbetstidsfrågan.

Den svenska fackföreningsrörelsens agerande i frågan om förkortning av den ordinarie veckoarbetstiden måste under större delen av efterkrigstiden klassificeras som passivt. En tydlig bodelning mellan arbetarrörelsens fackliga och politiska gren i arbetstidsfrågor har medfört att förkortningar av den ordinarie veckoarbetstiden överlätits till den politiska grenen medan förkortningen av veckoarbetstiden för vissa grupper överlätits till den fackliga delen. Före 1970 och införandet av 40 timmars arbetsvecka var den socialdemokratiska regeringen aktiv på arbetstidens område. Efter 1970 har regeringar i Sverige prioriterat andra typer av förkortningar av arbetstid än veckoarbetstid, till exempel utökad föräldrapenning. Fackliga traditioner gör därför att arbetarrörelsen i Sverige, till skillnad från de i denna internationella utblick medtagna länderna, måste klassificeras som passiv. Efter 1995 har vi dock sett tendenser till att i vart fall delar av fackföreningsrörelsen blivit aktiva i arbetstidsfrågan. Detta indikerar med andra ord ytterligare en övergång i klassificeringen av den svenska arbetarrörelsen, till samma position som Danmark och Tyskland. Ryberg-Welander menar dock i sin avhandling att staten i Sverige under efterkrigstiden varit passiv.² Jag menar dock att detta inte stämmer för perioden före 1976 då Socialdemokratiska partiet satt vid makten och arbetstiden förkortades från 48 till 40 timmar per vecka. Om vi flyttar fokus till tiden före andra världskriget i Sverige kan vi konstatera att även införandet av åtta timmars arbetsdag eller 48 timmars arbetsvecka 1920 genomfördes via parlamentet. I regeringsmakten satt vid detta tillfälle den liberalsocialdemokratiska koalitionsregeringen Edén. Arbetarrörelsens tradition att driva arbetstidsförkortningar via parlamentet kan därför föras tillbaka till 1920-talet.

¹ Rydberg-Welander, Lotti. (2000). *Arbetstidsregleringens utveckling. En studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, s 305.

² Rydberg-Welander, Lotti. (2000). *Arbetstidsregleringens utveckling*, s 350.

11.3. Varför arbetstidsförkortningar kommer till stånd

I ovanstående kapitel har jag pekat på flera orsaker till att krav på kortare arbetstid förs fram och hur dessa krav drivs, det vill säga om det sker genom förhandlingar direkt mellan parterna på arbetsmarknaden eller om det sker genom lagstiftning. Låt oss nu närma oss avhandlingens huvudfråga: Vad är det som gör att arbetstidsförkortningar kommer till stånd? Två olika huvudförklaringsgrunder står emot varandra, ett som betonar ett maktperspektiv samt ett perspektiv som betonar konsensus.

11.3.1. Maktperspektiv

Grundsatsen i detta perspektiv är att det finns en grundläggande ständig pågående intressekonflikt mellan arbetare och arbetsgivare eller arbete och kapital. Forskare som betonar ett maktperspektiv menar att när arbetstagarna och deras organisationer har större maktresurser än motparten kan de tillgodose de krav de eftersträvar. Inom ramen för denna avhandling finns inte möjlighet att utveckla maktbegreppet. För en utvecklad och fördjupad genomgång av maktbegreppet rekommenderas John Gaventas bok *Power and Powerlessness*. För en mer teoretisk genomgång av maktbegreppet kan Jan-Erik Lanes och Hans Stenlunds bidrag till maktutredningen rekommenderas.¹ Låt oss istället studera några arbetstidsforskare som betonar maktperspektivet. Av de tidigare refererade författarna ser Günter Scharf och i viss mån även Michael Schneider genomförandet av arbetstidsförkortningar i Tyskland i ett maktperspektiv mellan arbete och kapital. Fler tyska forskare anlägger ett maktperspektiv i analysen av arbetstidsfrågan i Tyskland. Detta gäller till exempel Oskar Negt. Negt anlägger i boken *Levande arbete, stulen tid* ett utpräglat konfliktperspektiv där de olika parternas styrkeförhållande är avgörande för utgången vid dispyter som till exempel arbetstidskonflikten. Boken är normativ till sin karaktär och kan närmast ses som ett inlägg i den tyska arbetstidsdebatten för att stödja och stärka fackföreningsrörelsen.² Boken är en utvidgning av en konferensrapport som presenterades vid en konferensen som IG Metall organiserade 1983 för att bilda opinion i arbetstidsfrågan.

Enligt Günter Scharf är det den fackliga organisationsgraden och strejker/strejkbenägenheten som ökar arbetarnas styrka i förhandlingar med arbetsgivarna. Arbetsgivarna har tvingats att gå med på kortare arbetstid på grund av att arbetstagarnas strejkbenägenhet och fackliga makt vid dessa tillfällen varit stor. Även Michael Schneider framhåller fackföreningarnas betydelse för genomförandet av arbetstidsförkortningar. Visst stöd för strejktesen får

¹ Gaventa, John. (1980). *Power and Powerlessness. Quiescence and Rebellion in an Appalachian Valley*, se särskilt s 3–25. Lane, Jan-Erik och Stenlund, Hans. (1986). *Begreppet makt*.

² Negt, Oskar. (1987). *Levande arbete, stulen tid. Politiska och kulturella dimensioner i kampen om arbetstid*, s 111.

Scharf även av den tyska arbetsgivarföreningen BDA. BDAs internationella sekreterare framhöll vid en intervju att en orsak till att IG Metall blev så framgångsrika vid konflikten i början av 1980-talet var den så kallade minimaxitekniken, en teknik som innebar att löntagarorganisationen tog ut ett minimalt antal arbetstagare i nyckelpositioner på företag med betydelse för andra företag för att på så sätt erhålla maximal effekt.¹ Den generella förklaringsvariabeln strejkenägenhet och fackföreningsstyrka applicerar Scharf på utvecklingen i Tyskland under 1800- och 1900-talen.

Scharfs förklaringsvariabler har dessvärre liten bärkraft under efterkrigstiden och utvecklingen mot 40 timmars arbetsvecka. Med avseende på det mått Scharf använder, facklig organisationsgrad, minskar fackföreningarnas makt och strejktpotential under efterkrigstiden. Genomförandet av 40-timmarsveckan kunde ske utan strejker. Vidare genomfördes de första arbetstidsförkortningarna i tobaksindustrin där organisationsgraden var relativt låg och innan centrala avtal slutits om arbetstidsförkortningar. En fjärdedel av arbetarna i början av 1950-talet hade kortare arbetstid än vad facket nått i branschuppgörelser med arbetsgivarna.² Dessa anomalier förklarar Scharf med att en kontinuerlig tillbakagång av arbetslösheten skedde under 1950- och 1960-talen.³ Scharf menar vidare att genomförandet av arbetstidsförkortningen inom metallindustrin kom till stånd på grund av att arbetsgivarna vid tillfället i fråga var känsliga för konflikter och en konflikt var därför mycket olämplig för dem. Detta resonemang delas även av Michael Schneider vad gäller 1950-talet även om Schneider inte gör denna förklaring till sin huvudförklaring.⁴ Schneiders utgångspunkter om betydelsen av fackföreningarnas styrka är det omvända. Det vill säga arbetstidsförkortningar genomförs då fackföreningarna är svaga. Denna tes stöds av det faktum att arbetstidsförkortningar i Tyskland skett då arbetarrörelsen varit svag, i början av industrialiseringen, under första världskriget och under det "tredje riket".⁵

I ett maktresursperspektiv är opinionsbildning och förfogande över massmedier en del av den vapenarsenal aktörerna strävar efter att få kontroll över. Opinionsbildningens betydelse för genomförandet av arbetstidsförkortningen under 1980-talet har varit om inte avgörande så i varje fall en inte oviktig faktor att ta hänsyn till vid den gestaltning som arbetstiden tagit. Den allmänna opinionsbildningen och mobiliseringen av de egna styrkorna är av stor vikt i alla organisationer. I metallfacket i Tyskland, till skillnad från i Sverige, krävs allmän-

¹ Intervju med Alexandra Carolath, internationella avdelningen Bundesvereinigung Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln, den 4/6 1992.

² Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitsstag*, s 24, 33, 43 och 56.

³ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 651, 683–685.

⁴ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 628–630. Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 160

⁵ Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit*, s 185.

na medlemsomröstningar innan ett förbund kan utlysa en strejk. För att kunna utlysa en strejk krävs minst 75 procent stöd bland medlemmarna. Detta gör opinionsbildningen inom den egna organisationen viktigare i Tyskland än i Sverige. Stödet i den allmänna opinionen torde vara av största vikt för att mobilisera medlemmarna och uppbåda strejk- och konfliktmoralen i båda länderna.

Två forskare som belyst opinionsbildningens roll för genomförandet av arbetstidsförkortningen i Tyskland på 1980-talet är Heinz Hartmann och Jörg Horstmann. IG Metalls mobilisering och opinionsbildningen i samband med denna uppmärksammas och kommenteras även av Gesamtmetall i deras verksamhetsberättelse för 1983–1985. Arbetsgivarna benämner Metalls opinionsbildningskampanj som ett "propagandakoncept i flera steg".¹ I en artikel redogör forskarna Heinz Hartmann och Jörg Horstmann för IG Metalls opinionsbildningskampanj i samband med förbundets krav på 35 timmars arbetsvecka i början av 1980-talet.² De menar att det fanns ett behov av en opinionsbildning i IG Metall och hänvisar till en undersökning från det tidiga 1980-talet. I vissa av dessa undersökningar innebar arbetstidsförkortningsalternativet också löne-minskning. Undersökning av arbetstagares inställning till arbetstidsförkortningar som innebär löne-minskningar är dock mindre intressant eftersom den tyska såväl som den svenska och de övriga i denna avhandling ingående ländernas arbetarrörelser krävt löne-kompensation vid arbetstidsförkortningar. Även undersökningar som utgått ifrån huruvida framtida produktivitetssökningar skall användas för ökad lön eller kortare arbetstid visade att en majoritet av löntagare i Tyskland 1985 föredrog högre lön framför kortare arbetstid.³ Detta innebär naturligtvis inte att förhållanden för löntagare i allmänhet överensstämmer med inställningen hos IG Metalls medlemmar. Helt klart är dock att ledningen inom IG Metall inte upplevde något starkt stöd från medlemmarna för en förkortning av arbetstiden i början av 1980-talet.⁴

IG Metall valde två olika vägar för att nå ut med information till medlemmarna. Dels vände de sig direkt till den enskilda medlemmen, dels använde de sig av fackföreningsfunktionärer på låg nivå. Den direkta informationen förde förbundet bland annat ut via medlemstidningen. Under 1983 sändes en enkät ut till samtliga 2,4 miljoner medlemmar där de ombads att kommentera kampanjen och föreslå åtgärder. Vid årets slut hade 610 000 svar utvärderats. De som

¹ Gesamtmetall. (1987). *Bericht der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgebervverbände*. 1. Mai 1985 – 30. Juni 1987, s 48.

² Hartmann, Heinz och Horstmann, Jörg. (1987). A Trade Union Information Strategy – The Case of the German Metal Workers Union, i *British Journal of Industrial Relation*. Vol 25.

³ Schönemann-Paul, Helle, Körmendi, Eszter och Gelting, Thomas. (1992). *Den faste arbetstid er fortid*, s 114.

⁴ Intervju med Reinhart Bispinck WSI och Joachim Kreimer-De Fries, DGB, Düsseldorf, den 3/6 1992. Intervju med Helmut Schauer, Abt. Tarifpolitik IG Metall Frankfurt Main, den 13/5 1994.

organiserat enkäten ansåg att den hade lett till identifikation och engagemang för arbetstidsfrågan. Det är värt att notera att enkäten inte syftade till att utröna huruvida medlemmarna var för en arbetstidsförkortning eller inte. I informationskampanjer vannade sig IG Metall om att informationen anpassades för olika målgrupper som ungdomar och invandrare. Förbundet strävade också efter att informationen skulle anpassas till olika företag, där uppskattningar om selsättningsutvecklingen på det specifika företaget skulle framgå. Förutom att vända sig till samtliga medlemmar i förbundet med direkt information använde förbundet sig av förtroendevalda på låg nivå som opinionsbildare för att få ut sitt budskap. Denna grupp bestod av totalt 108 000 personer. En av informationskanalerna för att nå ut till denna grupp var funktionärstidningen *Der Gewerkschafter*. År 1983, det vill säga året innan kravet på 35 timmars arbetsvecka förekom ett 25-tal artiklar som tog upp arbetstidsförkortningsfrågan ur olika aspekter. Detta var betydligt fler än under åren före och efter. Under perioden 1976–1991 var det genomsnittliga antalet artiklar om arbetstid fem per årgång.¹

För att erhålla positiv inställning från allmänheten och för att erhålla konsensus om arbetstidsförkortning inom de egna leden organiserade förbundet olika specialkongresser om arbetstidsförkortningar. I augusti 1983 genomförde IG Metall en konferens med namnet "Perspektiv på arbetstidsförkortningar" där forskare, representanter för kyrkan och andra kulturpersonligheter inbjöds att delta.² I ett tioårigt efterhandsperspektiv ansåg funktionärer i den centrala förhandlingsavdelningen vid IG Metall det som mycket viktigt för att kunna genomföra arbetstidsförkortningen att förbundet i den allmänna opinionsbildning lyckades göra den fackliga frågan om förkortad arbetstid till en övergripande fråga om hur arbetslivet i det framtida Tyskland skulle gestaltas.³

Genomgången ovan visar att IG Metalls informations-spridning och opinionsbildning varit en väsentlig faktor i förbundets arbete att erhålla en arbetstidsförkortning. Det är vidare värt att notera att produktionen av informationsmaterial för den fortsatta förkortningen av arbetstiden under 1980- och 1990-talen kontinuerligt tagits fram av IG Metall centralt. Hittills har dock endast en parts opinionsbildning beskrivits. Helt klart är att de tyska arbetsgivarerna försökte men inte lyckades erhålla stöd i den allmänna opinionen för sin ståndpunkt. Avslutningsvis kan det vara av intresse att visa hur opinionen för kortare arbetstid förändrats under 1980-talet, se *Diagram 11.4* nedan. Diagrammen ovan visar att preferenserna för kortare veckoarbetstid, den vita tårtbiten, ökat under 1980-talet, det vill säga under samma period som veckoarbetstiden

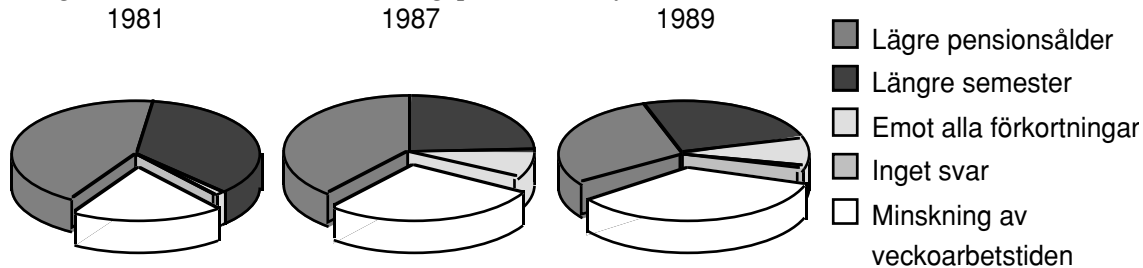
¹ IG Metall. *Der Gewerkschafter*, årgångarna 1976–1991.

² Mayr, Hans och Janßen, Hans. (1984). *Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung. Wissenschaftler und Gewerkschafter zur 35-Stunden-Woche*.

³ Intervju med Günter Hilse, 6/5 1992 och med Helmut Schauer, den 13/5 1994, båda vid Abteilung Tarifpolitik IG Metall Frankfurt am Main, förhandlingsavdelningen.

reducerades. Minskning av veckoarbetstiden förespråkades 1989 av 35 procent. Likheter finns här med den danska utvecklingen. Som jag skrev tidigare, se *Tabell 11.1. Danska löntagares val mellan kortare arbetstid och högre lön* sidan 173 noterades i Danmark det högsta värdet för kortare arbetstid 1987.

Diagram 11.4. Arbetstidsförkortningspreferenser Tyskland (alla anställda)



Källa. Groß, H., Thoben, C. och Bauer, F. (1989). *Arbeitszeit '89. Ein Report zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen der abhängig Beschäftigen in der Bundesrepublik*, s 170, citerad i Bosch, Gerhard. (1994). *Federal Republic of Germany*, s 138, i Bosch, Gerhard, Dawkins, Peter och Michon, François (red.), *Times are changing: Working time in 14 industrialised countries*. Anmärkning. Svartalernativet emot alla förkortningar fanns inte i undersökningen 1981.

Det var i samband med att arbetstidsförkortningen ned under 40 timmar startade. Detta tyder på att opinionsarbetet för kortare arbetstid inom en dominerande facklig organisation i sig påverkar den allmänna opinionen i samma riktning. Det skulle förmodligen också innebära att opinionen skulle minska i samband med att ett krav på kortare arbetstid uppnåtts. Alternativet "emot alla arbetstidsförkortningar" har endast förekommit i de två senare tyska undersökningarna. Resultaten från dessa två undersökningar visade att 8 procent respektive 10 procent var emot alla arbetstidsförkortningar.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att flera forskare fört fram ett maktperspektiv för att förklara varför arbetstidsförkortningar kommer till stånd. Den grundläggande utgångspunkten i detta maktperspektivet är att arbetstidsfrågan är en fråga där intressekonflikter föreligger, vilket inte är svårt att instämma i. Jag menar att denna grundläggande intressekonflikt existerar och den är ständigt närvarande. Däremot förklarar denna grundläggande intressekonflikt inte varför arbetstidsförkortningar, eller arbetstidsförkortningar, kommer till stånd. De exponenter för fackförhållanden som framhålls, till exempel strejker/strejkbenägenhet respektive facklig organisationsgrad, har låg förklaringskraft för utvecklingen på arbetstidens område under efterkrigstiden.

11.3.2. Sammanfallande intresse mellan arbetsgivare och arbetstagar

Den andra huvudförklaringen till varför arbetstidsförkortningar kommer till stånd framhöll jag på sidan 185 vara ett perspektiv som betonar konsensus. Med detta menar jag att det finns ett sammanfallande intresse mellan arbetstagar och arbetsgivarna om att förkorta arbetstiden. Jag skall utveckla detta re-

sonemang ytterligare längre fram i avhandlingen. Ett flertal forskare framhåller arbetsgivarnas betydelse för tillkomsten av arbetstidsförkortningar. Den grad forskarna tillmäter arbetsgivarnas betydelse är alltifrån att arbetsgivarnas inställning bidragit till att arbetstidsförkortning kommit till stånd till det att arbetsgivarnas inställning varit avgörande.

Günter Scharf representerar den förra inställningen. Arbetstagarnas styrka och konfliktbenägenhet är, som framkommit tidigare Scharfs huvudförklaring till varför arbetstidsförkortningar kommer till stånd. Arbetsgivarnas roll är underordnad detta förhållande. Scharf menar att en bidragande faktor som verkar för att arbetsgivarna inte motsatte sig en förkortning av arbetstiden under 1950-talet ned till 42,5 timmar var det faktum att lagstiftningen då inte tillät kvinnor att arbeta annat än mellan klockan 6 och 23. Detta innebar att tvåskift fem dagar i veckan inte var möjligt med 48-timmarsvecka.¹ Detta skulle då försvåra för arbetsgivarna att inom en och samma arbetsorganisation kunna utnyttja kvinnor och män.

Karl Hinrichs menar att arbetstidsförkortningen under 1950- och 1960-talen låg i arbetsgivarnas intresse genom att förkortningen av arbetstiden var ett sätt att integrera arbetarna i det (återinrättade) kapitalistiska produktionssättet. Regleringen genom centrala avtal var väsentlig för att etablera korporativistiska relationer och låg enligt Hinrichs i linje med strävandena att åstadkomma likartade (industriella) förhållanden i avsikt att skapa tillväxt på nationell nivå.² Denna förklaring är enligt mitt sätt att se det mindre plausibel. Att ett sådant intresse skulle föreligga hos en borgerlig regering är inte osannolikt men att en sådan integrationstanke och ett sådant korporativistiskt synsätt skulle vara ett genuint arbetsgivarintresse verkar mindre troligt. Centrala avtal fördes visserligen fram även av SAF i Sverige under 1950-talet. De svenska arbetsgivarnas syfte med att centralisera regleringar av arbetstiden var att förhindra att något av de svagare arbetsgivarförbunden skulle tvingas att gå med på för hela arbetsgivar kollektivet förödande prejudikat.³

Edwin Schudlich menar att både förkortningen av arbetstiden i Tyskland till 40 timmars arbetsvecka under 1950- och 1960-talen samt förkortningen av arbetstiden ned mot 35 timmar under 1980- och 1990-talen låg i arbetsgivarnas intresse. Fackföreningarnas styrka och konfliktberedskap har däremot, enligt Schudlich, haft en underordnad betydelse. Efter krigsslutet och fram till mitten av 1950-talet kunde arbetsgivarna utan tekniska och arbetsorganisatoriska nyordningar öka produktiviteten genom att utnyttja slacket i produktionsapparaten. Schudlich hävdar att vid mitten av 1950-talet var möjligheterna inom det dåvarande sättet att organisera arbete och produktion uttömda. För att kunna

¹ Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 653–654.

² Hinrichs, Karl. (1991). *Working-Time Development in West Germany*, s 30.

³ Se kapitel 5.1 och 5.2.

öka produktiviteten ytterligare var enligt Schudlich arbetsgivarna tvungna att införa nya tekniska- och arbetsorganisatoriska produktionsätt. För att möjliggöra detta krävdes en väl avvägd minskning av arbetstiden.¹ Inom den tyska fackföreningsrörelsen förekom i början av 1950-talet en diskussion huruvida de skulle gå med på ytterligare arbetstidsförkortningar om det innebar intensifiering av arbetet. Vinnande i denna schism blev uppfattningen att produktivitetstillväxten låg i både arbetarnas och kapitalets intresse och tillväxt blev därför ett gemensamt mål för arbetstagarorganisationerna och arbetsgivarna.² Med detta följde en från fackföreningsrörelsen positiv inställning till tekniska och arbetsorganisatoriska förändringar, även om det också innebar en högre arbetsintensitet. Det senare framgår av följande citat från DGB, den tyska landsorganisationen.

”Nya arbetstidsregleringar möjliggör intensitetsförhöjningar på alla arbetsplatser där människan kan påverka tempo och intensitet.”³

Schudlichs tolkning av bland annat detta citat är att fackföreningsrörelsen var beredd på att växla en arbetstidsförkortning mot en högre arbetsintensitet. Redan från 1930-talet kan man se motsvarande inställning till rationaliseringar av produktionen i den svenska fackföreningsrörelsen.⁴ Den svenska fackföreningsrörelsen och kanske särskilt Svenska Metallindustriarbetareförbundet har varit mycket positiva till en ökad produktivitet eftersom det ansetts vara grunden för högre löner och bättre anställningsförhållanden.⁵ Tekniskt och arbetsorganisatoriskt kom tiden efter det att arbetstidsförkortningar börjat genomföras i mitten av 1950-talet i Tyskland att kännetecknas av ersättning av mänskligt arbete med maskiner, ökad skiftdrift och införande av nya lönevärderingssystem. En rad intensitetshöjande metoder ett uppsving samtidigt som mekaniseringsgraden tilltog. Schudlich nämner i detta sammanhang utökad arbetsvärdering, vidareutveckling av tidsstudier och införande av system med förbestämda tider samt en övergång från ackordlöner till mer förutsebara lönesystem som

¹ Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 24–27 33, 39, 43, 56, 58–59. För industrin icke fullt utnyttjad kapacitet i industrin se även Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit* och Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung*, s 604–606.

² Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 34–35. Mot detta stod ett perspektiv som ifrågasatte hela det kapitalistiska produktionssystemet och med andra ord såg löne- och arbetstidskrav som ett rent maktkampsproblem.

³ Heitbaum, Heinrichs. *Arbeitswissenschaftliche Argumente zur Vierzigstundenwoche*, s 201 i *Mitteilungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts des DGB*, Heft 9 1954, citerad i Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 38.

⁴ LOs kongressprotokoll 1931, s 224 f.

⁵ LOs verksamhetsberättelser 1945, yttrande till offentlig myndighet, s 122. Nordiska fackliga konferenser 1951, Nordisk facklig samarbetskommittén 2/11 Stockholm, s 12 (Kapsel Skandinaviska fackliga konferenser 1906–1960). Landssekreteriatets föredragning av utlåtande över arbetstidsmotionerna vid 1956 års kongress. LOs verksamhetsberättelser 1976, yttrande till offentlig myndighet, s 74.

till exempel fasta löner med olika premier. Ett av de viktigaste sätten för företagen att få en bättre ekonomisering innan 1961 var enligt Schudlich att öka skiftdriften, en utveckling som DGB beklagade.¹ I Sverige framkommer under motsvarande tid en motsatt inställning till skiftdrift i ett uttalande från LOs ordförande vilket understryker den positiva inställningen till effektiviseringar av det svenska näringslivet hos den svenska arbetarrörelsen.

Schudlich hävdar samma grundläggande tes för förkortningen av arbetstiden ned under 40 timmar, det vill säga att förkortningen av arbetstiden har sin grund i arbetsgivarnas förändrade behov av organisering av produktionen. Detta trots de stora skillnaderna vad gäller samhällsekonomiska rambetingelserna vid de två perioderna såsom högre arbetslöshet, lägre tillväxt, lägre avkastning för företagarna samt ett annat politiskt klimat vid minskningen av veckoarbetstiden till under 40 timmar. De metoder som använts under 1950- och 1960-talen för att öka produktiviteten var uttömda under 1970-talet.²

Att sättet att organisera arbete nått sina gränser får stöd av flera forskare. Frieder Naschold gör i sin konferensrapport *Experiences in Restructuring Work Organisation* en, i förhållande till Schudlich, likartad beskrivning av hur produktionssätt och arbetsorganisation förändrats under efterkrigstiden. Naschold hävdar att det tayloristiska-fordistiska produktionssättet, vilket under efterkrigstiden varit det dominerande sättet att organisera produktionen, vid 1970-talet nått sin gräns vad gäller produktivitet.³

Vad företagarna önskade var att eliminera de mindre produktiva delarna av arbetstiden varför de traditionella formerna för arbetstid inte var tillräckligt flexibla. Nya former av flexibel arbetstidsgestaltning delar Schudlich in i tre kategorier: "flectid", deltid samt produktionsanpassade arbetstider. Deltid är i detta sammanhang knappast att betrakta som nya flexibla arbetstidslösningar om de inte samtidigt kombineras med någon form av produktionsanpassade arbetstider. Schudlich beklagar att det inte finns någon statistik för dessa nya former men framlägger ändå belägg för att "flectid" ökat under 1970-talet. Bakgrunden till arbetsgivarnas förändrade behov finner Schudlich i den kris som den tyska industrin befann sig i i slutet av 1970-talet.⁴ Schudlich ger dock inte några belägg för att det hos arbetsgivarna vid slutet av 1970- eller början av 1980-talet, det vill säga innan kravet på 35 timmar formulerades av motparten, framförs krav på flexiblare arbetstidslösningar gentemot arbetstagarorganisationerna. Detta faktum är en brist i Schudlichs i övrigt övertygande beskrivning. Däremot hänvisar forskaren till en rad publikationer i ämnet.

¹ Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 38–40, 60.

² Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (1978). *Jahresbericht 1978*, s 48.

³ Naschold, Frieder. (1991). *Experiences in Restructuring Work Organization*, i *On Business and Work. Towards New Frontiers. Draft Report*, s 237.

⁴ Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 56–67 och 77–98.

För att belysa de tyska arbetsgivarnas inställning till och behov av nya arbetstidslösningar har jag genomfört en studie. Två olika källmaterial övervägdes, dels Gesamtmetalls årsberättelser, dels årsberättelser från tyska arbetsgivarförbundet *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (BDA). Mitt primära val föll på BDA. Valet av BDA motiveras av att dessa årsberättelser är årliga. Gesamtmetalls årsberättelser är kanske ännu mer relevanta men dessa är dock treåriga och mindre utförliga vilket innebär att det är svårare att se mer exakt när förändringar i arbetstidspolitiken inträffar och risken för efterhandskonstruktioner ökar. Under den period vi nu diskuterar existerade också den så kallade Tabukatalogen bland de tyska arbetsgivarorganisationerna, se sidan 141. Tabukatalogen visar att arbetstidsfrågan under denna period var centraliserad. De olika arbetsgivarförbunden fick i sina arbetstidsavtal med motparten inte gå under den centralt stipulerade 40 timmarsgränsen. BDA får därför anses vara en relevant aktör att undersöka i denna fråga.

Genomgången av BDAs årsberättelser från 1975 till 1990 visar att arbetstidsfrågan initierades 1977, samma år som kravet förs fram av IG Metalls avtalsupptakt. Under den tidigare delen av undersökningsperioden konstaterar BDA att arbetstidsförkortningar leder till kostnadsproblem och inte är ett verksamt medel för att bekämpa arbetslöshet. Trots att det får anses som logiskt att BDA i detta sammanhang framhåller en rad argument som talar emot arbetstidsförkortningar är det ändå intressant att notera att frågan om flexiblare arbetstider inte diskuteras i detta sammanhang. I stället för att se nya organisationsformer som eventuellt skulle kunna åstadkommas genom en arbetstidsförkortning framhålls att en förkortning leder till olösbara organisationsproblem för små och medelstora företag.¹ Fasthållandet av 40 timmarsveckan ges högsta prioritet.²

I början av 1980-talet går det att se tendenser till att arbetsgivarna önskar flexiblare arbetstider. I samband med diskussioner om begränsningar av övertid 1981 framhåller BDA att det är nödvändigt med flexibla arbetstidsarrangemang.³ Under verksamhetsåret 1982 fördjupades arbetstidsdiskussionerna inom BDA och en speciell arbetsgrupp tillskapades för avtalspolitiska frågor om arbetstid.⁴ Bakgrunden till detta var att femårsavtalet om arbetstidsregleringar skulle komma att löpa ut 1984 och att arbetsgivarna förväntade sig krav på kortare arbetstid. År 1983 redovisade BDA en utförlig politik på arbetstidens område. BDA förkastade arbetstagarorganisationens huvudmotiv för en förkortning av arbetstiden, det vill säga arbetstidsförkortningar som ett medel att komma tillrätta med arbetslösheten, och framhöll att 60 procent av den för-

¹ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (1978). *Jahresbericht 1978*, s 48 f, s 57.

² Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (1981). *Jahresbericht 1981*, s 49.

³ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (1981). *Jahresbericht 1981*, s 49.

⁴ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (1982). *Jahresbericht 1982*, s 38

kortade arbetstiden "försvinner" genom rationaliseringar. Dessutom menade BDA att industrins konkurrenskraft gentemot utlandet försämrades. Dessa uttalande är vad vi kan vänta oss av en arbetsgivarorganisation i en förhandlings-situation, intressantare är att BDA presenterar en egen arbetstidspolitik i vilken arbetstidsflexibilisering framhålls.¹ I motsats till tidigare då BDA höll fast vid en inom hela arbetsgivarföreningen gemensam norm på arbetstidens område, med detaljerad reglering av arbetstidens fördelning och med den tidigare refererade Tabukatalogen som innebar ett fasthållande av 40-timmarsveckan, framhöll arbetsgivarna 1983 att ett övergivande av rigida arbetstidsregleringar måste ske. I stället menade arbetsgivarna att arbetstiderna skulle anpassas till det enskilda företags behov, det vill säga decentraliserade och produktionsanpassade arbetstider.² Samma synpunkter framfördes samtidigt av Gesamtmetall.³ Denna politik har sedan i allt väsentligt kunnat genomföras under 1980- och 1990-talens avtalsförhandlingar. Arbetstidsförkortningen var den ersättning som arbetsgivarna var tvungna att gå med på för att erhålla ett nytt sätt att tidsmässigt disponera arbetskraften.

Genomgången av arbetsgivarnas inställning till arbetstidsfrågan från mitten av 1970-talet till början av 1980-talet visar att BDAs ställningstagande till del varit en reaktion på krav från arbetstagarna på arbetstidens område, men genomgången visar också att det under perioden går att finna en förändrad inställning till ny organisering av arbete genom ny flexiblare arbetstidsorganisation. I årsberättelserna kommer detta till uttryck i början av 1980-talet. Likheter med den svenska utvecklingen är slående. Samma förändring går att finna i Sverige under perioden från mitten av 1970-talet till början av 1980-talet.

Horst Kern och Michael Schumann framhåller att 1980-talet innebär att sättet att producera förändras i tysk industri. Detta har påverkat både produkterna och produktionsprocessen. Den förändrade produktionsprocessen påverkar tillverkningsstrategi, arbetsutformning och personalpolitik. På produktsidan innebär detta att företagen erbjuder diversifierade "kundanpassade" produkter snarare än standardprodukter. Vidare påverkas tillverkningen mot flexibel automation samt en integrering av produktion, underhåll och kontroll i arbetsprocessen. Personalpolitiskt innebär detta att företagen efterfrågar högkompetenta arbetare.⁴ Detta nya sätt att producera är inte unikt för Tyskland utan en företeelse som inbegriper de industrialiserade länderna i väst.⁵

¹ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (1983). *Jahresbericht 1983*, s 35.

² För Tabukatalogen se Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitstag*, s 203 f.

³ Gesamtmetall. (1985). *Bericht der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände*. 1. Mai 1983 – 30. April 1985, s 48.

⁴ Kern och Schumann. (1989). New Concepts of Production in West German Plants, i Katzenstein, Peter J. (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*, s 87 f.

⁵ Katzenstein, Peter J. (1989). Stability and Change in the Emerging Third Republic, i Katzenstein, Peter J. (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*, s 315.

Den nya produktionsfilosofin som bland annat innebär att produktion, underhåll och kontroll utförs av en arbetstagare eller en grupp av arbetstagare har inneburit att efterfrågan av välutbildade och kompetenta arbetare ökat.¹ Forskningsresultat av Wolfgang Littek och Ulrich Heisig visar också att arbetsgivarna började överge det tayloristiska sättet att organisera arbete. Detta skedde genom att arbetsgivarna i Tyskland i slutet av 1970- och början av 1980-talen övergav tillverkningsstrategier som innebar en stark kontroll av arbetsprocessen och som grundades på lågkvalificerad arbetskraft med låg betalning och valde i stället att satsa på en moderniseringstaktik som byggde på anställande av mer och mer högkvalificerade arbetare.²

Om vi utgår från beskrivningen ovan av utvecklingen i tysk industri kan vi göra kopplingar till arbetsgivarorganisationernas önskemål om flexibla arbetstidslösningar under 1980-talet. Detta önskemål har bland annat tillgodosetts genom att det i avtalen med IG Metall inskrivits att beräkningsperioderna för den genomsnittliga veckoarbetstiden utsträckts i flera omgångar till att från 1994 omfatta tolv månader. Behovet av att kunna utnyttja vissa nyckelgrupper av anställda har tillgodosetts genom att 13-18 procent av arbetsstyrkan har kunnats användas upp till 40 timmar. Det är också viktigt att notera att tillämpningen av de nya arbetstidsavtalen beslutas på fabriksnivå av företagsråden "Betriebsraten" vilket innebär att potentialen för att avtalen skall kunna bli företagsanpassade är stora. I praktiken har dock möjligheterna till flexibla arbetstidslösningar vid de enskilda företagen inte utnyttjats i den omfattning som Gesamtmittel önskat eller IG Metall föreställt sig.³

Jag har nu i stor utsträckning uppehållit mig vid den tyska utvecklingen. Om vi jämför perioden från mitten av 1970-talet i de övriga länderna går det att finna liknande utvecklingstendenser. Ett lika distinkt etablerande av en ny arbetstidsnorm motsvarande den 40 timmarsvecka, åtta timmar om dagen, fem dagar i veckan, som skedde i slutet av 1960- och början av 1970-talet kan vi konstatera ännu inte skett. Detta ligger väl i linje med att arbetstiden skall anpassas till produktionen lokalt och att samma standardiserade lösningar som det fordistiska produktionssättet innebar nu inte gäller. Utvecklingen pekar mot att arbetstiden kommer att betraktas som ett årsarbetstidsmått men att uttaget kom-

¹ Kern och Schumann. (1989). *New Concepts of Production in West German Plants*, i Katzenstein, Peter J. (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*, s 87 f.

² Littek, Wolfgang och Heisig, Ulrich. (1991), *Competence, Control and Work Redesign. Die Angestellten in the Federal Republic of Germany*, i *Work and Occupation: An International Sociological Journal*. Vol. 18, Nr 1 February 1991. Resultaten grundar sig på 170 djupintervjuer av mellanchefer och "kvalificerade tjänstemän" åren 1979 till 1982

³ Intervju med Willi Klöcker, IG Metall Bezirksleitung Dortmund, den 9/5 1994, samt intervju med Dr Friedrich Wilhelm Siebel Stellv. Hauptgeschäftsführer Arbeitgeberverband Gesamtmittel Köln, den 9/5 1994. Deras uppgifter stöds även av undersökningar av hur arbetstidsavtalen implementerats i Baden Württemberg. Kvotregeln som gav möjligheter till att ta ut 13-18 procent i högre arbetstid har endast utnyttjats till 3 procent.

mer att variera över året. Dessa tendenser är fullt utvecklade i Tyskland och Finland.

Jämförelser mellan tyska och den svenska utvecklingen mot produktionsanpassning utav arbetstidsgestaltningen låter sig väl göras. Jag har tidigare visat att de svenska arbetsgivarnas möjlighet att variera, decentralisera och produktionsanpassa produktionen ökat under loppet av 1980- och 1990-talen. I början av 1980-talet upphörde de centraliserade förhandlingarna inom LO och sedan avtalsrörelsen 1983 förhandlar Verkstadsindustrierna och Metall direkt. Arbetsgivarnas strävan har under hela 1980- och 1990-talen varit att föra ned förhandlingarna i så stor utsträckning som möjligt på företagsnivå för att en anpassning till lokala behov i så stor utsträckning som möjligt skall ske. Detta förlopp finns beskrivet i kapitlet om den svenska utvecklingen. Jag har där visat att avtalen på arbetstidens område visat två tendenser dels en förkortning av arbetstiden, i inledningen av denna period genom förkortning av arbetstiden för tvåskiftsarbetare och under 1990-talet genom förkortning av normalarbetstiden. Den andra utvecklingstendensen jag visat på är en ökad möjlighet till produktionsanpassning. Det senare har skett genom möjligheter till en ojämn fördelning av arbetstiden över året samtidigt som möjligheterna till lokal anpassning ökat. I den statliga utredningen på arbetstidens område, 1995 års arbetstidsutredning, var ett av direktiven att undersöka på vilka sätt flexibla arbetstidsregler kunde införas i svensk lagstiftning. Behandlingen av denna finns redovisad på annan plats i avhandlingen, se sidan 77, men vi kan konstatera att även denna pekade på förslag som innebar en ökad produktionsanpassning framförallt genom möjligheter till en mer produktionsanpassad utläggning av arbetstiden genom ökade fördelningsmöjligheter av arbetstiden över året och en nedflyttning av beslutsnivån till lokal nivå.

Vi kan alltså se att det funnits sammanfallande intressen på arbetstidens område i Tyskland. Krisen i tysk industri gjorde att arbetsgivarna letade efter nya sätt att organisera produktionen varav en ny arbetstidsgestaltning sågs som en viktig del. Under samma kris steg arbetslösheten kraftigt och utan vare sig tradition eller möjligheter att bekämpa arbetslösheten via det politiska systemet började fackföreningsrörelsen avtalsvägen driva krav på kortare arbetstid. En metod som fackföreningsrörelsen såg som ett verksamt medel mot den höga arbetslösheten. I detta läge skapades möjligheter för båda parter att uppnå sina mål. Kortare arbetstider byttes mot mer flexibla och produktionsanpassade arbetstider. En likartad utveckling går att finna i de övriga undersökta länderna. Hypotesen att det finns ett intresse hos arbetsgivarna att införa kortare arbetstider och anpassa arbetstidens gestaltning efter nya sätt att producera är högst intressant och kräver ytterligare studier. Vi återkommer till denna problematik i nästa del av avhandlingen.

12. Sammanfattning av den internationella utvecklingen

Genomgången av arbetstidsutveckling i de tre länderna under efterkrigstiden visar på betydande likheter i utvecklingen. Slående är den stora överensstämmelsen vad gäller tidpunkten och sättet som arbetstidsförkortningarna genomförts. Det gäller i stor utsträckning även om vi inbegriper den svenska utvecklingen i denna beskrivning. En arbetstidsförkortningsfas inträffar i alla fyra länderna i mitten eller slutet av 1950-talet och pågår sedan under drygt ett decennium. Arbetstidsförkortningen ned mot 40 timmar startar i Tyskland. Först sedan Tyskland förkortat arbetstiden till 45 timmar påbörjade de övriga förkortningen ned till 45 timmar. Samma mönster gäller den fortsatta utvecklingen ned till 40 timmar. I de tre jämförelseländerna såväl som i Sverige kan vi konstatera att en ny norm etableras i början av 1970-talet; 40 timmars arbetsvecka med fem dagars arbete och ledig lördag söndag. I såväl Tyskland som Sverige förhindrar det centrala arbetsgivarförbundet förkortningar under denna gräns genom skriftliga policydokument. I de tre jämförelseländerna och Sverige följer sedan en period utan förkortningar av normalarbetstiden. Likheten vad gäller arbetstidens utveckling i de tre jämförelseländerna fortsätter i och med att arbetstidsförkortningarna under 40 timmar inleds i mitten av 1980-talet. Här skiljer sig utvecklingen i förhållande till de svenska förhållandena som först ett decennium senare upplever en förkortning ned under 40 timmar. Generellt kan vi också konstatera att de genomförda arbetstidsförkortningarna kombinerats med krav om lönekomensation för inkomstbortfallet i samband med arbetstidsförkortningarna.

Vissa skillnader i den faktiska utvecklingen mellan jämförelseländerna går dock att notera. Mest uppenbart är det faktum att Sverige inte upplevde någon förkortning av normalarbetstiden över huvudtaget under 1980-talet. Vi kan också konstatera att det inte existerar någon norm på samma sätt som det gjorde i början av 1970-talet vare sig avseende längd eller regleringsperiod. Förkortningen i Tyskland och Danmark har skett genom förkortning av normalarbetsveckan till 35 respektive 37 timmar. Finland har valt att behålla 40-timmarsveckan som norm och gjort en förkortning av årsarbetstiden med 100 timmar, normalt i form av 12,5 lediga dagar, en modell som svenska Metallindustriarbetareförbundet valt att följa i sina strävande mot kortare arbetstid under 1990-talet. Förkortningen av arbetstid per år existerar för övrigt även i Nederländerna, Italien och Spanien. Gemensamt för de fyra undersökta länderna är dock en

ökad grad av decentralisering och möjligheterna till ökad lokal anpassning av arbetstidens utläggning.

När det gäller förklaringar till utvecklingen visar den internationella översikten att Tysklands roll som internationell "trendsättare" eller föregångare ej varit betydelslös. Metallindustriarbetarförbunden i både Danmark och Finland framhåller den internationella utvecklingen och särskilt Tysklands betydelse för deras formulering av kraven på kortare arbetstid. Detta innebär att förståelsen av den tyska utvecklingen är särskilt viktig.

Ett förhållande för att förklara utvecklingen på arbetstidens område, som behandlats i tidigare forskning, är arbetstagarnas ständiga intresse för kortare arbetstid. Opinionsundersökningar som genomförts visar att intresset bland löntagare för arbetstidsförkortningar ständigt varit högt oberoende om arbetstidsförkortningar genomförts nyligen eller ej. Jag menar, med utgångspunkt från de opinionsundersökningar som gjorts, att det inte föreligger något enkelt samband mellan ett intresse hos arbetstagarna för kortare arbetstid och genomförandet av arbetstidsförkortningar. Opinionsen för arbetstidsförkortningar är dock inte oviktig. En faktor som framhållits i den tyska utvecklingen mot en förkortning av den ordinarie veckoarbetstiden ned under 40 timmar är opinionsbildningens betydelse. För att lyckas med att erhålla en arbetstidsförkortning i en förhandlingssituation krävs det att ett fackförbund har ett gott stöd för frågan bland medlemmarna men även allmänheten med tanke på arbetsgivarernas kraftigt negativa inställning till arbetstidsförkortningar. Opinionsbildningen eller det höga stödet från medlemmarna blir då snarast ett uttryck för maktresurser i ett maktperspektiv mellan två förhandlande parter. I det tyska metallfacket krävs dessutom medlemsomröstning och ett sjutiofemprocentigt stöd från medlemmarna för att kunna utlysa en strejk. IG Metall anser att det var av avgörande betydelse för förbundets framgång att de lyckades få ett allmänt stöd för kraven på kortare arbetstid. Detta skedde dels genom mobilisering av de egna medlemmarna och dels genom "utåtriktad" opinionsbildning. Bland annat anordnade förbundet interna specialkongresser om arbetstidsförkortningar dels konferenser där forskare, representanter för kyrkan och andra kulturpersonligheter inbjöds att delta. Genom denna opinionsbildning lyckades IG Metall göra den fackliga frågan om förkortad arbetstid till en övergripande fråga om hur arbetslivet i det framtida Tyskland skulle gestaltas och på så vis få ett allmänt stöd i sina krav på 35 timmars veckoarbetstid. Betecknande är att de tyska arbetsgivarna karakteriserade kampanjen för 35 timmars arbetsvecka som ett "propagandakoncept i flera steg".¹ Ett stöd från medlemmarna kan då ses som en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för att lyckas med en ar-

¹ Gesamtmetall. (1987). *Bericht der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände*. 1. Mai 1985 – 30. Juni 1987, s 48.

betstidsförkortning, men det kan dock inte förklara varför arbetstidsförkortningar kommer till stånd.

Den engelske forskaren M. A. Bienefeld menar att ökade inkomster påverkar individens önskan om mer fritid, det vill säga kortare arbetstid. Bienefeld utgår från en nyttomaximeringshypotes som innebär att löntagare gör ett val mellan högre löner och kortare arbetstid. Även om Bienefeld pekar på aktörernas betydelse i skeendet i sin forskning framhåller han en uppsättning ekonomiska variabler som kännetecknat de fåtal perioder då arbetstiden förkortats i Storbritannien. Stort välstånd med stigande reallöner är en av dessa variabler, andra variabler som Bienefeld framhåller är kraftiga stegringar av nominallönerna, låg arbetslöshet, stor fackföreningsstyrka och fruktan för arbetslöshet. När arbetstidsförkortningarna kom till stånd under 1980-talet var förhållandena anorlunda och Bienefelds modell förklarar därför inte utvecklingen.

Arbetslöshetens betydelse för arbetstidens utveckling är uppenbar i Tyskland och Danmark. Utan den höga arbetslösheten under 1980-talet hade det viktigaste argumentet för förkortning av arbetstiden fallit bort. I båda länderna satt vid denna tidpunkt borgerliga marknadsorienterade regeringar varför fackföreningsrörelsen inte kunde påräkna sig stöd för en aktiv arbetsmarknadspolitik från detta håll för att på så vis bekämpa arbetslösheten. Arbetslöshetsproblemet blev därmed en fråga för fackföreningsrörelsen. I vare sig Tyskland eller Danmark har det inte heller funnits någon tradition av att reglera arbetstiden via parlamentet. Även i Sverige har arbetslösheten haft en avgörande betydelse för utvecklingen, men i Sveriges fall har den låga arbetslösheten under 1980-talet påverkat utvecklingen i motsatt riktning genom att kravet på arbetsdelning (i betydelsen dela på jobben) genom arbetstidsförkortning inte har behövt föras fram. De låga nivåerna av arbetslöshet har medfört att en faktor som mobiliserar medlemmarna för krav på kortare arbetstid saknats. Vi kan också här hålla i minnet att det under 1980-talets början satt en socialdemokratisk regering vid makten i Sverige med en lång tradition av att bedriva en aktiv arbetsmarknadspolitik och en uttalad strävan om att bekämpa arbetslöshet. De inslag av "thatcherism" och "reaganomics" som förekom i tysk och dansk politik var inte uttalade i den svenska socialdemokratin. När så arbetslöshetsnivåerna steg i Sverige under 1990-talet och frågan om arbetsdelning åter kom på agendan kan vi konstatera ett brott på en lång tradition som inneburit att arbetarrörelsens krav på kortare arbetstid kanaliserats genom det politiska systemet. Vid den blocköverskridande uppgörelsen i riksdagen 1992 inhyllades den tidigare beslutade sjätte semesterveckan och de verkställda tjugosjätte och tjugosjunde semesterdagarna kom att upphöra. Den sedan 1920-talet använda vägen att genom riksdagen åstadkomma arbetstidsförkortningar kom därmed att brytas. Svenska Metallindustriarbetareförbundet övergav också sin principiella inställning att arbetstidsförkortningar inte är verksamt vid bekämpandet av arbets-

löshet. I Finland har arbetslösheten haft mindre betydelse för utvecklingen av arbetstiden under 1980-talet. Arbetslösheten låg i början av 1980-talet på 5 procent vilket var lägre än vid slutet av 1970-talet. Sysselsättningen i industrin var också tilltagande genom den så kallade rysshandeln.

En koppling mellan produktionsanpassade arbetstider och arbetstidsförkortningar förekommer i de undersökta länderna, dock i något olika omfattning. I Tyskland har detta förhållande varit starkt uttalat och det har varit ett bytesförhållande mellan dessa komponenter. I Finland kan ett visst samband mellan kortare arbetstider och mer produktionsanpassade arbetstider skönjas. Framförallt har detta gällt en utvidgning av den genomsnittliga arbetstidens beräkningsperiod, det vill säga mer av säsonganpassning, samt lokal anpassning. I överenskommelsen om kortare arbetstid i mitten av 1980-talet fanns dessutom en intention att driftstiderna inte skulle påverkas, det vill säga ett frikopplande av arbetstider och driftstider. De stora förändringarna på arbetstidens område har tillkommit genom den partssammansatta utredning som tillsattes som ett resultat av avtalen om kortare arbetstid i mitten av 1980-talet. Gruppens arbete resulterade i att det från och med 1994 finns ytterligt stora möjligheter till produktionsanpassade arbetstider i finsk metallindustri. Utläggningen av arbetstid bestäms helt på lokal nivå. Även i Danmark finns ett samband mellan kortare arbetstider och produktionsanpassade arbetstider. De danska arbetsgivarna har kontrat kraven på kortare arbetstider med motkrav på mer flexibla och produktionsanpassade arbetstider. Sedan 1991 finns möjlighet att utvidga driftstiderna genom speciella skift med enbart helgarbete 2×12 timmar. Vidare har möjligheten till mer efterfrågeanpassade arbetstider möjliggjorts, främst genom avtalen 1995 och 1998 då beräkningsperioden för arbetstiden förlängdes till sex respektive tolv månader.

Att förkortning av normalveckoarbetstiden inte kom till stånd i Sverige under 1970- och 1980-talen förklaras av att fackföreningsrörelsen under denna period inte prioriterade denna fråga i avtalsförhandlingarna. Arbetsgivarnas behov av mer produktionsanpassade och flexibla arbetstider kunde också i viss mån tillgodoses på andra sätt, framförallt genom inträdet av en stor mängd deltidarbetande kvinnor och bruket av så kallade arbetstidsbuketter. Med början inom Metalls avtalsområde i början av 1980-talet bevittnade vi en omgestaltning av arbetstiden. En ökad möjlighet till produktionsanpassning och decentralisering av arbetstidens förläggning skedde i utbyte mot förkortning av arbetstiden för tvåskiftsarbete. Även möjligheterna till att sluta lokala avtal om till exempel konjunkturanpassade arbetstider har medfört att arbetstiderna på vissa arbetsplatser kunnat produktionsanpassas. När svenska Metall i mitten av 1990-talet fick igenom kraven på kortare normalarbetstid var detta i utbyte mot en ökad decentralisering och individualisering av arbetstidens utläggning.

Att förklara vilka faktorer som styr utvecklingen på arbetstidens område är en grannliga uppgift. Även om flera variabler måste tillmätas betydelse för utvecklingen vill jag framhålla två som avgörande. Den första av dessa två är arbetslöshetsnivå, eller rättare hög arbetslöshetsnivå och dess avgörande betydelse som en utlösande faktor till att krav på kortare arbetstid förs fram. Denna faktor är dock inte tillräcklig för att förklara varför arbetstidsförkortningar kommer till stånd. Avgörande betydelse för att arbetstidsförkortningar kommer till stånd har arbetsgivarnas behov av en förändrad arbetstidsgestaltning. När det gäller den senaste arbetstidsförkortningen ned under 40 timmars normalarbetstid pekar mycket på att arbetsgivarnas behov av en ny arbetstidsgestaltning i form av mer produktionsanpassade arbetstider haft en avgörande betydelse för utvecklingen. I nästa del av avhandlingen kommer jag att utveckla dessa tankar.

Del IV

Produktionens utveckling

Produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning

13. Inledning till produktionens betydelse

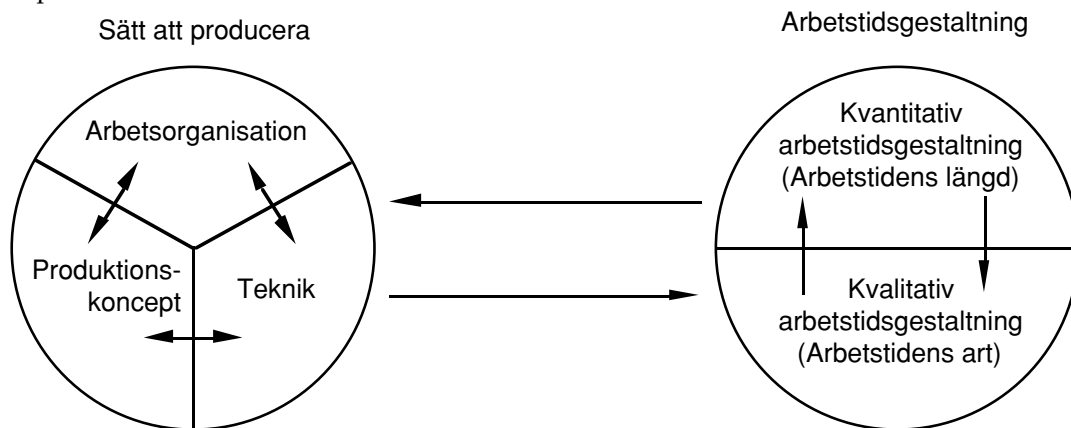
Föregående två delar av avhandlingen, Del II och Del III, visar att en analys enbart av aktörer och samhällsfaktorer är otillräckliga för att förstå och förklara utvecklingen på arbetstidens område. Föregående kapitel indikerar att det, vid tillfällen då arbetstiden förkortats, funnits ett sammanfallande intresse hos arbetstagare och arbetsgivare för en ny arbetstidsgestaltning orsakat av förändringar i produktionen. I denna del av avhandlingen, Del IV kommer jag att studera sambandet mellan arbetstidsgestaltning och sättet att producera. Målsättningen är att förklara de bakomliggande orsakerna till utvecklingen på arbetstidens område. I inledningen av denna avhandling utgick jag ifrån att det föreligger ett samband mellan aktör, sättet att producera och arbetstidsgestaltning. I kapitel 13.1 kommer jag att utveckla hur dessa samband förhåller sig. I kapitel 14 kommer jag att beskriva både förändringar i sättet att producera och förändringar i arbetstidens gestaltning i ett långt historiskt perspektiv. Där kommer jag särskilt intressera mig för arbetets organisering och de förändringar som innebär en ny syn på arbetstidens gestaltning. Målsättningen är att visa på kvalitativa förändringar av såväl arbetstidsgestaltningen som sättet att producera. Efter denna generella genomgång kommer utvecklingen i Sverige att behandlas mer ingående i kapitel 15.

13.1. Förhållandet mellan sättet att producera och arbetstidsgestaltning

Jag vill åter framhålla att begreppet "sätt att producera" inte skall tolkas som det marxistiska begreppet produktionsätt utan ses som en beskrivning på hur produktionen är organiserad. I avhandlingens första kapitel framhöll jag att det förelåg ett dubbelriktat samband mellan sätt att producera och arbetstidsgestaltning. Resultaten i föregående kapitel pekade på att påverkan går från sättet att producera till arbetstidsgestaltning, det vill säga det fanns ett behov av att organisera om sättet att producera vilket i sin tur krävde en ny arbetstidsgestaltning. En något försiktigare tolkning tar fasta på att det var något osäkert att exakt i tid avgöra vilket som kom först, krav på kortare arbetstid eller behov av att organisera om produktionen. Det förefaller rimligt att i vart fall precisera det tidigare antagandet om en dubbelriktad påverkan till att påverkan från sättet att producera förefaller starkare än tvärt om. Vi får dock återkomma till denna fråga efter den empiriska genomgången senare i Del IV.

Sättet att producera utgörs av delkomponenterna teknik, arbetsorganisation och produktionskoncept. Arbetstidsgestaltning utgörs av såväl kvantitativ som kvalitativ arbetstidsgestaltning. I *Figur 13.1* nedan beskrivs förhållandet mellan sättet att producera med en uppdelning på de ingående delkomponenterna och arbetstidsgestaltning och dess två komponenter.

Figur 13.1. Förhållandet mellan sättet att producera och arbetstidsgestaltning. Uppdelning på komponentnivå



Figuren illustrerar att de olika delkomponenterna i sättet att producera; teknik, arbetsorganisation och produktionskoncept; inte är oberoende av varandra. Sätt att producera påverkar arbetstidsgestaltning och de uttrycker arbetstidsgestaltningen tar sig på individ, arbetsplats och samhällsnivå på olika sätt. I de följande kapitlen kommer förhållandet mellan arbetstidsgestaltning och de ovan nämnda variablerna att behandlas i tur och ordning. Jag inleder dock med att behandla förhållandet mellan kvantitativ och kvalitativ arbetstidsgestaltning.

13.1.1. Förhållandet mellan kvantitativ och kvalitativ arbetstidsgestaltning

I avhandlingens inledning skrev jag att arbetstidens kvantitativa gestaltning utgörs av arbetstidens längd och dess kvalitativa del innefattar arbetstidens organisering. Det senare innefattar såväl förläggning som intensitet. I *Figur 13.1* går pilarna i båda riktningar mellan den kvalitativa delen och den kvantitativa delen. Analogt med förhållandet mellan sätt att producera och arbetstidsgestaltning kan man föra ett resonemang om någon av påverkansriktningarna är starkare än den andra, det vill säga att en av pilarna är tjockare än den andra, eller om påverkan överhuvudtaget är dubbelriktad i detta hänseende. Resultaten från de två tidigare delarna av avhandlingen skulle snarast peka på att påverkan skulle vara starkast från den kvalitativa arbetstidsgestaltningen mot den kvantitativa delen. Utvecklingen av arbetstidsgestaltningen skulle då snarast emanera från en förändring i sättet att producera. Detta skulle i sin tur påverka den kvalitativa delen i arbetstidens gestaltning. Förändringen i den kvalitativa arbetstidsgestaltningen skulle då påverka den kvantitativa aspekten av arbets-

tidsgestaltningen. Det är detta förhållande som jag hållit troligast i inledningen till detta kapitel.

I inledningen av avhandlingen beskrev jag dock att förhållandet var dubbelriktat mellan arbetstidsgestaltning och sättet att producera. Ett sådant skeende skulle då snarast emanera ur en förändring av den kvantitativa delen av arbetstidsgestaltningen, sannolikt en arbetstidsförkortning initierad av arbetstagarna och deras organisationer. Teoretiskt kan vi tänka oss även en arbetstidsförlängning.¹ Om påverkan skulle emanera från en förändring av den kvantitativa delen av arbetstidens gestaltning skulle detta leda till en påverkan av sättet att producera vilket i sin tur skulle påverka arbetstidens kvalitativa gestaltning. Påverkan från kvantitativ till kvalitativ arbetstidsgestaltning skulle därmed vara indirekt. Konkret skulle med andra ord en förkortning av arbetstiden mötas av en förändring av sättet att producera. Detta kan ta sig uttryck i ny teknik, ny arbetsorganisation eller nya produktionskoncept. Detta leder i sin tur till en förändring av arbetstidsgestaltningen till exempel i form av högre arbetstakt eller mindre slack.

13.1.2. Förhållandet mellan teknik och arbetstidsgestaltning

Om vi här använder den något inskränkta betydelsen av teknik som innefattar verktyg, redskap och maskiner, eller avsaknaden av dessa, är det uppenbart att arbetets fysiska ansträngning påverkas av graden av mekanisering i arbetsprocessen och därmed också längden på återhämningsperioden och arbetstidens gestaltning. Jämför till exempel transporter av tackjärn genom att bära det för hand och lyfta dem med en travers. I det förra fallet behövs det återkommande raster under arbetsdagen samt en längre återhämningsperiod i form av nattvila för att fysiskt orka med arbetet. Något större dagligt behov av återkommande återhämningsperioder för fysisk ansträngning behövs inte i det fall en person använder travers för att flytta tackjärnet, däremot kan det självklart innebära en psykisk anspänning. Vi ser här ett exempel på att teknik, i det här fallet graden av mekanisering, ställer olika krav på gestaltningen av arbetstiden både vad avser den kvalitativa delen – behovet av återhämningsperioder under arbetsdagen, och den kvantitativa delen – längden på den dagliga arbetstiden.

Det är vidare sannolikt att ny teknik leder till rationaliseringar och ett minskat arbetskraftsbehov. I exemplet ovan, användandet av travers för att förflytta tackjärn i stället för att bära det för hand, är ett minskat arbetskraftsbehov högst sannolikt. Det behöver dock nödvändigtvis inte vara så. Vi kan tänka oss att ny teknik i ett annat sammanhang leder till att produktens kvalitet blir högre med samma mängd arbetskraft och att efterfrågan av den mer högkvalitativa pro-

¹ Under en perioden från 1500-talet till 1800-talet skedde en förlängning av arbetstiden genom den så kallade helgdagsreduktionen. Se Malmstedt, Göran. (1994). *Helgdagsreduktionen. Övergången från ett medeltida till ett modernt år i Sverige 1500–1800.*

dukten är lika stor som tidigare liksom utbudet av den mer högkvalitativa produkten. I detta fall blir med andra ord arbetskraftsbehovet konstant. Utifrån ett lokalt perspektiv kan på kort sikt efterfrågan på arbetskraft öka om den nya tekniken innebär konkurrensfördelar. På branschnivå och i ett medellångt perspektiv blir utfallet annorlunda. I de fall rationaliseringarna på grund av ny teknik inom en bransch ger upphov till större produktionsökning än ökningen i efterfrågan innebär detta att branschen som helhet eller företag och anställda på lokal nivå ställs inför problemet med överproduktion. Ett par alternativ som i dessa fall kan dyka upp är att personal måste sägas upp eller att arbetstiden minskas. Vi återkommer till denna problematik. På samhällsnivå är effekterna svårare att förutse. Vi måste nämligen beakta att den nya tekniken i sig skapar nya arbeten på andra platser i ekonomin, framför allt i den bransch som producerar den nya tekniken eller maskinerna, till exempel i verkstadsindustrin om det gäller industrirobotar. Vi kan också tänka oss att den nya tekniken ger upphov till tjänsteproduktion till exempel konsulter för att informera om användningen av den nya tekniken.

Produktionssystemets tekniska utformning och då särskilt med avseende på bundenhet till produktionsredskapen påverkar också individerna och arbetstidsgestaltning. Vi ser här vidare hur svårt det kan vara att särskilja effekter av teknik respektive arbetsorganisation med avseende på arbetstidsgestaltning. När det gäller förhållandet mellan teknik och arbetsorganisation sätter i många fall tekniken ramarna för vad som är möjligt ur arbetsorganisatorisk synpunkt. Önskemål om arbetsorganisatoriska lösningar kan därför påverka valet av tekniska lösningar. Att utveckla detta leder dock utanför ramarna för denna avhandling.¹ Däremot menar jag att tekniken i sig inte måste leda fram till en viss arbetsorganisatorisk lösning, tvärt om vill jag framhålla att det givet ett tekniskt system finns ett arbetsorganisatoriskt val. Jag ansluter mig här till ett sociotekniskt synsätt. I ett sociotekniskt perspektiv är det viktigt med en helhetssyn vid design av ett produktionssystem. En behandling av det tekniska systemet och det sociala systemet, dit arbetsorganisation räknas, var för sig kan innebära en suboptimering, det vill säga att det tekniska och/eller det sociala systemet optimeras men att totaleffektiviteten på produktionssystemet inte blir den maxi-

¹ För den intresserade kan jag rekommendera läsning av Nobel, David F. (1986). *Forces of Production. A Social History of Industrial Automation*. I denna bok kritiserar författaren teknikdeterminism och teknikdarwinism och framhåller i stället möjligheter för olika intressegrupper att påverka utvecklingen. Nobel framhåller tekniker, management och det militär(politiska) komplexet. På sidorna 145 ff redogör Nobel för NC-maskiner och RB-maskiner, numerical control respektive Record-Playbackmaskiner och varför de förra blir framgångsrika.

mala. I denna helhetssyn menar jag att det är väsentligt att tänka in arbetstidsgestaltning.¹

13.1.3. Förhållandet mellan arbetsorganisation och arbetstidsgestaltning

Valet av arbetsorganisation påverkar arbetstidsgestaltning för individerna även om det vid ett första påseende inte är lika uppenbart som teknikens påverkan. Ett tydligt exempel skulle kunna vara den vertikala arbetsfördelning som en tayloristisk arbetsorganisation innebär. Jag återkommer senare i avhandlingen till en utförligare genomgång av taylorism och nöjer mig här med att konstatera att en tayloristisk arbetsorganisation innebär en extrem åtskillnad av planläggande och utförande arbetsuppgifter på skilda personer. I en tayloristisk arbetsorganisation minskar autonomin för dem med utförande arbetsuppgifter.² Det innebär att möjligheterna minskar för denna grupp att själva bestämma hur och framförallt när arbetet skall utföras. Den motsatta ytterligheten, arbete i organisationer med målstyrning, ger individen eller gruppen en stor frihet att själv bestämma hur och när arbetets skall utföras så länge som produktionsmålen klaras av inom den utsatta tiden. Det finns i detta sammanhang med andra ord stor frihetsgrad med avseende på arbetstidsgestaltning. Detta innebär vidare att kontrollen av närvarotiden i det senare fallet blir relativt ointressant. Att kontrollen av närvarotiden minskar eller upphör medför dock inte att arbetstidens längd är ointressant eller att den spelat ut sin roll. Arbetstid kommer även fortsatt att vara betydelsefullt som mått vid mätning av arbetets omfattning. För arbetare i en tayloristisk arbetsorganisation kan heller inte människans hela sociala behov tillgodoses i tillräcklig omfattning på arbetsplatsen varför denna del måste tillgodoses på fritiden vilket kan leda till krav på utökad fritid och därmed även krav på kortare arbetstid.

13.1.4. Förhållandet mellan produktionskoncept och arbetstidsgestaltning

Med produktionskoncept avser jag övergripande strategiska beslut som påverkar en hel organisation i en rad olika avseende. Exempel på ett produktionskoncept med implikationer för arbetstidsgestaltning är kapitalrationalisering i form av minskning av antalet produkter i arbete (PIA). Denna form av kapitalrationalisering, som introducerades på 1970-talet, innebär att ledningen minskar genomloppstiden, det vill säga tiden från det material och delar ankommer

¹ För referenser se till exempel Emery, Fred E. och Trist, Eric L. (1960). Socio-technical systems, i Churchman, C. West och Verhulst, Michel (red.), *Management Sciences; Models and Techniques. Proceedings of the Sixth International Meeting of the Institute of Management Sciences*, s 83–97.

² Administrativ autonomi är ett begrepp som används av Karlsson, Ulf. (1979). *Alternativa produktionssystem till lineproduktion. En utvärdering av produktionssystem i karossvärkstaden vid SAAB-Scania i Trollhättan*, s 178. I praktiken är ofta administrativ och teknisk autonomi svåra att skilja åt. Teoretiskt kan vi dock tänka oss arbetsplatser med låg teknisk autonomi som ändå inte kännetecknas av en tayloristisk arbetsorganisation.

till en organisation tills det att den färdiga produkten lämnar organisationen. Produktionskonceptet kan användas såväl inom traditionell produktion som inom tjänsteproduktion. I början av 1970-talet gällde i storföretaget ASEA (senare ABB) att PIA-kapitalet var nästan 50 procent större än det totala fastighets- och maskinvärdet i företaget.¹ Genom att minska buffertar och mellanlager strävade företaget efter att minska PIA-kapitalet. Förändringen från en organisation med stabsfunktioner och produktverkstäder (funktionell specialisering) där företaget koncentrerade sig på att belägga maskiner med produktions- och monterings- och maskinvärdet till en flödesorganisation med så kallade sugplanering där företaget fokuserar på kortare genomloppstider för godset/tjänsterna som produceras, innebär en förändrad arbetstidsgestaltning. I fallet med produktverkstäder innebär det att produktionen optimerades för varje enskild maskin. För varje enskild arbetstagare gällde att han/hon skulle producera så mycket som möjligt, det vill säga ett jämnt relativt högt tempo. För de anställda i en flödesorganisation skall produktion ske först när det finns ett behov av de produkter eller delar av en produkt som den anställde producerar. Ur arbetstidssynpunkt kan vi i detta fall se bland annat att arbetsintensiteten varierar kraftigt.

En annan form av kapitalrationalisering som mer uppenbart direkt påverkar individen och hennes arbetstider är kundorderstyrd produktion. Kundorderstyrd produktion innebär att en produkt inte produceras förrän den har beställts av en kund. Avsikten är att företaget inte skall binda kapital i form av färdiga produkter som står i ett slutlager. Inverkan på individen blir särskilt kännbar om företaget i anslutning till kundorderstyrd produktion tillämpar kundorderstyrda arbetstider. Påverkan på individen och dennes arbetstider är uppenbar. Vid stor efterfrågan av produkter behövs en större mängd arbetskraft och som en konsekvens av kundorderstyrda arbetstider även längre arbetstid för personalen. Vid liten efterfrågan råder det motsatta förhållandet.

13.2. Frågeställningar och metodiska överväganden i förhållande till sättet att producera och arbetstidsgestaltning

I föregående delkapitel om förhållandet mellan sätt att producera och arbetstidsgestaltning framkom några frågeställningar. I detta kapitel kommer jag att samla ihop dem och därefter göra några metodiska kommentarer.

13.2.1. Frågeställningar i anslutning till förhållandet mellan arbetstidsgestaltning och sättet att producera

Centralt i denna del är att se om vi under den industriella epoken kan finna några kvalitativa förändringar i sättet att producera särskilt med avseende på

¹ Lundqvist, Karin. (1988). *Industriarbetets renässans. Studier av CAD/CAM och flexibla tillverkningssystem*, s 23.

att organisera produktionen. Kan vi under den industriella epoken finna tecken på kvalitativa förändringar av arbetstidens gestaltning? Vilket är sambandet mellan kvalitativa och kvantitativa förändringar av arbetstidens gestaltning? Sammanfaller dessa förändringar i tid? Finns det något samband mellan sättet att producera och arbetstidens gestaltning? Vilket är orsak respektive verkan?

13.2.2. Metoder för att analysera förhållandet mellan sätt att producera och arbetstidens gestaltning

Att i strikt naturvetenskaplig mening slå fast hur sambandet mellan sätt att producera och arbetstidens gestaltning förhåller sig låter sig inte göra. Målsättningen är att se om de ovan presenterade teoretiska antagandena kan bidra till att bättre förstå utvecklingen på arbetstidens område. Inledningsvis behöver vi beskriva kvalitativa förändringar av sättet att producera och kvalitativa förändringar av arbetstidens gestaltning och de uttryck dessa tagit sig under industrialismens epok. För en allmän beskrivning av utvecklingen av arbetstidens gestaltning och sättet att producera väljer jag att till stor del använda mig av bearbetningar. Syftet är här att urskilja olika arbetstidsgestaltningar och periodisera dessa samt att karaktärisera sättet att producera under dessa perioder.

I nästa steg är det intressant att se hur sätt att producera och arbetstidsgestaltning förhåller sig i den svenska kontexten. Flera olika metodiska möjligheter föreligger. I ett första steg är det givetvis relevant att studera breda bearbetningar, särskilt gäller detta förändringar av sättet att producera. I ett andra steg avser jag att använda de specialstudier som behandlar sätt att producera respektive arbetstidsgestaltning. Några studier som samtidigt använder dessa perspektiv finns inte varför vi får utgå från de enskilda studier som finns dokumenterade och själva sammanställa de resultat som är relevanta för denna studie. Kvalitativa förändringar av arbetstidens gestaltning går att studera genom de avtal som sluts. När det gäller förändringar av arbetstidens gestaltning är det sannolikt att dessa kommer att bli förhandlingsfrågor som kommer upp på central nivå. Jag har genomfört en systematisk genomgång av samtliga centrala avtal mellan Verkstadsföreningen och Svenska Metallindustriarbetareförbundet, det vill säga från 1905 och framåt. Lokala avtal kan givetvis också visa på kvalitativa förändringar, problemet är dock svårigheten att komma över dessa. För senare år har dock lokala avtal använts. För skeende som pågår nu är det givetvis också möjligt med "studiebesök" på plats. För inte allt för avlägsna tider är det möjligt att använda intervjuer som komplement till det skrivna ordet. För den senare utvecklingen har jag använt mig av båda dessa metoder.

14. Arbetstidens gestaltning och sättet att producera under den industriella epoken

I tre delkapitel kommer jag översiktligt att behandla sättet att producera och arbetstidens gestaltning under den industriella epoken. I kapitlet koncentrerar jag mig på att behandla kvalitativa förändringar av såväl sättet att producera som arbetstidens gestaltning.

14.1. Arbetstidens gestaltning och sättet att producera vid det industriella genombrottet

Vid tiden för det industriella genombrottet utmärktes produktionen av låg grad av standardisering av arbetsuppgifter samt låg grad av arbetsdelning. Arketyper för denna typ av arbetsprocess skulle kunna vara en bysmed som i samarbete med kunden specificerar produkten och som själv planlägger och genomför hela bearbetningen av en produkt. Ett annat mer fabriksmässigt exempel kan vara den engelska handeldvapentillverkningen före mitten av 1800-talet, det vill säga före produktionen med utbytbara delar. Före tillverkningen med utbytbara delar monterades och tillpassades de olika muskötdelarna av högkvalificerad arbetskraft i små verkstäder.¹ Denna produktion begränsade möjligheterna att producera i mer än ett skift. I praktiken utgjorde därför denna produktion, som var vanlig under 1800-talet, ett hinder för drifttidens utvidgning.

Arbetsprocessen i den tidigindustriella arbetstidsregimen stämmer väl överens med industrisociologerna Horst Kern och Michael Schumanns begrepp handarbete, kanske mer relevant översatt som hantverksarbete. Detta hantverksarbete karaktäriseras av att planering, bearbetning och kontroll och eventuell korrigering genomförs av samma individ, det vill säga låg grad av arbetsdelning.² Även Harry Braverman menar i sin beskrivning av arbetsprocessens utveckling under industrialismen att arbetarna fram till mitten av 1800-talet genom lärlingsutbildningen hade kunskaper om matematik, fysik och arbetsritning och själva stod för produktutveckling. Dessa kunskaper i hela dess bredd kom också till användning i yrkets praxis.³ I takt med att produktionen blir mer

¹ Hounshell, David A. (1985). *From the American System to Mass Production 1800–1932*, s 17 f.

² Kern, Horst och Schumann, Michael. (1985). *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, s 52–55.

³ Braverman, Harry. (1979). *Arbete och monopolkapital. Arbetets degradering i det tjugonde århundradet*, s 118–123. Här hänvisar Braverman till bland annat Landes, David S. (1969). *The unbound*

kapitalintensiv ökar behoven av produktion i mer än ett skift. En förutsättning för att kunna producera dygnet runt är givetvis att belysning och energi att driva maskiner finns tillgänglig även efter mörkrets inbrott. Detta förutsätter tillgång till basala tekniska system som kraft och belysning. En annan viktig förutsättning är att flera arbetslag kan utföra arbetet vilket är viktigt för att kunna förkorta den totala produktionstiden för en produkt vars produktionstid är längre än en arbetsdag. Detta förutsatte eller i vart fall underlättades av att den hantverksmässiga produktionen övergavs och att de i produkten ingående komponenterna såväl som arbetsuppgifterna standardiserades. Utvecklingen mot detta nya sätt att producera sker gradvis inom olika branscher och sker vid olika tidpunkter i olika länder.

En viktig del i denna utveckling var standardisering av delarna i produkten. Förutsättningen för detta var användandet av jigger och utvecklade mätinstrument för att noggrannheten skulle vara tillräcklig för att delar i produkten skulle var utbytbara. Detta medförde att massproduktion nu var möjlig. Idén om massproduktion genom utbytbara delar lanserades i slutet av 1700-talet i USA. Den praktiska tekniken utvecklades sedan under första halvan av 1800-talet, till en början inom vapenindustrin.¹

Ett första inledande steg i standardisering av arbetsuppgifterna är uppdelningen av arbetsprocessen i flera olika steg. Välkänd är tillverkningen av nålar i 1700-talets England, bland annat beskriven i första kapitlet av *The Wealth of Nations* av filosofen och nationalekonomen Adam Smith 1776.² Smith ser själv uppdelningen av arbetsprocessen som mycket betydelsefull. Redan i första meningen i *The Wealth of Nations* skriver Smith:

”Den största förbättringen av de produktiva krafterna för arbete ... har varit effekter av uppdelningen av arbetet.”³

Smith kan kritiseras för att inte i tillräcklig omfattning ta hänsyn till den ökade kapitalintensiteten för produktivitetens utvecklingen inom industrin men det diskvalificerar honom inte som samtida observatör av förändringen av arbetsprocessen inom industrin.

Prometheus: technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present, s 63

¹ Hounshell, David A. (1985). *From the American System to Mass Production 1800–1932. The Development of Manufacturing Technology in the United States*, s 3–11. Rifkin, Jeremy. (1989). *Time Wars; The Primary Conflict in Human History*, s 125. Eli Whitney har fått stå för denna företeelse, se till exempel Rifkins verk, men forskning av bland annat Robert S. Woodbury visar att Whitneys produktion inte skedde med utbytbara delar. För mer information Hounshellreferensen.

² Smith, Adam. (1976). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, s 13–15.

³ Smith, Adam. (1976). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, s 13. ”The greatest improvement in the productive powers of labour ... have been the effects of the division of labour.”

I det tidigindustriella samhället var fortfarande drifts- och arbetstiderna beroende av naturens krafter. Produktionen ägde rum under dygnets ljusa timmar, vilka varierar under året. Produktionen var också beroende av naturens mer eller mindre oberäknliga kraftkällor som vind och vattenkraft. Arbetstidsgestaltningen vid tiden för det industriella genombrottet utmärktes av långa icke-standardiserade arbetstider med en otydlig åtskillnad av arbetstid och fritid. Detta kunde i industrialismens barndom ta sig uttryck i regler som syftade till att tydliggöra skillnaden mellan arbete och fritid. I skriftliga regler framhöll fabriksägare att arbetstiden räknades "...efter avdrag för besök på värdshus, ölstugor, kaffehus, för frukost, middag, lek, sömn, rökning, sång, läsande av nyheter, gräl, stridigheter, meningsskiljaktigheter, eller annat som är främmande för min näringsverksamhet".¹ I en tysk gjutstålsfabrik fanns 1892 en lista med penningavdrag för olika förseelser. Upptaget på denna lista fanns bland annat för tidig hemgång, sovande under arbetstid, bad under arbetstid och värdshusbesök.² Enbart förekomsten av dylika regler vittnar om att det i industrialismens barndom inte var helt uppenbart vilket förhållandet var mellan en arbetstidssäljare och en arbetstidsköpare, det vill säga arbetare och arbetsgivare, när det gällde varan arbetstid. Detta ger fog för att anta att arbetsintensiteten under arbetsdagen var låg. Edward P Thompson beskriver i artikeln *Tid, arbetsdisciplin och industrikapitalism* utförligt hur arbetarna tidsdisciplineras i övergången från det förindustriella samhället till det industriella samhället.³ Samma beskrivning görs av Christoph Deutschmann angående den tyska utvecklingen. Illustrerat av regler och samtida beskrivningar visar Thompson på så kallade blå måndagar och andra exempel på brist på tidsdisciplinering. Deutschmann menar att tidsdisciplineringen först etableras i de större industrierna som samtidigt var utsatta för internationell konkurrens till exempel textilindustrin.⁴ Tidsmässigt förlägger författaren denna period till slutet av 1800-talet. Denna typ av arbetstidsgestaltning karaktäriseras av långa arbetsdagar med ickestandardiserade arbetstider och en otydlig gräns mellan arbete och fritid och därmed relativt låg arbetsintensitet.

¹ The Law Book of Crowley Iron Works citerad i Johansen, Anders. (1984). *Tid är makt, tid är pengar*, s 170.

² Deutschmann, Christoph. (1985). *Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918*, s 71 ff, för listan se s 91.

³ Thompson, Edward Palmer. (1983). *Tid, arbetsdisciplin och industrikapitalism*, i *Herremakt och folklig kultur. Socialhistoriska uppsatser*, s 14–18 och 25–61. Uttrycket "Frühindustrielles Zeitarrangements" används av författarna Lehndorff och Bosch, se: Lehndorff, Steffen och Bosch, Gerhard. (1993). *Autos bauen zu jeder Zeit?*, s 32.

⁴ Deutschmann, Christoph. (1985). *Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918*, s 71–93.

14.2. Arbetstidsgestaltning i det tayloristiska/fordistiska produktionssättet

I det föregående delkapitlet har jag beskrivit arbetstidsgestaltning och sätt att producera vid tiden för det industriella genombrottet. Jag konstaterade där bland annat att förändringen av arbetsprocessen är en viktig faktor. En förändring kan sägas ha sin början i uppdelningen av arbetsprocessen i flera moment som bland annat beskrevs av Adam Smith redan i slutet av 1700-talet. Ett avgörande steg, vilket jag menar ledde till en kvalitativt ny arbetstidsgestaltning, togs dock i samband med standardiseringen av arbetet. Tidsmässigt inträffade detta med början i slutet av 1800-talet och inledningen av 1900-talet.

14.2.1. Standardisering av arbete

Frederick Winslow Taylor kan med rätta tillskrivas en central roll i standardiseringen av arbetet. I sina två skrifter *Shop Management* och *The Principles of Scientific Management* utgivna 1903 respektive 1911 utvecklar Taylor sina teorier om vetenskaplig arbetsledning.¹ Eftersom Taylor är betydelsefull för denna framställning skall vi uppehålla oss ett tag vid hans metoder för att rationalisera produktionen.

I många företag i slutet av 1800-talet i USA, liksom i andra länder, var det vanligt att arbetstagarna själva var de som bäst visste hur arbetet skulle utföras. Detta gav arbetarna möjlighet att själva påverka sina arbetsuppgifter. Adam Smith, som vi berört tidigare i samband med uppdelningen av arbetsprocessen i flera delmoment, menade att arbetarna med de specialiserade arbetsuppgifterna själva skulle rationalisera arbetsprocessen och ger exempel på detta.² Enligt Taylor medförde arbetsledningens avsaknad av kunskaper om arbetsprocessen att de inte visste i vilken utsträckning arbetstagarna utförde ett skäligen arbete. Grundläggande för Taylor var därför att företagsledningen måste skaffa sig kunskaper om själva arbetsprocessen. Efter det att företagsledningen erhållit kunskap om arbetsprocessen underströk Taylor vikten av urvalet av personal för den enskilda arbetsuppgiften. Väsentligt i Taylors vetenskapliga arbetsledning är också det tydliga särskiljandet av planläggning och utförande av arbetet. Planläggningen tillhörde arbetsledningens uppgifter; arbetare skulle bara utföra de arbetsuppgifter han blev tillsagd att utföra inklusive att ta pauser i arbetet vid av arbetsledningen förutbestämda tidpunkter. Arbetsledningen, eller rättare dess stabsfunktioner skulle dock instruera och träna arbetarna så att de utförde arbetet riktigt. Taylors syn på arbetare som utförare illustreras av följande citat.

¹ Taylor, Frederick Winslow. (1919). *Shop management*. Taylor, Frederick Winslow. (1942). *The Principles of Scientific Management*. På svenska blev översättningen av bokens titel Rationell arbetsledning.

² Smith, Adam. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, se särskilt s 17–21.

Vetenskaplig arbetsledning "... är direkt antagonistisk emot den gamla idén att varje arbetare själv bäst kan planera sitt sätt att arbeta. Bortsett från detta, den arbetare som är lämplig att lasta tackjärn är för dum för att träna sig själv"¹

Det som gett upphov till begreppet *Scientific Management* är Taylors tanke om att det finns ett bästa sätt att utföra arbetet och att det med vetenskapliga metoder går att ta reda på detta sätt. Taylors metod för att få reda på detta bästa sätt kan sammanfattas på följande sätt: 1) Ta reda på de 10-15 bästa arbetarna i landet. 2) Studera de grundrörelser som utförs av dessa arbetare. 3) Ta tid på de olika grundrörelser och välj ut det snabbaste sättet att utföra rörelsen. 4) Eliminera de felaktiga rörelserna, de långsamma rörelserna och de oanvändbara rörelserna. 5) Sätt ihop det snabbaste sättet att utföra arbetet i en sekvens. 6) Standardisera arbetet.² Vikten av standardisering av arbetet kan inte nog understrykas i detta sammanhang. Efter en standardisering av arbetet är det enkelt att låta en annan (för uppgiften lämplig) arbetare utföra arbetsuppgiften, en förutsättning för till exempel skiftgång. Skiftgången innebär i sin tur att möjligheterna till att investera i dyrare maskinell utrustning ökar eftersom den kan användas under en större del av dygnet.

För att arbetsledningen skulle få arbetstagarna att underkasta sig detta mer styrda arbetssätt var arbetsledningen enligt Taylor tvungna att ge arbetstagarna någon typ av incitament. Här tänker sig Taylor i första hand högre lön eller bonus men Taylor nämner också förhoppning om snabb promotion, bättre arbetsförhållanden än det som allmänt råder eller kortare arbetstid. Här kan också nämnas att Taylor i ett av sina exempel själv laborerar med arbetstid, både ur effektivitetssynpunkt och som betalning. Exemplet är hämtat från en avdelning på ett cykelföretag där inspektion av kulor till lager skedde. Redan en hastig inspektion av arbetet avslöjade enligt Taylor att en stor del av de 10 1/2 timmarna tillbringades överksamma på grund av att arbetstiden var för lång. Arbetstiden skulle, enligt Taylor, förläggas så att arbetarna kunde arbeta när de skulle arbeta och ha ledigt när de var lediga och inte blanda ihop de båda. Detta ledde till att arbetstiden kortades i flera steg från en daglig arbetstid 10 1/2 timmar till 8 1/2. Efter varje förkortning ökade produktionen. Förkortningen av arbetstiden kombinerades med andra åtgärder; åtskilja personalen så att de inte kunde tala med varandra under arbetet, införande av 10 min rast varje 1 1/4 timma, personligt utbildningsstöd till alla arbetarna samt ett ackord som tog hänsyn till både kvantitet och kvalitet. Enligt uppgifterna i Taylors skrifter innebar resultatet i slutändan att 35 personer gjorde vad tidigare 120 gjort med 2/3 högre kvalitet.³ För att sammanfatta kan vi konstatera att Taylor underströk att det var

¹ Taylor, Frederick Winslow. (1942). *The Principles of Scientific Management*, s 63. Den svenska översättningen av *Scientific Management* är i allmänhet rationell arbetsledning.

² Taylor, Frederick Winslow. (1942). *The Principles of Scientific Management*, s 117 f.

³ Taylor, Frederick Winslow. (1942). *The Principles of Scientific Management*, s 86–94.

fullt möjligt med en lösning där både arbetstagaren och företaget kunde vinna på vetenskaplig arbetsledning. Vad som är väsentligt för oss är att rationaliseringsexperten Taylor lyfter fram potentialen med en annan arbetstidsgestaltning.

För vår del är det viktigt att understryka två väsentliga aspekter av *Scientific Management* som båda går tillbaka på arbetsledningens kontroll över arbetsprocessen. För det första innebär arbetsledningens kontroll över arbetsprocessen att de kan fylla ut arbetsdagen på ett effektivare sätt, vilket torde innebära att arbetsintensiteten för de enskilda arbetstagarna ökar. Åtskillnaden mellan arbete och vila, arbetstid och fritid blir därmed tydligare. För det andra innebär ledningens kontroll över arbetsprocessen att synen på arbetstagarna förändras. I och med att tänkandet övertas helt av arbetsledningen och arbetarna endast utför de arbetsuppgifter de blir tillsagda att utföra står de till arbetsgivarens förfogande och levererar en bestämd mängd arbetstid. Standardiseringen av arbetsuppgifterna innebär också en ökad objektifiering, när väl arbetet är studerat och förändrat enligt *Scientific Management* kan i stort sett vilken person som helst med de lämpliga fysiska förutsättningarna sättas in. Vi återkommer med kritik mot detta synsätt senare i framställningen.

Kompletteringar och förfiningar av Taylors system genomfördes av den samtida Frank B. Gilbreth (1868–1924). Gilbreth är för övrigt omnämnd i Taylors bok *Scientific Management*. Gilbreths bidrag gäller rörelseanalyser. Genom bland annat användningen av filmkamera fastställde Gilbreth 17 olika grundrörelser kallade therbligs. Enheten therblig är för övrigt upphovsmannens Gilbreths namn stavat baklänges. Dessa therbligs eller grundrörelser, till exempel söka, finna och välja, användes sedan för att beskriva arbetet.¹ Individuella tidmätningar var fortfarande tvungna att utföras eftersom de 17 grundrörelserna var möjliga att utföra på olika sätt varför de inte kunde tilldelas en bestämd tidsåtgång.

14.2.2. Det fordistiska produktionskonceptet

Ytterligare styrning av arbetsprocessen kommer till stånd genom det fordistiska produktionskonceptet. Arketyper för det fordistiska produktionskonceptet och den som gett namn åt företeelsen är det produktionskoncept som utvecklades av Henry Ford under 1910-talet i USA. Ford använde sig i stor utsträckning av samma grundkoncept som Taylor byggde på, speciella produktionstekniker studerade och utvecklade arbetsprocessen. Därutöver utvecklade Fords verktygsavdelningar en rad specialverktyg, ofta kallade *farmer tools* (≈ bonnverktyg), som kunde användas av okvalificerad arbetskraft såsom bönder som flyttat in till staden eller invandrare/immigranter från östra och södra Europa. Maski-

¹ Hasselqvist, Olle, Söderström, Per och Wiklund, Alf. (1976). *MTM:s grundrörelser. Definitioner och beskrivningar av MTM-systemets grundrörelser*, s 22.

nerna var många gånger så avancerade i sin funktion att arbetarens roll blev att sätta dit material i jiggar eller fixturer och sedan lyfta bort den färdiga produkten.¹ Vi ser här också ett exempel på hur svårt det är att skilja på orsak och verkan när det gäller förhållandet mellan de tre delkomponenterna teknik, arbetsorganisation och produktionskoncept i begreppet sätt att producera.

Till skillnad från Taylor och för den delen även Smith, koncentrerade sig inte Ford och hans tekniker enbart på förändringar av arbetsprocessen. Ford intresserade sig på ett helt annat sätt för hela tillverkningsprocessen. Där Taylor frågade sig hur utförandet av ett arbete kunde förändras för att bli så effektivt som möjligt frågade sig Ford om det överhuvudtaget var nödvändig att arbetsuppgiften utfördes av människor. Förändringarna av arbetsprocessen i det fordistiska produktionssättet kan därför betraktas som en följd av Fords strävande att rationalisera produktionen. Det unika och i detta sammanhang mest betydelsefulla är Fords arbete med att utveckla ett system med en driven monteringslina. Arbetet med detta skedde framförallt under 1913 och 1914. Det första avsnittet som mekaniserades med ett löpande band var magnethjulsmonteringen, vilket tog sin början i maj 1913 och pågick under något år. Erfarenheterna spreds underhand därifrån till andra avdelningar. För att illustrera effekterna av det fordistiska produktionskonceptet kan det mest kända exemplet på drivena linan, chassitillverkningen, beskrivas. Innan det löpande bandet infördes monterade 250 montörer med hjälp av 80 bärare 6182 chassier under en månad med nio-timmars arbetsdagar. I augusti 1913 infördes först en metod med manuellt dragna chassier längs en monteringsgata. Metoden förfinas i flera steg och i juni 1914 hade personalen i experimentverkstaden lyckats få ned monteringstiden från tidigare 12,5 mantimmar till 1,5 mantimmar. I produktionen blev sedan monteringstiden knappt två mantimmar per chassi och 140 arbetare monterade i genomsnitt 600 chassier under en åttatimmarsdag vilket gav 15654 chassier per månad.² De ovan beskrivna effekterna på produktionen visar att det fanns en stor rationaliseringspotential i det nya konceptet och därmed ett kraftigt incitament att implementera konceptet på fler avdelningar.

Det maskindrivna löpande bandet som först infördes i Fords fabrik i Highland Park innebar en radikal förändring av arbetsprocessen jämfört med tidigare genom att människans arbete blir helt maskinstyrt. Det maskindrivna bandet gjorde också att arbetet styckades sönder i korta arbetsmoment för att kunna utföras; vi får en så kallad horisontell arbetsdelning. Löpandebandproduktionen

¹ Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day. Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company 1908–1921*, s 23–29. Se även Hounshell, David A. (1985). *From the American System to Mass Production 1800–1932. The Development of Manufacturing Technology in the United States*, s 230–233.

² Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day*, s 9–36. Se även Hounshell, David A. (1985). *From the American System to Mass Production 1800–1932*, s 253–255.

medförde vidare att kontroll på att arbetaren utför ett skäligt arbete inte längre behövde genomföras, det markeras automatiskt i produktionen. Däremot är det nödvändigt med en kontroll av kvaliteten på de tillverkade produkterna. Gränsen mellan arbetstid och fritid, eller kanske riktigare uttryckt gränsen mellan arbetstid och icke arbetstid, blir mycket tydlig. Det maskindrivna löpande bandet kräver också en fullständig synkronisering av arbetet. Det innebar att all personal som direkt betjänade det löpande bandet i praktiken var tvungna att börja och sluta arbeta vid samma tidpunkt. Buffertar och mellanlager innebar att produktionen blev mindre störningskänslig men ökade antalet produkter i arbetet med en lägre genomströmningshastighet som följd.

Det nya produktionskonceptet fick som ovan nämnts stor betydelse för arbetsprocess men även för arbetsorganisation. Undersökningar i Detroit's verkstadsindustrier 1891 och undersökningar på Fords fabrik i Highland Park av olika personalgruppers andel visar på stora förändringar. I undersökningen från 1891 av fyra tusen personer i Detroit's verkstadsindustrier framgår fördelningen av de olika arbetstagarkategorierna i tabellen nedan.

Tabell 14.1. Olika personalgruppers andel i verkstadsindustri i Detroit 1891

Grupp	Antal	Procent	Genomsnittlig veckolön	Genomsnittlig ålder
Förmän	9	2	19,67	38
Mekaniker	153	39	12,58	32
Specialister	117	30	8,18	24
Okvalificerad arbetare	113	29	6,60	27
Totalt	392	100	9,55	29

Källa. Michigan Bureau of Labor Statistics. (1891). "A Canvass of Agricultural Implement and Iron Working Industries in Detroit" i Eighth Annual Report. Lansing, Michigan. Här citerad i Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day. Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company 1908–1921*, s 46. Ur det ursprungliga undersökningsmaterialet på 3920 personer studerades 10 procent av dessa på ett mer noggrant sätt.

Förmännen utgjorde vid detta tillfälle endast två procent. Grupperna mekaniker, specialister respektive okvalificerade arbetare utgjorde ungefär 1/3 del var, något mer för mekaniker (39 procent) och något mindre för specialister och okvalificerade arbetare (30 respektive 29 procent).

I Fords fabrik i Highland Park var så sent som 1908 fördelningen mellan arbetare och förmän den samma som i den ovan refererade undersökningen.¹ Material från en avdelning vid Highland Park år 1910 visar att antalet förmän ökat till sex procent och att högkvalificerade verkstadsmechaniker utgjorde 28 procent, kvalificerade verkstadsmechaniker 26 procent, arbetare 34 procent och diverse utgjorde 6 procent. I en totalundersökning av Fordfabriken 1913 utgjor-

¹ Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day*, s 47. 1908 bestod de anställda av 507 arbetare, 12 förmän och 90 tjänstemän. Siffrorna visar att förmännen endast utgjorde 2 procent av produktionspersonalen detta indikerar enligt Meyer att arbetsorganisationen var likartade med situationen 1891.

de ledningspersonalen 2,5 procent av all personal. Enbart gruppen operatörer, en grupp med okvalificerat arbete, utgjorde 51 procent av arbetarna. Den stora förändringen av arbetsorganisationen sker under perioden 1910-1914, det vill säga åren för införandet av det löpande bandet. Stephen Meyer III, som främst studerar de sociala konsekvenserna av Ford produktionsätt, gör en sammanställning av olika gruppers andel av arbetsstyrkan 1917. Se *Tabell 14.2*.

Tabell 14.2. Olika personalgruppers andel av anställda vid Ford, 1917

Yrkesgrupp	Antal	Procent
Föreståndare	198	0,5
Förmän	2523	6,2
Kontorspersonal	1710	4,2
Kontrollanter	1533	3,7
Teknisk personal	5391	13,2
Kvalificerade yrken	1003	2,4
Okvalificerade specialister t. ex. montörer	22652	55,3
Okvalificerad arbetare	5986	14,6
Totalt	40996	100,0

Källa. Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day. Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company 1908–1921*, s 51.

Tabellerna och de ovan refererade undersökningarna visar två saker. För det första att den direkta produktionspersonalens andel av de anställda minskat samtidigt som ledningspersonalen inklusive den tekniska personalen ökat. För det andra att det inom den direkta produktionspersonalen skett en dequalificering. Låt oss titta närmare på dessa två företeelser.

Borträknat kontorspersonal utgjorde ledningspersonalen inklusive den tekniska personalen 23,6 procent 1917. En kraftig ökning av ledningspersonal jämfört med motsvarande kategorier vid undersökningarna 1891, 1908 och 1913 där ledningspersonalen utgör 2–6 procent. Om vi i undersökningen 1917 räknar bort den tekniska personalen från ledningspersonalen, vilket får anses som ologiskt eftersom det är denna grupp som är central i Scientific Management, utgör ändå ledningspersonalen tio procent. Även detta får anses som en klar ökning.

Tabell 14.2 visar vidare att det inom arbetargruppen skett stora förändringar. Gruppen "okvalificerade specialister", vilken till 78 procent bestod av maskinpassare och montörer, har ökat markant och utgjorde 1917 en majoritet av samtliga anställda. Vi skall då hålla i minnet att den indirekta personalen ökat kraftigt.¹ Om vi väljer att enbart titta på den direkta produktionspersonalen ser vi att det inom denna grupp skett en ökning av andelen okvalificerade arbetare. Om vi räknar de i gruppen "okvalificerade specialister" som inte är montörer eller maskinpassare till kvalificerade arbetare, uppgår de okvalificerade arbetarna till 80 procent av den direkta produktionspersonalen. Om vi räknar hela

¹ Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day. Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company 1908–1921*, s 51.

gruppen "okvalificerade specialister" till de okvalificerade arbetarna uppgår denna grupp till 97 procent. I jämförelse med de tidigare årens uppgifter är det en klar minskning av de kvalificerade arbetarna. Från en andel av 26 procent kvalificerade arbetare av den direkta produktionspersonalen 1913 till 3 respektive 20 procent beroende på hur man behandlar gruppen "okvalificerade specialister". Dessa siffror är ett synbart tecken på att det fordistiska sättet att producera påverkat arbetsorganisationen, en tydlig åtskillnad mellan planerande och utförande arbetsuppgifter där kunskapen om hur arbetet skall utföras finns hos ledningen och produktionspersonalen endast är armar. Siffrorna indikerar vidare att arbetsprocessen förändrats radikalt.

Sammanfattningsvis kan Fords produktionskoncept sägas lösa flera problem för arbetsgivarna, vilka bland annat Taylor ansåg vara centrala. De kunde kontrollera och bestämma produktionen genom flera åtgärder: genom designen av enoperationsmaskiner, genom förändringen av arbetsprocessen och genom det löpande bandets arbetstaktbestämmande funktion. För en stor del av de enskilda arbetstagarna innebar det fordistiska sättet att producera att arbetsgivarna tog total kontroll över arbetsprocessen och att arbetstagarna endast sålde sin arbetstid. Organisationen innebär samtidigt att arbetsgivarna övergick till att i stor utsträckning kontrollera arbetarnas närvaro, det vill säga kontroll av arbetstid. För arbetstagarna fanns nu, sedan inflytandet över arbetsprocessen tagits över av arbetsgivarna, endast två centrala områden att förhandla om, arbetstidens längd och lönens storlek.

En viktig skillnad jämfört med Taylors idéer var att i det fordistiska produktionskonceptet med en driven lina var det inte möjligt att använda individuella ackord, den drivna linan bestämde arbetstakten för alla. Detta problem löstes dock på Fords fabrik 1913 genom ett nytt lönesystem som administrerades från en centraliserad personalavdelning. Arbetarna delades in i sex grupper från mekaniker och underförmän till kvinnor och budbärare innefattande totalt 16 undergrupper med löner från \$ 0,51 till \$ 0,23. Grupperna delades i sin tur in i de tre undergrupperna nybörjare, genomsnitt och första klassens arbetare. Det nya lönesystemet kombinerades med en löneökning på 15 procent samt skapandet av spar- och lånekassa. Spar- och lånekassans grundläggande syfte var två: dels att uppmuntra sparande, dels att ge anställda möjlighet att snabbt och enkelt kunna låna mindre summor pengar men även för att möjliggöra inköp av en bil. Spar- och lånekassan innebar dock ett visst intrång i den privata sfären. Efter tre lån fick den anställde låntagare förfrågningar om vart lånet skulle gå och om lånet var nödvändigt. Ytterligare intrång i den privata sfären och ännu ett steg i bedömning av de privata kvalitéerna hos de enskilda arbetarna innebar införandet av "*The Five Dollar Day*" år 1914.

"*The Five Dollar Day*" infördes 1914 och innebar att inkomsten höjdes från omkring \$ 2.50 till \$ 5 per dag. Företagets representanter framhöll med emfas

att den extra inkomsten inte var att betrakta som löneökning utan som ett vinstdelningssystem. För att erhålla de fem dollarna var de anställda tvungna att uppfylla en rad krav som Ford Company ställde på arbetarna. Förutom att vara över 22 år var den anställde tvungen att svara på frågor om privatliv och leva upp till vissa normer. Viktiga faktorer var sparsamhet, välartat beteende (=good service) och nykterhet. Kontrollen genomfördes av en nyinrättad sociologisk avdelning. Efter ett par månader visade det sig att 40 procent av dem som åldersmässigt föll inom systemet inte kom i fråga för vinstdelningssystemet av olika skäl.¹ Grundorsaken till införandet av både det nya lönesystemet 1913 och "*The Five Dollar Day*" 1914 var att de sociala kostnaderna för det fordistiska produktionssättet blev uppenbara även för Henry Ford. Utlösande var det prekära personalläget. I samband med att det drivna bandet introducerades 1913 ökade personalomsättningen markant. År 1913 var den dagliga frånvaron 10 procent och den årliga personalomsättningen 370 procent.² Se *Tabell 14.3*.

Tabell 14.3. Personalomsättning vid Fords fabrik i Highland Park åren 1913–1918

År	Personalomsättning procent	Frånvaro procent
1913	370	10
1914	54	2,5
1915	16	
1916	24	
1917	42*	
1918	51*	

* Inklusive de som blev inkallade till militärtjänstgöring, Meyer refererar att 7-8procent av personalomsättningen härrör från militärtjänstgöringen, s 170 f. Frånvaron gäller daglig frånvaro oktober de båda åren.

Källa. Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day. Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company 1908–1921*. State University of New York Press. Albany. USA, s 162, 170 f.

Tabellen visar på en sänkning från otroliga 370 procent 1913 ned till 16 procent på ett par år. Några data för tiden före 1913 har dessvärre inte gått att finna. Samtidigt som *The Five Dollar Day* infördes 1914 övergick företaget från tvåskift till treskift. En orsak till övergången till treskift var givetvis att kapitalkostnaden för produktionen ökade i samband med den ökande användningen av enoperationsverktyg och bruket av en driven lina. En förutsättning för denna massproduktion som skedde i början av 1910-talet var att det uppstod en masskonsumtion. Treskiftet i sig ökade personalbehovet. Vid införandet av *The Five Dollar Day* minskades dessutom arbetstiden från nio timmar till åtta timmar om dagen.³ I Fords fabrik skedde med andra ord förkortningen ned till åtta timmar om dagen ett halvt decennium före förkortningarna ned till åtta timmar i Europa. Minskningen från nio till åtta timmar hos Ford kan förklaras av flera fakto-

¹ Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day*, s 119.

² Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day*, s 70–74, 80. Hounshell, David A. (1985). *From the American System to Mass Production 1800–1932*, s 257 refererar siffran 380 %.

³ Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day*, s 120. De åtta timmarna måste också rimligen innehålla måltidsrast varför arbetstiden var mindre än åtta timmar per dag.

rer. Ovan har jag beskrivit att arbetsintensiteten ökat och självkontrollen över arbetsprocessen minskat. De försämrade arbetsförhållandena kommer bland annat till uttryck i den höga personalomsättningen. Dessutom innebär övergången till treskift att det är mycket enkelt att schemalägga arbetstiden om dygnet delas upp i tre åttatimmarsmoduler. Vi ser här ett exempel på att arbetstidens kvalitativa och kvantitativa gestaltning förändras då sättet att producera förändras radikalt.

Ovan finns det viktigaste för denna studie beskrivet, det vill säga det fordistiska produktions sättets betydelse för arbetstidsgestaltning och arbetsorganisation. En angränsande fråga som är intressant men som Meyers inte utreder på ett tillfredställande sätt är vilken betydelse införandet av det fordistiska produktionskonceptet får på produktionen och produktiviteten. I praktiken kan vi konstatera att det är svårt att särskilja vilka faktorer som orsakat vad eftersom flera olika processer sker mer eller mindre parallellt i Highland Park. Ett förhållande som inte är ovanligt då ett företag eller en organisation står inför svårlösta problem. För företaget är det primära att lösa problemen, inte att med säkerhet ta reda på vilken faktor som har det största förklaringsvärdet. De faktorer som förändras parallellt i Fords fabrik i Highland Park är införandet av enoperationsmaskiner, införandet av det drivna bandet, ett förändrat lönesystem och bonus-/beteendekontrollsystemet *The Five Dollar Day*. Dessvärre presenterar Meyer inte adekvata tidseriedata för den period som han undersöker, det vill säga åren 1908-1921. Meyer presenterar jämförbar statistik över produktion och antal arbetare enbart för perioden 1909-1913, det vill säga innan *The Five Dollar Day* införs.

Tabell 14.4. Produktion, antal arbetare och arbetsproduktivitetsökningar vid Fords fabrik i Highland Park åren 1913-1918

År	Tillverkade bilar/månad	Antal arbetare	Bilar/arbetare och månad	Produktivitetsökning	Personalökning
1909*	1059	1548	0,68	-	
1910	1704	2573	0,66	-3 %	61 %
1911	3483	3733	0,93	41 %	104 %
1912	6923	6492	1,07	14 %	99 %
1913	15284	13667	1,12	5 %	121 %

*månadsgenomsnitt baserat på 11 inte 12 månader.

Källa. Kolumn 1-3: Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day. Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company 1908-1921*. State University of New York Press. Albany. USA, s 72. Kolumn 4, 5 och 6 egna beräkningar.

För åren 1914-1921 finns endast fragmentariska data redovisade. I en refererad intervju hävdar Henry Ford att *The Five Dollar Day* höjde produktiviteten med 15-20 procent trots att arbetstiden minskade från nio till åtta timmar.¹ I motorfabriken ökade produktionen med 18 procent, med samma personalstyrka och

¹ Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day*, s 120.

en övergång från nio timmar till åtta timmar. Detta "med praktiskt taget ingen extra ökning av utrustning".¹ Dessa värden ligger i nivå med vad Ford själv angav att *The Five Dollar Day* gav. Om hänsyn tas till att arbetstiden minskade från nio till åtta timmar rör det sig om en produktivitetsökning på 32 procent.

14.2.3. Utvecklingen mot elementartidssystem

I och med att arbetsgivarna fråntagit arbetstagarna ansvaret för hur arbetet skall utföras och arbetstagarna endast stämplade in och ut och däremellan endast gjorde som han eller hon blev tillsagd blev det ytterst viktigt för arbetsgivarna att se till att denna tid utnyttjades effektivt. Att såsom enligt det tayloriska konceptet individuellt tidmäta varje arbetsuppgift var tidsödande och gjorde att arbetet i vart fall inledningsvis, för att tala med Taylor, inte utfördes på det bästa sättet. Inte heller makarna Frank och Lillian B. Gilbreths arbete med de 17 olika grundrörelserna löste detta problem.² Behovet att på ett snabbt sätt kontrollera att arbetstiden utnyttjades på ett effektivt sätt och att det kunde ske innan produktionen startat var särskilt stort om arbetet skedde längs ett maskindrivet monteringsband. I detta fall skall kanske flera tusen arbetsuppgifter tidsberäknas och fördelas så att arbetstiden för varje enskild arbetsuppgift utfylls med arbete så effektivt som möjligt. Att individuellt mäta och beräkna detta arbete sedan produktionen startat innebär stora effektivitetsförluster för arbetsgivarna.

Utveckling mot så kallade elementartidssystem där varje enskild definierad rörelse får ett bestämt tidsvärde fortsatte under mellankrigstiden. De mest kända elementartidssystemen är *Motion–Time Analysis* från 1920-talet, *Work Factor* och *Motion-Time Data for Assembly Work* utvecklat under 1930-talets slut, *Methods–Time Measurement* utvecklat under 1940-talet, *Basic Motion Time Study* och *Dimensional Motion Times* utvecklat under 1950-talet.³ Elementartidssystemen innebar att arbetet och tidsåtgången beräknades på teoretisk väg genom att använda de standardtider för en lång rad definierade delrörelser som fanns att tillgå och som hela tiden utvidgades till fler och fler områden.⁴ I *Methods–Time Measurement*, normalt endast nämnt med förkortningen MTM, mättes alla rörelser med en tidsenhet som kallas TMU vilket motsvarade en hundratusendels timma. Med hjälp av detta var det möjligt att beskriva och beräkna tidsåtgången för manuella arbetsuppgifter.⁵ En viktig fördel för arbetsgivarna var, jämfört med tidsstudier enligt tayloristisk modell, att nya arbetsuppgifter kunde tidsbe-

¹ Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day*, s 162. Referat av pamflett från Ford 1916.

² Se sidan 217.

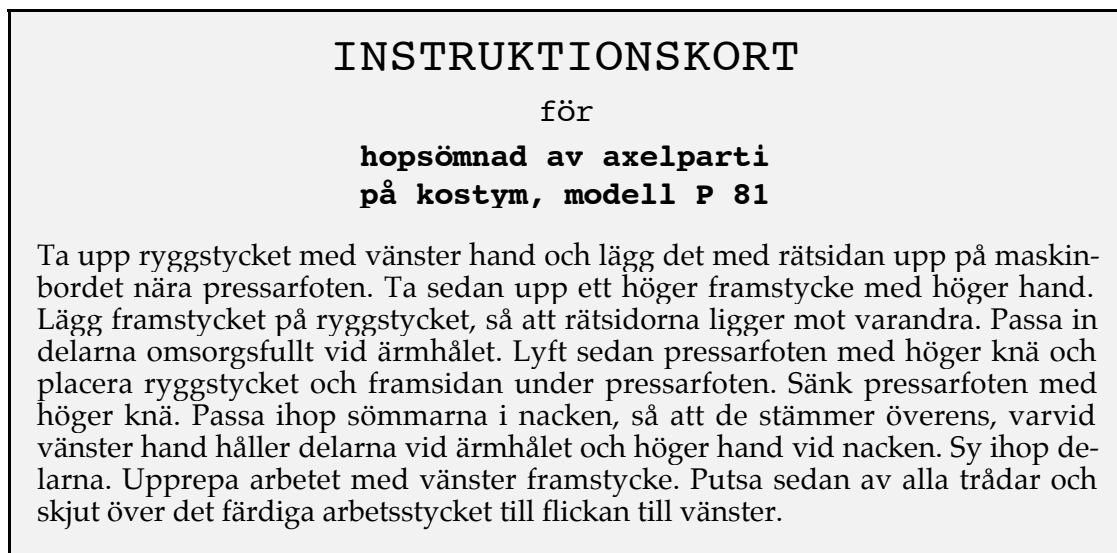
³ Hasselqvist, Olle, Söderström, Per och Wiklund, Alf. (1976). *MTM:s grundrörelser. Definitioner och beskrivningar av MTM-systemets grundrörelser*, s 25 ff.

⁴ Hasselqvist, Olle, Söderström, Per och Wiklund, Alf. (1976). *MTM:s grundrörelser*, s 38 ff.

⁵ Hasselqvist, Olle, Söderström, Per och Wiklund, Alf. (1976). *MTM:s grundrörelser*, s 19.

stämmas innan produktionen startat. I princip var det vid detta tillfälle som mätningen av arbetsinsatsen gjordes. En fördel med elementartidssystem var att full produktionskapacitet kunde uppnås fortare. En annan fördel som de amerikanska författarna till *Methods–Time Measurement* framhåller, den i Sverige använda metoden, var att man genom att tidsberäkna arbetet innan arbetet påbörjats kunde undvika de konflikter som uppstår när en tidsstudieman mäter ett pågående arbete och kommer med metodändringar så att arbetet kan utföras snabbare och därmed försämrar ackordet.¹ Det är viktigt att notera att MTM-systemet innebar ytterligare standardisering av arbetets utformning och än mindre möjligheter för arbetstagare att påverka arbetet. Nedan ett exempel på ett instruktionskort.

Figur 14.1. Exempel på kortfattat instruktionskort



Källa. Maynard, Harold B., Stegemerten, G. J. och Schwab, John L. (1953). *MTM boken*, s 225.

Detta är ett exempel på ett kortfattat instruktionskort, det fanns också utförliga instruktionskort. Arbetstagaren som utbytbar kugge i ett maskineri förstärks ytterligare i MTM-systemet jämfört med det tidigare tayloristiska systemet. MTM gav också möjligheter till ytterligare intensifiering av arbetet och ytterligare rationaliseringar.² I jämförelse med Taylors idéer är förändringen i MTM-systemet dock inte att betrakta som kvalitativ skilda med avseende på arbetsorganisation, snarare är det att se som en förfining av *Scientific Management*.

¹ Maynard, Harold B., Stegemerten, G. J. och Schwab, John L. (1953). *MTM boken*, s 29–33.

² Enligt en undersökning vid Volvo Penta i Skövdeverken medförde MTM-metoden en mycket kraftig produktivitetsökning. Svenska MTM-föreningen. Meddelande nr 6 april 1957, här citat från Sundgren, Per. (1978). Införandet av MTM-metoden i svensk verkstadsindustri 1950–56, i *Arkiv*, nr 13–14, 1978, s 6.

14.2.4. *Automation*

Nästa steg i utveckling av tillverkningsprocessen med relevans för arbetsprocessen och arbetsorganisationen är införandet av automation. Begreppet automation myntades 1946 av teknikchefen Del Harder vid Ford. Harder syftade med begreppet på den ökade användningen av automatiska maskiner i mekaniserade "produktionslinjer". Harder blev chef över en inrättad automationsavdelning och framlade efter halvtannat års arbete ett förslag om hur investeringar skulle leda till en ökad produktivitet med 20 procent och eliminera tusentals jobb. David Nobel beskriver i sin bok *Forces of Production. A Social History of Industrial Automation* debatten om automation i USA under efterkrigstiden. De positiva såg i automation en lösning på problemet med bristen på kvalificerad arbetskraft i efterkrigstidens USA och möjlighet att producera billigare. Nobel menar också att en viktig orsak till de positiva omdömena var att de positiva i automation såg en möjlighet till en ökad kontroll av arbetskraft. Det restes dock även kritiska synpunkter mot fenomenet automation. Norbert Wiener, upphovsmannen till vetenskapen om cybernetik, såg i automation en stor fara för massarbetslöshet.¹ I förhållande till en fordistisk massproduktion är automation inte att se som något kvalitativt skiljt från det fordistiska produktions sättet utan är snarare att betrakta som en naturlig fortsättning på denna utveckling.

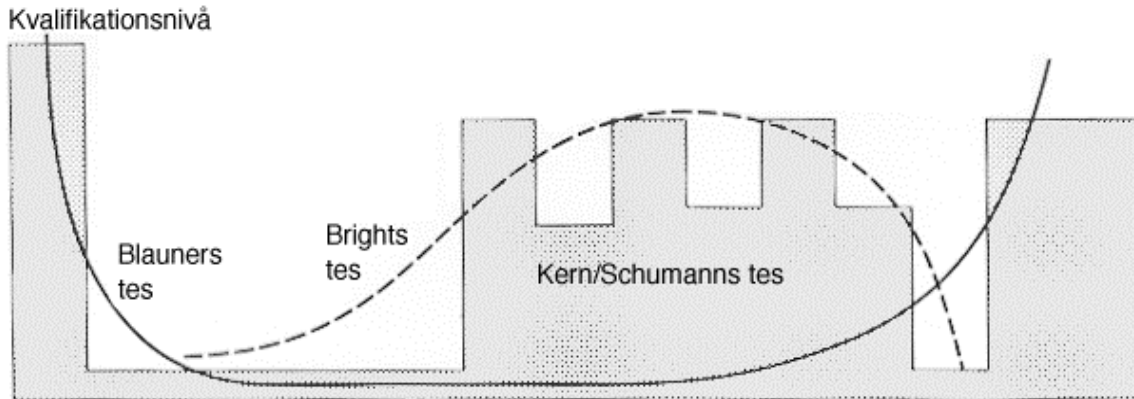
Automationens påverkan på arbetsprocessen har bland annat diskuterats av Robert Blauner i *Alienation and freedom*, av Harry Braverman i *Arbete och monopolkapital* samt av forskarduon Horst Kern och Michael Schumann i deras *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein* och senare även i deras uppföljande studie *Das Ende der Arbeitsteilung?* Främst gäller forskarnas resonemang om huruvida ökad automation leder till en dequalificering eller en rekvalificering av arbetsprocessen. Blauner gör fyra fallstudier av de fyra branscherna tryckindustri, textilindustri, bilindustri och kemisk industri vilka enligt Blauner symboliserar de olika mekaniseringsnivåerna hantverksmässig produktion, maskinövervakning, löpbandproduktion och produktion genom automation.² Blauner menar att automation leder till en kvalificering av arbetsinnehållet. Denna ståndpunkt ifrågasätts utifrån ett marxistiskt perspektiv av Braverman med stöd av framförallt James R. Brights forskningsresultat från 1950- och 1960-talen. Braverman

¹ Ursprunget till uttrycket automation tillskrivs D.S. Harder 1946, en teknikchef vid Ford Motor Company. Encyclopædia Britannica Online. "automation" <http://www.eb.com:180/bol/topic?eu=117180&sctn=1>, hämtad den 15 december 1999. Året 1947 anges i Nobel, David F. (1986). *Forces of Production. A Social History of Industrial Automation*, s 66. Hur omfattande diskussionen om automation blev i USA i slutet av 1940- och början av 1950-talet är av Nobels bok inte möjligt att bedöma. Nobel hänvisar bland annat till en artikel i tidskriften *Fortune* i november 1946 med titeln maskiner utan människor som enligt författaren varit inflytelserik på tekniker inom industrin.

² Blauner, Robert. (1964). *Alienation and freedom. The Factory Worker and His Industry*, s 6–14.

menar att automation i stället för kvalificering medför en dequalificering.¹ Kern och Schumanns resultat överensstämmer delvis med de två andra forskarnas resultat. Kern och Schumann presenterar en figur som på ett tydligt sätt visar på varför vissa av resultaten överensstämmer med både Blauner och Bright.

Figur 14.2. Kvalifikationsnivå vid olika mekaniseringsgrad enligt Kern/Schumann i förhållande till Brights tes*, Blauners tes** och Kern/Schumanns*** mer nyanserade resultat.



Arbetstyper (enl. Kern/Schumann) →

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
hantverk	enkelt handarbete	motoriskt bandarbete	sensoriskt bandarbete	mask. betj.	maskineri betj.	mask. styr arbete	matnings arbete	ensk. mask. ledn.	maskineri ledn.	anläggnings ledn.	auto. mask ledn.	auto. mask. kontr.	anläggnings kontr.	anläggnings juster.

Mekaniseringssteg(enl. Kern/Schumann) →

1	2	3	4	5	6	7	8
Rent handarbete	Löpande band	Enstaka en-funktions maskin. (perm. manuellt arb)	Enstaka maskin. (perm. indirekta arb.)	Enstaka fler-funktions maskiner (spordisk ingrepp)	Anläggnings system	Halvautomatiserade enstaka maskiner	Halvautomatiserade anläggningar

*Brights tes, streckad linje. **Blauners tes, helt dragen linje. ***Kern/Schumanns tes, grå yta.

Källa. Kern, Horst och Schumann, Michael. (1985). *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein*, s 151. Förf. översättn. Första upplagan 1970.

Kern och Schumanns resultat överensstämmer med Blauners tes i så måtto att anläggningskontroll, (arbetstyp 14) vid bruket av halvautomatiserade anläggningar (mekaniseringssteg 8) innebär ökade kvalifikationskrav. Kern och Schumanns resultat överensstämmer med Brights tes i så måtto att ökad mekanisering utöver införandet av bruket av enstaka enoperationsmaskiner, innebär ökade kvalifikationskrav (arbetstyp 7–12). Bright hävdar att automation innebär

¹ Blauner, Robert. (1964). *Alienation and freedom*. Kern, Horst och Schumann, Michael. (1985). *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein*. Kern, Horst och Schumann, Michael. (1990). *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. Första upplagan 1984. Braverman, Harry. (1979). *Arbete och monopolkapital. Arbetets degradering i det tjugonde århundradet*. Original 1974. Se särskilt kapitel 9, s 161–203.

minskade kvalifikationskrav, se *Figur 14.2* ovan. Här ger Kern och Schumanns forskning en nyansering av effekterna av automation. Genom att skilja på olika grader av automation, mekaniseringssteg sju och åtta i *Figur 14.2* överensstämmer Brights resultat väl med Kern och Schumanns. Dessa två mekaniseringssteg består i sig av två arbetstyper vardera, arbetstyperna 12–15. Endast i den trettonde arbetstypen, kontroll av halvautomatiserade enstaka maskiner, innebär automation en dequalificering av arbetsprocessen. I detta hänseende överensstämmer deras resultat med Brights. Kern och Schumann urskiljer i själva verket ytterligare ett nionde mekaniseringssteg, men det sista steget, helautomatiserad produktion, har de dock inte med i den ovan visade figuren. Likheten med Blauners tes angående automation gäller endast vid en mekaniseringsgrad som innebär att arbetstagaren har kontrollansvar över halvautomatiserade anläggningar, det vill säga mekaniseringssteg åtta.

Kern och Schumanns forskning bygger på ett rikt empiriskt material, bland annat 981 intervjuer och 122 arbetsplatsbeskrivningar, förtjänsten med deras arbete är den nyanserade bilden av vad som händer med arbetsprocessen vid ökad mekanisering. De delar in mekaniseringsgrad inklusive automation i nio steg från hantverk till fullautomatiserad produktion. Inom flera av dessa mekaniseringssteg finns det organisatoriska val som påverkar arbetsprocessens utformning med avseende på kvalifikationsbehov hos arbetstagarna. Detta är dock på en genomsnittlig nivå, vid förändringar (övergång till ett nytt mekaniseringssteg med högre kvalifikationsnivå) menar Kern och Schumann att det sker en differentiering av arbetsuppgifterna, det vill säga en samtidig kvalificering och dequalificering på arbetsplatsen. Det innebär att en del av personalen erhåller mer kvalificerade arbetsuppgifter medan andra behåller sina gamla arbetsuppgifter och vissa får mindre kvalificerade arbetsuppgifter.¹ Hur denna mix utfaller är dock inte teknologistyrkt utan här finns ett organisatoriskt val. Viss automation innebär att direkt utförande bearbetningar av material upphör för att i stället övergå till övervakning av maskiner. Introduktion av automation i tysk bilindustri skedde enligt Kern och Schumann under 1950-talet.²

Om vi accepterar Kern och Schumanns väl underbyggda beskrivning av utvecklingen, det vill säga en samtidig dequalificering och kvalificering kan det för en del av arbetsstyrkan också innebära att maskiner även skall servas eller att arbetare ansvarar för en anläggning eller sekvens av automatiska maskiner. Att ökad mekaniseringsgrad inklusive ökad automation kan påverka arbetsprocessen är uppenbart, men hur denna förändring påverkar arbetstidsgestaltningen är inte självklart. Orsaken till detta är, som visats av bland annat Kern

¹ Kern, Horst och Schumann, Michael. (1985). *Industriarbeit und Arbeiterbewußtsein*, s 150–156.

² Kern, Horst och Schumann, Michael. (1989). New Concepts of Production in West German Plants, i Katzenstein, Peter J. (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*, s 90.

och Schumann, att det finns ett organisatoriskt val som påverkar arbetsorganisation och arbetstidsgestaltning. Generellt sett kan konstateras att ökad kapitalintensitet medför att arbetskostnadens andel av produktionskostnaden minskar och därmed blir arbetskostnaden mindre intressant. Jag återkommer till problematiken om organisatoriska val när vi redogör för den svenska utvecklingen.

14.3. Arbetstidsgestaltning i posttayloristiska/postfordistiska produktionssätt

Industrialiserade västländer befinner sig sedan ett par decennier i övergången där nya produktionskoncept och ny arbetsorganisation introduceras. Aspekter av denna förändring har beskrivits och debatterats under de senaste decennierna. Välkända verk i detta sammanhang är Horst Kerns och Michal Schumanns tidigare refererade *Das Ende der Arbeitsteilung* från 1984, Michael Piore och Charles Sabels *The Second Industrial Divide* också från 1984, Carlota Perez *Microelectronics, Long Waves and World Structural Change* och Christopher Freemans *The Economics of Hope. Essays on Technological Change, Economic Growth and the Environment* från 1992. En bok med stor genomslagskraft och med mer av managementlitteraturkaraktär är *The Machine that Changed the World* av James P. Womack, Daniel T. Jones och Daniel Roos.¹ Till dessa kan en rad mindre citerade eller refererade verk läggas.²

Piore och Sabel menade 1984 att vi då upplevde en kvalitativ förändring i sättet att producera. Titeln *The Second Industrial Divide* syftar på att vi upplevde en likadan kvalitativ förändring i sättet att producera i samband med framväxten av massproduktion under 1800-talet.³ Kern och Schumann, som bygger sina slutsatser på empiriska studier från tysk industri från 1960-talet till 1980-talet,

¹ Kern, Horst och Schumann, Michael. (1990). *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*, s 15–16, s 23 ff. Första upplagan 1984. Kern, Horst och Schumann, Michael. (1989). New Concepts of Production in West German Plants, i Katzenstein, Peter J. (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*. Piore, Michael J. och Sabel, Charles F. (1984). *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. Perez, Carlota. (1985). *Microelectronics, Long Waves and World Structural Change: New Perspective for Developing Countries*, i *World Development: the multi-disciplinary international journal devoted to the study and promotion of world development*, Vol. 13, No. 3, pp 441–463. Freeman, Christopher. (1992). *The Economics of Hope. Essays on Technological Change, Economic Growth and the Environment*, se särskilt s 134 f. Womack, James P., Jones, Daniel T. och Roos, Daniel. (1991). *The Machine that Changed the World: The Story of Lean Production*.

² Naschold, F. (1991). Experiences in Restructuring Work Organization, i *On Business and Work. Towards New Frontiers*, s 237. Lehndorff, Steffen och Bosch, Gerhard. (1993). *Autos bauen zu jeder Zeit? Arbeits- und Betriebszeiten in der europäischen und japanischen Automobilindustrie*, s 34. Herkommer, Sebastian och Hühlhaus, Michael. (1995). Bortom normalarbetstiden?

³ Piore, Michael J. och Sabel, Charles F. (1984). *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, s 4 f.

benämner den nya utvecklingen neo-industrialisering.¹ Med begreppet syftar de på att nya former för kapitalistiska rationaliseringsmöjligheter uppenbarar sig. Författarna framhåller datorernas betydelse för utvecklingen men de är nogga med att understryka att de inte ser förändringen som ett teknologiskt fenomen, snarare som ett komplex omvälvning av hela industristrukturen. Även om förändringen uppstår i industrins kärnsektorer menar dock författarna att förändringen skall ses som översektoral eller till och med samhällelig. Samma observationer och slutsatser drar även Carlota Perez respektive Christopher Freeman men de använder begreppet tekno-ekonomiskt paradigmskifte för att illustrera förändringens storlek. Till samma forskningsperspektiv kan även den svenske ekonomhistorikern Lennart Schön knyts. Vi återkommer dock till Schön då vi berör den svenska utvecklingen.²

Forskarduon Kern och Schumann liksom Perez respektive Freeman framhåller datorer eller mikroelektronik som ett viktigt element i denna utveckling. De senare ser till och med mikroelektronik som en förutsättning. Perez och Freeman skiljer i schumpeteriansk anda på inventioner och innovationer. Det förra kan närmast karaktäriseras som uppfinningar vilka produceras kontinuerligt och innovationer kan beskrivas som inventioner som i ett socialt och ekonomisk sammanhang kan exploateras. Innovationerna klassificeras sedan i fyra grupper beroende på vilken betydelse de har för utvecklingen. Freeman skiljer på fyra olika nivåer: 1) stegvisa innovationer som sker mer eller mindre kontinuerligt, 2) radikala förändringar som till exempel materialet nylon, 3) nya teknologiska system som kluster av innovationer inom syntetmaterial, petrokemi och maskiner för plasttillverkning, 4) tekno-ekonomisk paradigmförändring. Den fjärde nivån förändring av tekno-ekonomiskt paradigm innebär kluster av kontinuerliga och radikala innovationer och nya teknologiska system. Detta nya paradigmskifte innebär ett stort hopp vad gäller produktivitet. Dessa tekno-ekonomiska paradigmskifte överensstämmer med de så kallade Kondrateff-cyklerna, det vill säga de cirka 40–50 år långa ekonomiska konjunkturerna. De tekno-ekonomiska paradigmskiftena förutsätter en ny billig nyckelfaktor. För uppgångsfasen kring förra sekelskiftet framhåller Perez och Freeman det genom de nya stålprocesserna billiga stålet. För det följande tekno-ekonomiskt paradigmet som startade omkring 1940- och 1950-talet framhåller de tillgången på

¹ Kern, Horst och Schumann, Michael. (1989). New Concepts of Production in West German Plants, i Katzenstein, Peter J. (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*, s 92–95.

² Freeman, Christopher. (1992). *The Economics of Hope. Essays on Technological Change, Economic Growth and the Environment*, s 132. Perez, Carlota. (1985). *Microelectronics, Long Waves and World Structural Change: New Perspective for Developing Countries*, s 443. Schön, Lennart. (1993). Omvandling och internationellt beroende. Schöns tankar återkommer också i det nyttigva verket Schön, Lennart. (2000). *En modern svensk ekonomisk historia. Tillväxt och omvandling under två sekel*.

billig olja. Billig mikroelektronik har samma betydelse i det nuvarande tekno-ekonomiskt paradigmet som billig olja och billigt stål hade för de två tidigare. Centralt i Perez och Freemans beskrivning är den djupa genomgripande betydelsen det nya tekno-ekonomiska paradigmet har för såväl teknologiskt som organisatoriskt system. Här framhåller de bland annat nya produktionskoncept, nya managementmodeller, ny arbetsorganisation och en ny kompetensprofil på arbetskraft.¹

James P Womack, Daniel T Jones, och Daniel Roos menar i boken *The Machine that Changed the World* från 1990 att produktionskonceptet *Lean Production* skulle utgöra det nya produktionssättet som skulle "rädda" västs företag. *Lean Production* eller mager produktion syftade på att företaget endast behövde halva den mänskliga tidsinsatsen, hälften av verkstadsytan, hälften av investeringarna i verktyg och hälften av utvecklingstiden för nya produkter. *Lean Production* utvecklades gradvis i den japanska efterkrigssituationen och skiljer sig markant från, som författarna ser det, motpolen massproduktion. Ett par storkonflikter i Japan omkring 1950 skapade specifika anställningsförhållanden där arbetsgivarna erhöll fria händer i organisation, ledning och utnyttjande av arbetskraften i utbyte mot livstidsanställningar för arbetstagarna. Med kombinationen av en lönestegring baserad på anciennitet i företaget och ett företagsbaserat välfärdssystem blev löntagarna mycket företagslojala. Arbetskraften blev enligt författarna också en fast kostnad för företaget som motverkade ett missbruk av personalen. En andra viktig komponent som framhålls av Womack m. fl. är förmågan att tillverka i kortare serier till skillnad från masstillverkningens långa serier. Detta gav två fördelar, dels en liten del bundet i produkter i arbete, dels gav systemet en omedelbar feedback i tillverkningsorganisationen vilket gjorde att kvalitet och produktivitet kunde förbättras.²

Gemensamt för dessa verk är att de pekar på kvalitativa förändringar i sättet att organisera produktion. Karaktäristiken i detta nya sätt att producera kan göras lång men en viktig faktor att framhålla är möjligheten till samtidig informationsspridning via datasystem. Detta är av stor betydelse för två förändringar jämfört med tidigare: dels möjligheten till samtidighet/synkronisering i tillverkning mellan olika tillverkningsenheter eller underleverantörer med sekvensleveranser på någon timma för stora komplexa tillverkningsystem som bilar, dels en möjlighet till stort inflytande för kunder att påverka produktens utseende genom datorstödd design och tillverkning så kallad CAD/CAM (Computer-Aided Design/Computer-Aided Manufacturing). Inom bilindustrin har det sedan flera år tillbaka varit möjligt att via Internet gå in och designa sin egen bil vad gäller en rad olika parametrar, som till exempel om man som kund

¹ Perez, Carlota. (1985). *Microelectronics, Long Waves and World Structural Change*, s 441–447.

² Womack, James P., Jones, Daniel T. och Roos, Daniel. (1991). *The Machine that Changed the World: The Story of Lean Production*, se bland annat s 8.

vill ha mugghållare i armstödet eller inte, och sedan sända denna specifikation vidare till tillverkarna för leverans inom loppet av ett par veckor.¹ Vi ser här en integration av kund, tillverkning och leverans som är unik för varje tillfälle. Skillnaden mellan detta produktionskoncept och det fordristiska produktions-sättets massproduktion och masskonsumtion av standardprodukter är stor.

Även om de tayloristiska idéerna fortfarande dominerar i sättet att organisera arbetet är det tydligt att idéer om nya, alternativa former av arbetsorganisation breder ut sig.² De nya postfordristiska arbetsorganisationerna bygger på en utvecklad grupporganisation med en strävan mot att arbetsgrupperna i ökad utsträckning tar ett helhetsansvar från order till leverans. Arbetsorganisationen kännetecknas vidare av större vertikal och horisontell integration. I de nya organisationsformerna ersätts kontrollen över de anställda med *commitment* hos de anställda och att ansvar och befogenheter flyttas ned i organisationen.³ En grupporganisation där gruppens medlemmar har kompetens att utföra alla gruppens arbetsuppgifter medger större flexibilitet jämfört med en arbetsorganisation där arbetet är individuellt upplagt och där varje individ utför en arbetsuppgift. Gruppen tillförs också mer arbetsuppgifter än de rent producerande. Detta förutsätter att gruppen har både praktisk, social och teoretisk kompetens.⁴ Här kan man se skillnader i beskrivning av arbetsorganisation mellan den utveckling som beskrivs av bland andra Kern och Schumann å ena sidan och Womack med flera å andra sidan. För att beskriva konsekvenserna för arbetstagarna använder Kern och Schumann dikotomin chanser–risker. Dikotomin beskriver den icke entydiga bild som författarna sett i sina studier av arbetsprocessen. I boken *Das Ende der Arbeitsteilung* från 1984 nyanserar forskarna beskrivningen från sina tidigare studie *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein* från 1970 och definierar fyra skilda grupper av arbetare som påverkas olika av de nya utvecklingstendenserna. En grupp av arbetare erhåller möjligheterna till förändringar i arbetsprocessen till mer kompletta, icke tayloriserade arbetsuppgifter. Denna utveckling ser forskarna som positiv och det är denna grupp som gett upphov till det vänstra ledet av begreppsparet chanser–risker. En andra grupp av arbetare bestående av mindre utbildad personal ofta äldre, invandrade eller kvinnliga arbetare som är kvar på de "traditionella" arbetsuppgifterna.

¹ Se till exempel <http://www.volkswagen.se/> eller <http://www.goteborg.cars.bilia.se>

² Kern, Horst och Schumann, Michael. (1989). *New Concepts of Production in West German Plants*, s 94 f. le Grand, Carl, Szulkin, R och Tählin, Michael (red.). (1993). *Sveriges arbetsplatser - organisation, personaltutveckling, styrning*. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Mettallarbetet och lönen - Rapport från en undersökning*. De specifikt svenska förhållandena kommer att behandlas ytterligare i kapitlet om de svenska förhållandena.

³ Walton. R. E. (1985). *From control to commitment in the workplace*.

⁴ Berger, Anders, Håkansson, Kristina och Kylén, Sven. (1993). *Kompetensbegreppets innebörd i relation till arbetsgruppens utveckling*. Intressant är här att likheterna med det uppgiftsorienterade sättet att arbeta som förekommer i förindustriella bondesamhället. För vidare läsning se Thompson, Edward Palmer. (1983). *Tid, arbetsdisciplin och industrikapitalism*, s 13–18.

Denna grupp karaktäriserar forskarna som förändringsobenägen. En tredje grupp är arbetare i krisbranscherna där intern konkurrens medför avsaknaden av ett kollektivt handlande och en nivellering. Den fjärde gruppen, vilket gett upphov till det högra ledet i dikotomin chanser–risker är de arbetslösa.¹ Womack med flera ser i sin mer onyanserade beskrivning av *Lean Production* endast vinnare. Kritiken mot arbetstagarnas förhållanden, att dessa skulle vara hårdare än under fordismen, bemöter de genom att framhålla att arbetstagarna återtar det borttagna tankearbetet. Vidare menar författarna att när väl *Lean Production* är infört kommer automationen att ta bort alla tråkiga repetitiva arbeten och ...

”... i slutet av seklet förväntar vi oss att de magra sammansättningsfabrikerna kommer att vara befolkade av nästan enbart högkompetenta [highly skilled] problemlösare som kontinuerligt funderar ut sätt att få produktionen att fungera friktionsfritt och produktivt”.²

Den utveckling mot mindre maskinstyrd och mer hantverksliknande tillverkning, ibland kallad reflexiv tillverkning som kom till uttryck i bland annat Volvos fabriker i Uddevalla och Kalmar, som Kern och Schumann och många med dem ser som positiv, menar Womack, Jones och Roos är ett begränsat sätt att se arbetsutvidgning.³ Det löpande bandet är i Womacks beskrivning en naturlig del i tillverkningsprocessen. Gemensamt med de två beskrivningarna är dock en arbetsutvidgning. Med ökat arbetsinnehåll och ökat ansvar följer också längre upplärningstider och krav på högre kompetens. Den högre kompetensnivån hos de anställda är en viktig drivkraft för ett ökat behov av flexibilitet inom organisationerna. För arbetsgivaren innebär en anställning en investering som företaget inte gärna kan göra sig av med vid en tillfällig nedgång. Arbetsutvidgning är dock inte tillräckligt för att frigöra den effektivitetspotential som finns i att organisera produktion efter ett nytt drifts- och arbetstidskoncept.⁴

För de anställda innebär dessa nya sätt att producera förändringar. Tidigare prioriterades ett jämnt flöde i produktionen. Genom att tillverka mot lager kunde eventuella fluktuationer i efterfrågan absorberas. Vi kan konstatera att det skett en utveckling mot konkurrens genom flexibilitet, kvalitet och punktlighet vilket ställer krav på mer flexibla företag och flexibel produktionsappa-

¹ Kern, Horst och Schumann, Michael. (1985). *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*, s 20–26. Teknikmässigt hänvisar de till mikroprocessorns betydelse. Kombinationen med den på 1950-talet begynnande automation möjliggör både automation och flexibilitet. Författarna framhåller särskilt möjligheterna att integrera flera moment i en process till exempel Computer Aided Design (CAD) med Computer Aided Manufacturing (CAM), s 16.

² Womack, James P., Jones, Daniel T. och Roos, Daniel. (1991). *The Machine that Changed the World*, s 102.

³ Womack, James P., Jones, Daniel T. och Roos, Daniel. (1991). *The Machine that Changed the World*, s 102.

⁴ Christmansson, Marita och Isidorsson, Tommy. (1993). *Arbetstider som mål och medel. Individuellt anpassade arbetstider som mål för de anställda och medel för en effektivare grupporganisation*.

rat. En flexibel produktionsapparat ställer nya krav på arbetskraften. Den nya produktionsfilosofin innebär att företagen anpassar kapaciteten till fluktuationer i efterfrågan. Det tidigare sättet att producera med jämn produktion och fast arbetstid kan liknas vid ett konstant flöde av vatten som tappas upp i en behållare (=lager) varifrån man tar de kvantiteter man för tillfället är intresserad av. I den förändring av sättet att producera, en förändring som vi nu befinner oss i, förändras också arbetstidsgestaltningen. Det nya produktionskonceptet med implikationer för arbetstidsgestaltning kan i detta sammanhang liknas vid att mängden vatten omedelbart regleras med en kran till de kvantiteter man för tillfället är intresserad av, efterfrågeanpassad produktion och produktionsanpassade arbetstider. Detta får till följd att centraliserade lösningar på arbetstidens område försvåras eftersom efterfrågan varierar inom olika branscher och även mellan olika företag. För arbetstagare i direkt producerande sysslor innebär detta att arbetet blir mer intensivt. I perioder med låg efterfrågan på företags/organisationens produkter efterfrågar arbetsgivarna mindre personal och reglerar detta till exempel genom kortare arbetstid, mindre personalstyrka eller låter den befintliga personalen utföra andra arbetsuppgifter så som förbättringsarbete. Dessa tre möjligheter till anpassning mellan efterfrågan och produktionsapparat återkommer jag utförligt till i kapitel 15.3.4 *Begreppet flexibilitet* sidan 274. Detta betyder att perioder med lite att göra kan kombineras med kortare arbetstid, mindre personalstyrka eller andra arbetsuppgifter varför arbetet totalt sett blir mer intensivt även om arbetstakten inte behöver stegas.

En följd av användandet av *Lean Production* och *Just-in-Time*-leveranser där ansvaret för att arbetet blir utfört delegerats till individ- eller gruppnivå är att det centrala för arbetsgivaren är att arbetet blir utfört till en specifik tidpunkt, inte att individen är på sin arbetsplats ett bestämt antal timmar, det vill säga målstyrning i stället för närvarokontroll. I stället för att kontrollera varje arbetstagare med stämpelur bygger organisering av arbetet på självreglerande grupper, där den interna kontrollen och arbetstagarnas ansvarstagande gör att produkter levereras vid rätt tidpunkt. Detta understryks också av att arbetsgrupper ansvarar för leveranser och "kundkontakter" såväl internt som externt. Kundkontakterna innebär vidare att centraliserade detaljlösningar på arbetstidens område försvåras eftersom efterfrågan varierar inom olika branscher och även mellan olika företag.

Med detta produktionssätt följer också ett annat synsätt på arbetstidsbegreppet som innebär att distinktionen mellan produktionstid och annan tid, som till exempel planeringstid och utvecklingstid eller mellan direkt och indirekt tid, suddas ut. Den posttayloristiska/postfordistiska arbetstidsregimen har därmed vissa likheter med den tidigindustriella arbetstidsregimen; arbetstiderna är oregelbundna, gränsdragningen mellan arbetstid och fritid blir mer diffus och utvecklingen går mot en lägre grad av arbetsdelning. Jag menar att denna föränd-

ring är av sådan omfattning att vi skall uppfatta förändringen som kvalitativt skild från tidigare arbetstidsregimer.

14.4. Sammanfattning av arbetstidens gestaltning och sättet att producera

På en övergripande teoretisk abstraktionsnivå kan vi utifrån tidigare forskning och beskrivningarna av den industriella utvecklingen klassificera tre idealtyper av arbetstidsregimer. Större delen av 1900-talet karaktäriseras av en tayloristisk arbetstidsregim. Denna skiljer sig från den tidigindustriella arbetstidsregimen bland annat genom kortare, men standardiserade arbetstider, hög arbetsintensitet, standardiserade arbetsuppgifter samt en hög grad av arbetsdelning. I den tayloristiska arbetstidsregimen är det en tydlig åtskillnad mellan arbetstid och fritid.¹ Vi kan från slutet av 1900-talet urskilja en tredje arbetstidsregim, den *Postfordistiska arbetstidsregimen*. Mellan dessa olika arbetstidsregimer finns intressanta likheter och skillnader vad gäller sättet att producera och arbetstidens gestaltning.

När den i detta kapitlet genomförda genomgången av sättet att producera och arbetstidens gestaltning sammanställs i tabellform, se *Tabell 4.1* nedan, ser vi på ett tydligt sätt att en rad variabler skiljer sig på ett kvantitativt eller kvalitativt sätt. Beträffande arbetstidens längd har vi tidigare i avhandlingen sett att där skett förändringar av kvantitativ art så att arbetstiderna blivit kortare och kortare. Vi ser också hur utläggningen av arbetstiderna skiljer sig i de olika arbetstidsregimerna. Under den Tayloristiska/fordistiska arbetstidsregimen ser vi en standardisering av arbetstiden som vi inte ser i vare sig den Tidigindustriella eller den Postfordistiska arbetstidsregimen. Det senare gäller särskilt i de fall man arbetar efter någon typ av efterfrågeanpassad arbetstid. Vi skall senare se att det finns andra sätt att erhålla den av arbetsgivarna eftersträvarvärda kapacitetsflexibiliteten. Arbetstidsintensiteten är, jämfört med den Tidigindustriella arbetstidsregimen, högre i såväl den Tayloristiska/fordistiska arbetstidsregimen som i den Postfordistiska arbetstidsregimen. Om vi med den Postfordistiska arbetstidsregimen ser en utveckling mot *Lean Production* sker också en ytterligare arbetsintensifiering av arbetet. I den reflexiva produktionsmodellen är det mer osäkert vad som händer med arbetsintensiteten. Fördelarna med detta system är snarast störningsökänslighet, flexibilitet och kvalitet. Den starka åtskillnad mellan arbetstid och fritid som kännetecknar den Tayloristiska/fordistiska arbetstidsregimen är ånyo mindre uttalad i den Posttayloristiska arbetstidsregimen. En viktig orsak till detta är den högre graden av vertikal integration och det större ansvaret för produktionen.

¹ Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden. Verkstäderna och arbetstidernas problem 1900–1920*, s 82, 110, 118, 145 i den stencilerade upplagan, se även s 35 i den tryckta upplagan.

Tabell 14.5. Karakteristika för olika arbetstidsregimer

Arbetstidsregimer	Tidigindustriell arbetstidsregim	Tayloristisk / fordristisk arbetstidsregim	Postfordristisk arbetstidsregim
Arbetstidens längd	Långa arbetstider	Kortare arbetstider	Fortsatt kortare arbetstider
Utläggning av arbetstider	Ickestandardiserade arbetstider	Standardiserade arbetstider (synkronisering av tid)	Oregelbundna, efterfrågebestämda, icke standardiserad arbetstider
Arbetsintensitet Förhållandet arbetstid / fritid	Låg arbetsintensitet Diffus gräns mellan arbetstid och fritid	Hög arbetsintensitet Stark åtskillnad av arbetstid och fritid	Hög arbetsintensitet Diffus gräns mellan arbetstid och fritid
Horisontell arbetsdelning	Låg grad av arbetsdelning	Hög grad av arbetsdelning	Lägre grad av arbetsdelning
Vertikal arbetsdelning	Platt organisation	Hierarkisk organisation	Plattare organisation
Typ av arbetsorganisation	Individuellt utformade arbetsuppgifter	Individuellt utformade arbetsuppgifter	Grupporganiserat arbete
Självkontroll / arbetsledning	Stor självkontroll (för individen)	Liten självkontroll	Stor självkontroll (för gruppen)
Kontrollfokus	Kontroll av produkt	Kontroll av arbetstid / närvarokontroll, kontroll av arbetstakt och intensitet	Kontroll av att arbetsuppgiften är klar vid rätt tidpunkt o rätt kvalitet / målstyrning
Typ av produktion	Produkten kundanpassad, hantverk	Massproduktion	Produkten kundanpassad
Tillverkningstid	Tillverkningstid lång	Tillverkningstid lång	Tillverkningstid kort
Lagerhållning	Liten	Stor	Liten

Indelning i tre idealtyper med karaktäristiska arbetstidsregimer förklarar dock inte de tre distinkta arbetstidsförkortningsperioderna i Sverige och de övriga i avhandlingen ingående länderna. Detta talar för att matrisen behöver modifieras något. Arbetstidsförkortningen i början av seklet och den arbetstidsförkortning som påbörjades under 1980- och 1990-talen sammanfaller väl med de två övergångarna mellan de olika arbetstidsregimerna. Mer problematisk i detta sammanhang blir att förklara den arbetstidsförkortning som påbörjades under 1950-talet. Genomgången av produktionens utveckling i föregående kapitel visar dock på att förändringar i arbetsprocess och arbetsorganisation sker under 1950-talet bland annat genom införandet av MTM. Intressant är här att utvecklandet av de syntetiska tidsstudierna sker i USA redan på 1920- och 1930-talen och att arbetstidsförkortningen ned till 40 timmar inträffar redan före andra världskriget genom *Fair Labor Standards Act* från 1938.¹

Jag kommer nu i följande kapitel att närmare undersöka hur förändringar av såväl sätt att producera som arbetsprocessen och arbetstidens gestaltning infallit eller eventuellt sammanfallit i tid med fokus på den svenska utvecklingen. Jag återkommer efter denna redogörelse till de ovan beskrivna idealtyperna.

¹ Encyclopædia Britannica Online, "Fair Labor Standards Act" <http://WWW.EB.COM:180/bo-1/topic?idxref=69981&pm=1>, (avstavat), hämtad den 30 december 1999.

15. Den teoretiska modellens och arbetstidsgestaltningens kategoriseringens överensstämmelse med och förklaringsvärde för den svenska utvecklingen

Vi skall nu se hur den ovan beskrivna generella utvecklingen av sättet att producera sammanfaller med förändringar i arbetstidsgestaltning i Sverige. I ett andra steg gäller att studera hur orsakssambandet mellan dessa faktorer förhåller sig. I innevarande kapitel kommer jag därför i tre separata delkapitel gå igenom tiden kring de olika arbetstidsförkortningarna med avseende på produktionskoncept, arbetsorganisation och arbetstidsgestaltning för att se sambanden mellan framförallt dessa tre aspekter. Jag kommer att uppehålla mig vid såsom allmänna tendenser såväl som konkreta exempel.

15.1. Taylorismen och förkortningen ned till 48 timmars arbetsvecka

I kapitel 4 i avhandlingen framkommer att arbetstiden i Sverige i slutet av 1800-talet var omkring 65 timmar per vecka. I Sverige började arbetstiden att förkortas i verkstadsindustrin i slutet av 1880-talet. Det första centrala avtalet undertecknades 1905 då arbetstiden förkortades till 57 timmar i veckan. Detta var som jag visat tidigare i stort ett konfirmerande av vad som redan tidigare skett i lokala avtal från slutet av 1800-talet. Åren 1919 och 1920 genomfördes i Sverige de två arbetstidsförkortningarna ned till 52 respektive 48 timmar. Arbetstidsförkortning ned till 48 timmars arbetsvecka inträffade samtidigt i flera europeiska länder. Kan vi vid denna tidpunkt se några förändringar i idéer om eller i sättet att organisera arbete och arbetstid? Innan vi studerar de svenska idémässiga tankegångarna om produktion och tecken på materiella förändringar vid den aktuella perioden ger jag först en kort ekonomisk orientering.

15.1.1. Ekonomisk orientering

Det är först under 1890-talet som industrins bidrag till BNP överträffar jordbrukets. Ekonomihistorikern Lennart Schön karakteriserar perioden 1890–1930 som det moderna industrisamhällets genombrott i Sverige. Schön, som ansluter sig till en schumpeteriansk beskrivning av utvecklingen, menar att den viktigaste innovationen för denna period var elektrifieringen.¹ Svensk industri utmärktes

¹ Schön, Lennart. (1993). Omvandling och internationellt beroende, i Furuhagen, Birgitta (red.), *Äventyret Sverige. En ekonomisk och social historia*, 266 ff.

från 1890-talet fram till första världskriget av en ökande kapitalintensitet. Orsaken till detta var delvis att det tillkom en rad företag inom framförallt verkstadsindustrin till exempel tillverkning av separatorer, kullager och turbiner. Flera av dessa verkstadsindustrier hade en internationell marknadsinriktning. Under perioden 1870–1913 ökade industriproduktionen med 4,4 procent per år. Den totalt årliga BNP-tillväxten var under samma period 3,0 procent eller 2,3 procent per capita medan BNP ökade med 2,8 procent. Industriarbetarnas löner steg och var i början av 1900-talet högre än andra europeiska löner med undantag för England.¹ Detta innebar bland annat att svensk industri inte längre kunde konkurrera med andra länder med hjälp av lägre löner.

15.1.2. *De idémässiga diskussionerna om taylorism i Sverige*

Boel Berner studerar i sin artikel *Arbetsintensitet och kontroll: Om förspelet till "rationell arbetsledning" i svensk verkstadsindustri* olika försök att höja arbetsintensiteten. Framförallt studerar hon arbetsgivarnas argumentering i tidnings- och tidskriftsartiklar, bland annat SAFs *Industria*, Vf:s *Verkstäderna* båda började utkomma 1905, och från 1890 svensk Teknologförenings *Teknisk tidskrift*, men hon studerar även böcker, föredrag, offentliga och andra utredningar under 1900-talets första årtionden. Berner menar att det fördes en ideologisk debatt under de två första decennierna av 1900-talet. Före 1900 fann hon i princip inga inlägg och från 1920-talet är taylorismen enligt Berner ett ideologiskt allmängods.² Detta talar för att 1900-talets två första decennier, åtminstone ur idémässigt perspektiv, förefaller vara en brytningstid i arbetsorganisatoriskt avseende där de nya produktionskoncepten taylorism och *Scientific Management* diskuteras. Berner framhåller att sett utifrån arbetsgivarnas problemhorisont emanerade de lönsamhetsproblem industrin brottades med i början av seklet från ett för starkt arbetarinflytande via de uppväxande fackföreningarna. Dessa ansågs av arbetsgivarna dels ha drivit upp lönerna, dels bidragit till att arbetsintensiteten var för låg. Att lönerna steg relativt andra nationer under denna period är ett sakförhållande som framgår av avsnittet *Ekonomisk orientering* ovan. Berner menar med andra ord att arbetsgivarna såg fackföreningarna som orsak till den låga intensiteten eftersom de "socialistiska agitatorerna" hindrade arbetarna från göra ett fullgott arbete.³ Avtalet 1906 innebar att SAFs § 23 första gången blev tillämpat i avtal med LO. Paragrafen gav arbetsgivarna rätten att leda och fördela samt även rätten att fritt antaga och avskeda personal. Berner påpekar mycket riktigt i sin artikel att arbetsgivarnas avtalsrätt att leda och fördela arbe-

¹ Jörberg, Lennart. (1984). *Den svenska ekonomins utveckling 1861–1983*, s 9, 32 f.

² Berner, Boel. (1977). *Arbetsintensitet och kontroll: Om förspelet till "rationell arbetsledning" i svensk verkstadsindustri*, i *Sociologisk forskning*, nr. 2–3, 1977, s 32–48. Undersökningen bygger på en genomgång av knappt tio tidskrifter under åren 1900–1920, se not 7.

³ Berner, Boel. (1977). *Arbetsintensitet och kontroll: Om förspelet till "rationell arbetsledning" i svensk verkstadsindustri*, s 38.

tet inte automatiskt medförde att de i praktiken kunde genomföra detta. För att nå detta mål kunde arbetsgivarna, enligt Berner, använda sig av tre olika strategier: ökad personlig pådrivning och kontroll, mekanisering och slutligen ackordssystem. Uttryck för att dessa tre strategier uppmärksammats av arbetsgivarna visar sedan författaren genom citat och referat.

Kjell Jonsson menar i sin artikel *Taylorismen och svensk arbetarrörelse 1913–28* att introduktionen av Taylors system i Sverige pågår under tioårsperioden 1912–1922.¹ Ett par år dessförinnan 1908 publicerade Emigrationsutredningen en bilaga med namnet *Arbetsmetoder i Amerika*. Taylors bok *The Principles of Scientific Management* som utkom 1911 fanns i en svensk översättning 1913. Jonsson, som framförallt studerar fackföreningens inställning till Taylors idéer, säger sig inte funnit någon artikel i svensk fackföreningspress före 1913. Enligt Jonsson finns det inte någon praktisk tillämpning av taylorssystemet före 1915. Fram till dess hade enligt Jonsson Taylors idéer presenterats av endast en handfull personer i form av artiklar i *Industria*, *Teknisk tidskrift* och *Svensk Tidskrift* 1912 och 1914.² En av dessa personer var överingenjör Erik August Forsberg vid AB Separator, tillika lärare vid Kungliga Tekniska Högskolan (KTH). År 1915 utbröt en konflikt vid det av Separator ägda Stålpressningsaktiebolaget i Olofström. Konflikten hade enligt Jonsson sin grund i introduktionen av Taylors system. Ett par år senare började dock enligt Jonsson svenska varianter av taylorismen att införas. Det var inte bara arbetsgivarna och SAF som såg vinster i taylorismen, även från arbetstagarhåll menade man att det fanns en brist på rationalitet inom svensk industri. I den socialdemokratiska tidningen *Tiden* pläderades det år 1914 för taylorssystemet.

”Att kompensera åttatimmarsdagen med ökad arbetsintensitet och rationell drift är den enklaste sak i världen, om man vill vara ärlig på ömse sidor.”³

Anders L Johansson menar i sin avhandling *Tillväxt eller klassamarbete* att arbetarrörelsen var kritisk till taylorismen under 1910-talet även om han refererar ett par undantag under denna period. Johansson menar att arbetarkritiken avklingade under 1920-talet. Johanssons tes är att intresset för produktionsekonomiska frågor från arbetarrörelsens sida orsakades av ett ökat intresse för ökad levnadsstandard som kunde åstadkommas bland annat genom statsapparatens.⁴

¹ Jonsson, Kjell. (1981). *Taylorismen och svensk arbetarrörelse 1913–28*, i *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, nr 19–20, s 3 ff.

² Jonsson, Kjell. (1981). *Taylorismen och svensk arbetarrörelse 1913–28*, s 4, 19.

³ Hallin, E., *Arbetsintensitetens problem och den ekonomiska demokratin*, i *Tiden* nr 5, 1914, citerad i Jonsson, Kjell. (1981). *Taylorismen och svensk arbetarrörelse 1913–28*, s 25.

⁴ Johansson, Anders L. (1989). *Tillväxt och klassamarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst*, s 42–47, 51.

Även det politiska systemet uppmärksammade taylorismen och andra amerikanska produktionsidéer. Bakgrund var här bland annat emigrationen. Nils Runeby uppmärksammar att en del av den 1904 tillsatta emigrationskommitténs arbete var att behandla amerikanska arbetsmetoder. Utredningen resulterade också i ett par bilagor i ämnet. Motiveringen till att ta med dessa aspekter i utredningen var att komma tillrätta med ineffektivitet, låg arbetsintensitet och i dess förlängning lägre löner i den svenska industrin för att därigenom motverka emigrationen. I övrigt redogjorde även Runeby för diskussionerna bland företagsfolk och ingenjörsgrepp under seklets första decennier.¹

Den av Jonsson ovan nämnda konflikten vid det av Separator ägda Stålpressningsaktiebolaget i Olofström behandlas utförligt av Alf Johansson i den trehundra sidiga boken, *Arbetarrörelsen och taylorismen: Olofström 1895–1925. En studie av verkstadsindustrin och arbetets organisering*.² I denna framställning framkommer att startpunkten för införandet av tayloristiska idéer i vid mening i svensk produktion kan stadfästas till början av 1900-talet. Företaget Separator i Stockholm införde under denna period tidsstudier och vad Johansson betecknar som metodstudier även om inspirationskällan inte kan sägas emanera från Taylor utan snarare som en syntes av nya löneformer, nya organisationsformer och behovet av ny kunskap hos arbetsledare och ingenjörer.³

Hans de Geer behandlar i sin avhandling *Rationaliseringsrörelsen i Sverige* rationaliseringar ur ett idémässigt perspektiv. De Geer anlägger främst ett arbetsgivarperspektiv. Även om de Geers undersökningsperiod är mellankrigstiden sätter han startpunkt för undersökningen till 1910 och slutpunkt 1940. De Geer noterar också att de amerikanska produktionsmetoderna i början av 1900-talet uppmärksammades från politiskt håll. Bakgrunden var emigrationen till USA och de problem som detta sågs föranleda. De Geer menar att presentation av rationaliseringsidéerna och den vetenskapliga arbetsledningen inleddes i liten skala före första världskriget. I slutet av 1910-talet och början av 1920-talet sker så en propagandaoffensiv. Idéerna hämtades enligt de Geer från Taylor. De Geer menar dock att rationaliseringsrörelsens innehåll och idéer hade ändrats från att under den tidigare fasen ha hämtat idénnehållet från Taylor till att under genomförandet under 1920-talet ta ett visst inflytande från Fayol och Mayo.⁴

¹ Runeby, Nils. (1978). Americanism, Taylorism and Social Integration. Action Programmes for Swedish Industry at the Beginning of the Twentieth Century, i *Scandinavian Journal of History*, nr 3, s 22 ff.

² Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen: Olofström 1895–1925. En studie av verkstadsindustrin och arbetets organisering*.

³ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 51f, 101f

⁴ de Geer, Hans. (1978). *Rationaliseringsrörelsen i Sverige. Effektivitetsidéer och socialt ansvar under mellankrigstiden*, s 235 f, 354.

I diskussionen om taylorismen framkommer att det saknas en entydig definition av vad taylorismen innebär. De Geer menar i sin, enligt min åsikt, allt för snäva tolkning att taylorismen aldrig slog igenom i Sverige.¹ Denna tolkning av taylorismens genomslag har också mött kritik från andra forskare, till exempel Christian Berggren.² Berggren menar att taylorismen och Scientific Management hela tiden utgjorde den centrala dynamiken i produktionsrationaliseringarna. Jag menar, liksom Berggren, att de förändringar som sker i stora drag överensstämmer med det vi benämner taylorism om vi undantar oviljan att acceptera arbetstagarnas organisationer. I stort är det även en ståndpunkt som framförs av Alf Johansson i boken *Arbetarrörelsen och taylorismen*. I boken beskriver Johansson dock att det vid ombildandet av Verkstadsföreningen 1902 fanns två olika linjer i denna fråga. En minoritetslinje, som bland annat representerades av föreningens första ordförande tillika vd i AB Separator John Bernström, som inte ville acceptera de existerande fackföreningarna. Åsikten bland majoritetslinjen inom Verkstadsföreningen var att fackföreningarna skulle tolereras. Denna linje skulle sedan komma att bli den gällande. De olika grupperingarna fanns dock kvar under 1910-talet. Johansson menar i sin definition av taylorismen att den kan ses som en syntes av nya löneformer, nya organisationsformer och behovet av ny kunskap hos arbetsledare och ingenjörer.³ Vad som för vår del är mest intressant är att perioden i sig innebär stora förändringar av produktionskoncept och arbetsorganisation. En för denna avhandling central aspekt är arbetsintensitet och kontroll över arbetet, vilka båda är aspekter som alla de nämnda forskarna uppehåller sig vid. Kontroll och arbetsintensitet är enligt mitt sätt att se en mycket väsentlig del i det vi kallar taylorism och *Scientific Management*.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att flera av forskarna som behandlar problematiken om taylorismens införande menar att de första decennierna av 1900-talet innebar en introduktion av taylorismen på det idémässiga planet. Johansson periodiserar idéerna så att det i slutet av 1890-talet och runt sekelskiftet handlade om "amerikanska metoder" och nya löneformer, i mitten av första decenniet behandlas maskning och bristande arbetsintensitet och från slutet av första decenniet arbetslednings- och rationaliseringsfrågor i hela dess bredd.⁴ Källmässigt hänvisar de ovan refererade forskarna i stora delar till samma organisationstidskrifter och böcker. Utifrån detta material kan vi konstatera att bärare av dessa idéer fanns på centrala positioner i vart fall på arbetsgivarsidan.

¹ de Geer, Hans. (1978). *Rationaliseringsrörelsen i Sverige. Effektivitetssidéer och socialt ansvar under mellankrigstiden*, s 237.

² Berggren, Christian. (1981). Slog taylorismen aldrig igenom i Sverige? i *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, nr 19–20, s 31 ff.

³ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 101 f.

⁴ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 44.

Verkstadsföreningens förste ordförande 1902 Johan Bernström vd vid AB Separator var en av dessa. En annan var den tidigare nämnde Erik August Forsberg som efter konflikten vid Olofström i mitten av 1910-talet blev invald i Vf:s verkställande utskott. Jag återkommer till detta nedan¹ Vi har nu uppehållit oss vid ett idéplan, vi skall nu övergå till att se om vi kan finna praktisk tillämpning av dessa nya idéer i det svenska näringslivet.

15.1.3. Implementering av taylorism i svenska företag

När det gäller implementeringen av tayloristiska drag i produktionen framhåller de i föregående avsnitt refererade forskarna snarast att implementeringen var ringa före 1920 och att det under mellankrigstiden sker stora förändringar av till exempel ett i dessa sammanhang relevant förhållande: arbetsintensiteten. Vi skall nu uppehålla oss något vid detta.

Vi kan konstatera att förändringar i riktning mot taylorism, främst i form av ökad arbetsintensitet och ökad kontroll över arbetsprocessen från arbetsgivarhåll, sker i svenskt näringsliv under de första decennierna av 1900-talet.² En teknik som användes för att öka intensiteten var ackordsarbete. I verkstadsindustrin, den bransch som utgör huvudfokus i denna avhandling, kan vi konstatera att det första centrala avtalet som tecknades 1905 stadgade att "Ackordsarbete må användas i alla sådana fall, där detsamma är möjligt att genomföra".³ I paragrafen framgick också att överenskommelse skulle träffas om storleken på ackordet. En viktigt säkerhetsventil för arbetarparten var att de var garanterade minst timlön. Denna klausul i avtalet kom senare att användas vilket vi får anledning att återkomma till senare i avhandlingen. I samband med omförhandlingarna 1913 yrkade också Vf på att garanterad timlön skulle tas bort.⁴

I de företagsbeskrivningar som behandlar förändringar i produktionen och införandet av nya produktionskoncept är just införandet eller förändringar av ackordslönesystemet det praktiska verktyg som arbetsgivarna använder sig av för att kunna höja arbetsintensiteten. Detta gäller till exempel varven Götaverken, Eriksberg och Kockums. Ett annat företag som åberopas när det gäller förändringar av arbetsorganisation och lönesystem är SKF. AB Separator och Stålprensning AB Olofström är ytterligare två företag som behandlats i litteraturen. Jag skall kort referera dessa företagsbeskrivningar och uppehålla mig vid de aspekter som är intressanta för problematiken kring förändringar av arbetsorganisation.

¹ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 226.

² Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden. Verkstäderna och arbetstidernas problem 1900–1920*.

³ Öfverenskommelser mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, 9 november 1905, § 11, mom 1.

⁴ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 43.

Thommy Svensson hävdar i sin avhandling *Från ackord till månadslön* att Götaverken under seklets två första decennier förändrade produktionen i riktning mot en mer rationell arbetsorganisation. Källmässigt är dock denna process vid företaget dåligt täckt. För Kockums är dock processen bättre beskriven och Svensson menar att den överensstämmer med utvecklingen vid Götaverken. Förändringarna i produktionsstruktur och arbetsorganisation genomfördes av konsulten Olof Kärnekull, känd taylorismförespråkare vid Sveriges Industriförbund. Vid Kockums sker dock förändringen först under 1920-talet, det vill säga något senare än vid Götaverken. I stora drag innebar förändringen en förbättrad planering och styrning av produktionsprocessen vid nyproduktion genom tillskapandet av en ny enhet: planeringsavdelningen. Arbetet beräknades på ett exaktare sätt i den nya avdelningen. Detta kombinerades med en uppdelning av de gamla grovt tillyxade lagackorden i en rad kortare och i större utsträckning individuella ackord. Tanken var att öka de individuella incitamenten. Resultatet blev en ökad specialisering och möjligheter till ökad arbetstakt. En viktig del vid nyproduktionen var att gå bort från den hantverksmässiga och individuella arbetstekniken och i stället standardisera arbetsmomenten. Svensson menar i sin avhandling att denna enstycksproduktion var komplicerad och att den lämpade sig dåligt för den vertikala arbetsdelning som kännetecknar Taylors idéer. En stor del av kunskaperna om arbetsprocessen innehades fortfarande av arbetarna. Däremot innebar förändringarna att skaran med arbetsledare utökades, en begynnande specialisering av arbetsuppgifterna och en uppdelning av de mest omfattande momenten. Svensson framhåller framförallt arbetsgivarnas strategi att använda sig av ackordsatta löner för att öka arbetsintensiteten.¹

I boken *Verkstadsarbete under 1900-talet* beskriver Maths Isacson utvecklingen vid Hedemora Verkstad. I början av 1920-talet avskaffades de gamla premieackorden och ett rakt ackord infördes. Förändringen kombinerades med nya rutiner för ackordssättning och arbetskort introducerades. Före denna tid var 26–30 procent av antalet timmar ackordsatta. År 1924 var 68 procent av de arbetade timmarna ackordsatta, 1927 78 procent, 1930 81 procent och 1940 94 procent.²

En av de mer utförliga beskrivningarna av denna förändring under 1900-talets första decennier är Alf Johanssons bok om Olofströms Stålpresnings AB. Eftersom detta är ett av de mer omfattande verken som utifrån ett arbetsplatsperspektiv behandlar problematiken kring införandet av ett nytt produktionskoncept skall vi uppehålla oss vid detta. De yttre händelserna för studien av Olofströms Stålpresnings AB utgörs av en strejk våren 1915. Till sammanhanget hör att företaget 1910 blev ett helägt dotterbolag till AB Separator. AB Separat-

¹ Svensson, Thommy. (1983). *Från ackord till månadslön. En studie av lönepolitik, fackföreningarna och rationaliseringarna inom svensk varvsindustri under 1900-talet*, s 138–160, 221–230.

² Isacson, Maths. (1987). *Verkstadsarbete under 1900-talet: Hedemora Verkstäder före 1950*, s 77.

tor tillhörde en grupp exportinriktade företag som under de första decennierna av 1900-talet utsattes för utländsk konkurrens och ett ökat tryck på lönsamhet och effektivitet. Detta "drabbade" moderföretaget AB Separator redan i mitten av seklets första decennium samtidigt som företagets separatorpatent gick ut. I samband med detta blir också Erik August Forsberg chefsingenjör vid företaget. Forsberg var centralgestalt i konflikten 1915 vid Olofström, tillika en av de starkaste förespråkarna för taylorismens införande i Sverige vid seklets början. Forsberg deklarerade i ett PM 1905 att den ökande konkurrensen på separatormarknaden skulle kräva en sänkning av produktionskostnaderna genom införande av bättre arbetsmetoder och högre arbetsintensitet. AB Separator, som var ledande inom området verkstadsorganisation, införde från denna tid tidsstudier och metodstudier. Förändringar i produktionen skedde i riktning mot ökad specialisering och långa serier. Johansson beskriver även detta skeende men inte lika noggrant.¹ Vi skall dock fokusera på Olofströmsverken.

En viktig faktor som spelade in vid konflikten vid Olofström var den under 1910-talet existerande lönsamhetskrisen. Den direkt utlösande faktorn till konflikten vid Olofström kan sägas vara att företaget inte lyckades leverera det krigsmaterial man åtagit sig att leverera. Detta gav upphov till att moderbolaget beslutade om att tillsätta en utredning om organisationen vid Olofströmsverken. Denna rapport kom att genomföras och författas av Forsberg. Han pekar på en rad missförhållanden. De viktigaste var att arbetsintensiteten var för låg och att ledningen inte hade kontroll eller kunskap om hur lång tid de olika arbetsuppgifterna tog. Forsberg konstaterade att tidsuppgifterna samlades in efter arbetarnas egna uppgifter och att verkstadsingenjörerna och verkmästarna själva inte kände till produktionen tillräckligt.²

Konflikten, som kom att blossa upp 1915 hade, enligt Johanssons tolkning, sin grund i arbetsgivarnas strävan att erhålla rätten att bestämma över arbetsinnehåll och arbetsintensitet. Som refererat tidigare fanns det vid denna tidpunkt två olika ståndpunkter inom Verkstadsföreningen. Minoritetslinjen, som inte accepterade arbetarnas rätt att förhandla om ackorden och arbetsinnehållet, företrädde av Johan Bernström. Bernström var Vf:s första ordförande tillika vd för Separator och styrelseordförande för Olofströmsverken. Majoritetslinjen inom Vf accepterade de fackliga organisationerna och arbetstagarnas rätt att förhandla om ackordspriserna. Johansson menar att konflikten vid Olofströmsverken var av historiskt avgörande betydelse för utvecklingen av relationerna mellan arbetsgivare och fackföringar. Upprinnelsen till konflikten var att arbetsgivarna 1914 sa upp ackordspriserna som gällt sedan 1908. De nya ackorden som presenterades av arbetsgivarna ansågs av arbetstagarparten vara felak-

¹ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 51.

² Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 127–130.

tiga, de tog inte hänsyn till spiltiderna. Detta innebar att de övergick till att arbeta efter timlöner med de minimilöner som fanns i det centrala avtalet. Detta ansågs av arbetsgivarna som vägran att gå med på skälig arbetsintensitet och de krävde att arbetarna skulle arbeta efter de föreslagna ackordslistorna. Företaget tänkte sig här införa samma system som fanns på AB Separator, ett kortsystem med angivna tider för arbetena. Några lokala avtal om ackordsprislistor hade man från företaget inte tänkt sig förhandla fram med det lokala facket, överenskommelserna skulle ske med varje arbetare personligen. Eftersom man inte kom överens på lokal nivå gick förhandlingarna enligt avtalet upp ett snäpp i förhandlingshierarkin. När uttalandet kom ifrån Verkstadsföreningens södra kretsstyrelse gav de dock arbetarna rätt i deras ståndpunkt att arbeta efter timlön. Konflikten trappades dock upp till en nio veckor lång lockout under våren 1915. På grund av formaliteter förlorade företaget även denna konflikt. I sakfrågan, arbetsgivarnas rätt att själva sätta ackorden stödde Vf:s överstyrelse dock företagsledningen vid Olofströmsverken.¹

Företaget arbetade dock vidare med sin målsättning mot att sätta ackord baserade på tidsstudier och utan ackordsförhandlingar med facket. En ny överingenjör anställdes. Även han kom från AB Separator. Beträffande lönesystemet var det samma tankar som Forsberg tidigare presenterat. Arbetarnas taktik att vägra arbeta efter de av arbetsgivarna ensidigt framtagna ackorden försvårades mer och mer på grund av prisutvecklingen eller riktigare uttryckt inflationen, vilken gjorde att timlönerna urholkades mer och mer. Till bilden hör också att Metalls centrala avtal som tecknades 1913 var femårigt vilket medförde att några centrala förhandlingar om minimilöner inte var nära förestående. I december 1915 trappade arbetsgivarna upp konflikten genom att avskeda personal med motiveringen arbetsbrist. Den sjätte mars utlyste arbetarsidan en strejk som kom att vara i fyra månader. Uppgörelsen i juni 1916 var en kompromiss. I den för oss mest intressanta frågan kan vi konstatera att arbetsgivarnas rätt att sätta ackorden kvarstod. Avtalet stipulerade att arbetstagarna kunde lämna synpunkter, men inte att arbetsgivarna hade någon skyldighet att beakta dessa synpunkter. Ackorden skulle sedan sammanställas i listor och ha en bestämd löptid och uppsägningstid. I avtalet 1916 framhölls dock klart att arbetarna kunde välja att arbeta efter timlön om man inte var överens med arbetsgivaren om storleken på ackorden.²

Jag berörde tidigare att det inom Vf fanns två olika grupperingar, den ena förespråkade erkännande och förhandlingar med fackföreningarna, den andra ville inte erkänna denna rätt i vart fall inte på lokal nivå. Den senare linjen företrädades bland annat av Forsberg. Även om fackföreningarnas erkännande och

¹ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 176–184.

² Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 184–193. Avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund, träffat den 29 december 1913, § 18.

rätt till förhandlingar både centralt och lokalt kom att accepteras av Vf är det värt att notera att tayloristen Forsberg, trots att han tillhörde minoritetslinjen i fråga om föreningens förhållande gentemot fackföreningarna, ändå blev invald i Vf:s styrelse efter konflikten vid Olofström. Forsberg stod dock för ett erkännande av fackföreningarnas centrala rätt till förhandlingar om minimilöner och arbetstider, men när det gällde arbetsinnehållet och sättandet av ackordspriser menade han att det var en fråga för arbetsgivarna.¹

Vilka förändringar kan vi då se på Olofströmsverken under denna period? Systematiska tidsstudier från arbetsledningen började att införas i samband med överingenjör Rundqvists ankomst hösten 1915. Tidigare hade tidsåtgången för olika arbetsuppgifter samlats in av tidsskrivare efter arbetarnas uppgifter. Forsberg beskriver i en rapport läget vid Olofströmsverken innan konflikten.

”Verkstadsingenjörer och verkmästare/.../veta för litet själfa. För mig synes det ofattligt, hur lite de verkligen göra för att föra fram arbetet, som i stor utsträckning utlemnas till arbetarnas godtycke.”²

Till en början rörde sig de nya tidsstudierna om omräkning av gamla ackord för att befästa principen om tidsstudier. Regleringen var under de första åren överslagsmässig. Ledningen inriktade sig inledningsvis på att komma tillrätta med de stora mängderna spilltid. Dessa beräknades schablonmässigt till 10–20 procent så sent som i början av 1920-talet. En av orsakerna till spilltiderna var omställningstiderna, en annan orsak var det dåligt fungerande transportsystemet. Tidsmätningarna under denna period var inte framräkningar av syntetiska tider som senare skulle komma med MTM-systemet, utan gick till så att en arbetare tidmättes och en normaltids togs fram. Vanliga klockor användes fram till början av 1920-talet, först därefter kom de så kallade tidsstudieuren. År 1920 var den ordningen införd vid Olofströmsfabriken att alla nya ackord sattes av överingenjören och två nya vid Separator utbildade ingenjörer. Rutinen med att ingenjörerna ansvarade för tidsstudier och ackordssättning innebar vidare att verkmästarnas arbete degraderades och kom att innebära mer av arbetsledning. Lönestatistik för Olofström åren 1913, 1914, 1918, 1919 och 1924 visar inte på någon ökning av den totala andelen ackordstidsarbete. Från företagsledningen sida var det främst en önskan att förändra det ackordsarbete som redan existerade. Orsaken till att inte andelen ackordsarbete ökade beror enligt Johansson på att det inte skedde några förändringar av produktvariationen och serielängd. Produktvariationen var fortfarande stor och serielängderna liksom tidigare korta.³

¹ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 226–231.

² Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 127.

³ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 249–257. Uppgifterna om ledningspersonal bygger dock på intervjuuppgifter från 1980-talet.

Även Birger Steckzén behandlar i sin företagsmonografi över SKF utvecklingen av arbetsorganisation, dock inte lika utförligt som Johansson behandlar utvecklingen vid Olofström men ändå tillräckligt utförligt för att vi skall kunna uttala oss om implementeringen av nytt produktionskoncept och ny arbetsorganisation. Även vid SKF kan vi se att verkmästarnas roll förändras under 1910-talet. Vid denna period hade verkmästarna vid SKF inte bara en arbetsledande ställning, det låg också i deras uppgift att planera produktion, övervaka tidkontrollen och bestämma ackorden. En omorganisation i slutet av 1910-talet förändrade dock verkmästarnas arbetsuppgifter. Verkmästarens arbetsledande uppgifter bestod men mycket av de andra arbetsuppgifterna fördes över till speciella avdelningar. Arbetsstudier eller tidsstudier infördes vid SKF omkring 1917–1918, först i experimentverkstaden sedan allmänt i produktionen. Dessa metod- och arbetsstudier genomfördes av speciella produktionsingenjörer vid en avdelning direkt underställd fabrikschefen. Här beräknades all ackordssättning.¹

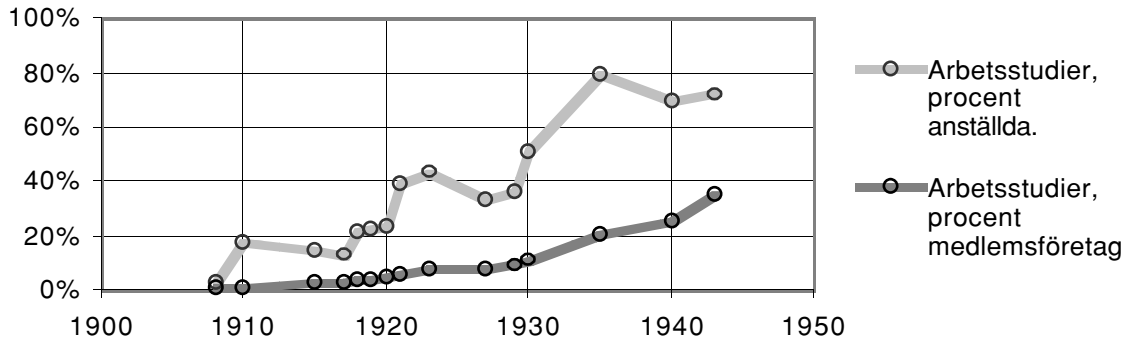
År 1943 samlade Verkstadsföreningen in uppgifter om användning av arbetsstudier och tidpunkt för införandet. Vi kan utifrån dessa uppgifter konstatera att 37 procent av alla arbetsställen representerande 77 procent av alla arbetare hade infört arbetsstudier vid denna tidpunkt. Detta visar att det framförallt var på de större företagen man använde sig av arbetsstudier. Genom att kombinera uppgifter om när företagen införde arbetsstudier med information om Verkstadsföreningens medlemsutveckling kan vi bilda oss en grov uppfattning om förändringar över tid. Se *Diagram 15.1* nedan. Trots bristerna i undersökningen kan vi ändå använda den som en grov skattning på förändringar av användningen av arbetstidsstudier. Diagrammet visar på en kontinuerlig ökning av andelen företag bland Vf:s medlemmar som använde sig av arbetsstudier. Ökningstakten är något högre runt 1920. Om vi istället ser hur många anställda som fanns på de företag som införde arbetsstudier ser vi en kraftig ökning under decenniet runt 1920. Detta visar att arbetsstudier framförallt infördes på de större företagen. År 1923 var arbetsstudier införda på medlemsföretag som motsvarar 40 procent av de anställda. Inför avtalsförhandlingarna 1931/-32 lät Vf utföra en undersökning om ackordsarbete varav en fråga gällde användningen av tidsstudier. I denna undersökning använde 16 av 27 undersökta företag arbetstidsstudier, det vill säga 60 procent av företagen och betydligt över de cirka 10–20 procenten presenterade i diagrammen.² En rimlig förklaring till detta höga värde torde vara att de stora och dominerande företagen inom Verk-

¹ Steckzén, Birger. (1957). *SKF – Svenska kullagerfabriken. En svensk exportindustris historia 1907–1957*, s 778–788.

² de Geer, Hans. (1982). *Job studies and industrial relations. Ideas about efficiency and relations between the parties of the labour market in Sweden 1920–1950*, s 38.

stadsföreningen tillfrågades. Samtidigt visar dock detta att denna typ av företag varit inflytelserika för att inte säga dominerande vad gäller Vf:s politik.

Diagram 15.1. Användningen av arbetsstudier vid Verkstadsföreningens medlemsföretag. Procent av medlemsföretagen och anställda vid dessa företag.



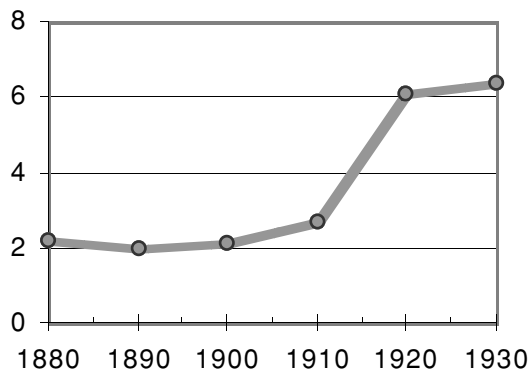
Källa. de Geer, Hans. (1982). *Job studies and industrial relations. Ideas about efficiency and relations between the parties of the labour market in Sweden 1920–1950*, s 39. Styrman, George. (1946). *Verkstadsföreningen 1896–1945*, s 356. Egna bearbetningar.

Kontoret fick en ny organisation under denna period. Den viktigaste skillnaden var att tillverkningsplanering och kostnadsplanering var klart åtskiljda. Ledningens ökade arbete med kontroll och arbetsstudier avspeglar sig också i att den tekniska personalens andel ökar (se nedan). Ledningens ökade arbete med att skaffa sig större kunskaper medförde att de inte behövde lita på arbetarnas egna uppgifter. I det tidigare redovisade företaget Olofströms Stålpressnings AB ökade antalet ingenjörer från en till åtta under åren 1913–1922 och antalet verkmästare från tre till nio. Borträknat förmän, vilket vi inte har några uppgifter om under den tidigare perioden, ökar ledningspersonal och teknisk personal från att 1913 utgöra cirka 1,5 procent av arbetarna till att 1922 utgöra 8,5 procent, det vill säga en sexdubbling. Om vi räknar in förmännen utgjorde ledningspersonalen 1922 tolv procent. En liknande ökning kunde vi se i redogörelsen av utvecklingen i Detroit och Fordfabrikerna. I Fordfabriken var dock andelen ledningspersonal högre. Där fanns dock som vi sett tidigare ett löpande band infört. Produktionen kan därför inte jämföras.¹ Mats Greiff har i sin avhandling *Kontoristen* en sammanställning över andelen tjänstemän av alla industrianställda.² Dessa data visar på en likartad utveckling för Sverige, se *Diagram 15.2* nedan.

¹ Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen*, s 253–257, 304.

² Greiff, Mats. (1992). *Kontoristen. Från chefens högra hand till proletär. Proletarisering, feminisering och facklig organisering bland svenska industritjänstemän 1840–1950*, s 88.

Diagram 15.2. Andelen tjänstemän i industrin av alla industrianställda 1880–1930. Procent.



Källa. Greiff, Mats. (1992). *Kontoristen. Från chefs högra hand till proletär. Proletarisering, feminisering och facklig organisering bland svenska industritjänstemän 1840–1950*, s 88.

Diagrammet visar på en kraftig ökning under 1910-talet, från 2,7 procent 1910 till 6,1 procent 1920. Antalet mer än trefaldigas från 15 000 till 50 000. Ökningen av andelen tjänstemän fortsätter under 1930- och 1940-talen men enligt Greiff har inget decennium en så kraftig ökning som 1910-talet. Vi skall dock hålla i minnet att detta är alla typer av tjänstemän, inte bara den tekniska ledningspersonalen. Greiff gör en uppdelning av tjänstemannagrupperna företagsledare, kontorspersonal och tekniker. Det är i den senare gruppen som den kraftigaste ökningen sker. Särskilt stor är ökningen mellan åren 1915 till 1920 men ökningen var också stor mellan åren 1940 och 1945 om än inte lika stor. År 1915 gick det 58 arbetare per tekniker, 1920 gick det 38 arbetare per tekniker.¹

En annan tendens som tydligt framkommer vid Stålpressnings AB Olofström är den successiva minskningen av andelen yrkesarbetare av samtliga arbetare i alla yrkeskategorier utom verktygsarbetare. Särskilt kraftig är förändringen för emaljarbete, maskinarbete och bänkarbetare/enkelarbete mellan 1914–1918. Se tabell nedan.

Tabell 15.1. Andelen yrkesarbetare i olika yrkesgrupper vid Olofströms Stålpressnings AB 1919–1924. Procent.

Yrkesgrupp [yrkeskategori]	1913	1914	1918	1919	1924
Verktygsarbetare	100	100	63	44	100
Smeder o svetsare	100	64	28	40	50
Plåt o bleckslagare	93	100	68	86	20
Emaljarbetare	100	60	0	0	0
Maskinarbetare	76	63	15	12	0
Bänkarbetare, enkelarbete	66	60	0	0	0
Samtliga	85	65	22	19	11

Källa. Vf lönestat. Primärblanketter. Vf:s arkiv, citerad från Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen: Olofström 1895–1925. En studie av verkstadsindustrin och arbetets organisering*, s 258.

Förändringen speglar en utvecklingsprocess vid Stålpressnings AB som inleds i samband med Olofströmkonflikten och som var fullbordad i mitten av 1920-talet. Johansson menar dock att hela förändringen av andelen yrkesarbetare inte enbart förklaras av förändringar i arbetsprocessen. Johansson menar att man delvis måste förklara utvecklingen från det sakförhållandet att klassificeringen

¹ Greiff, Mats. (1992). *Kontoristen*, s 88–92.

av arbetare i de två grupperna yrkesarbetare och okvalificerade arbetare var en förhandlingsfråga. Några klara definitioner fanns inte. Fackföreningens försvagning skulle därmed bidra till förändringen av andelen yrkesarbetare. Ökning av andelen okvalificerade arbetare kan dock jämföras med de resultat Stephen Meyer III redovisar i sin studie om Fordfabrikerna i början av 1900-talet, se sidan 215 ovan. Meyer beskriver hur utarmningen av arbetet innebär att andelen okvalificerade arbetare stiger från ungefär 30 procent i verkstadsindustrin i Detroit i slutet av 1800-talet och 40 procent i Fords fabriker 1910 för att år 1913 ha stigit till 70 procent. Detta var innan det löpande bandet hade införts i Fords fabrik. Efter det att det löpande bandet införts steg andelen ytterligare. År 1917 utgjorde denna andel 80–97 procent beroende på hur vi definierar okvalificerat arbete. Jag menar inte att Johanssons delförklaring om förhandlingsstyrka är oriktig, men i skenet av de förändringar som Meyer redovisar förfaller minskningen av andelen yrkesarbetare vid Olofströmsfabriken inte lika anmärkningsvärd och kan därför spegla faktiska förändringar av andelen yrkesarbetare.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att företagsledningen vid Olofströms Stålpressnings AB under åren 1915–1924 vann slaget om arbetsintensiteten. Arbetarna tvingades släppa sina gamla prestationsnormer och acceptera en mycket högre arbetsintensitet. För att klara av detta skaffade sig företaget en större andel ledningspersonal och teknisk personal. Detta för att själva ha kunskapen om erforderlig arbetsmängd för olika arbetsuppgifter. Samtidigt sker en minskning av andelen yrkesarbete på bekostnad av mer okvalificerat arbete för arbetstagarna. När det gäller ackordslönerna kan vi konstatera att det vid Olofströms Stålpressnings AB snarast var frågan om att förändra de ackord man använde i riktning mot att ledningen skaffade sig en större kontroll över arbetsprocessen och ackordssättningen. I den tidigare refererade studien över Hedemora Verkstad av Maths Isacson framgår dock att andelen ackordsatta arbeten i det företaget ökar kraftigt under perioden före 1927.

Några samlade studier som behandlar införandet av taylorism eller nya organisationsformer på nationell nivå för decennierna runt 1920 har jag inte funnit. Jag har bedömt att jag inte har tiden att genomföra några egna primärstudier av denna utveckling. Jag får därför använda mig av de studier som finns tillgängliga och använda det informationsvärde som finns i dessa studier.

Alf Johansson avhandling *Den effektiva arbetstiden* behandlar till stora delar den aktuella perioden och visar förvisso på förändringar på nationell nivå men behandlar egentligen inte de organisatoriska förändringar som sker. Indirekt är dock Johanssons avhandling till hjälp. Johansson sammanställer hur arbetstiden utnyttjas mer effektivt och att det under seklets första decennier blir en klar åtskillnad mellan arbetstid och icke arbetstid. Vad som också framgår klart av Johanssons avhandling är dels att arbetsgivarna eftersträvade ett intensivare arbe-

te. Under de första decennierna kan vi också konstatera, särskilt i samband med arbetstidsförkortningen, en strävan att klart åtskilja arbetstid och icke arbetstid. Dessa två slutsatser är mycket klart dokumenterade i Johanssons avhandling.

Utvecklingen att åtskilja arbetstid och icke arbetstid började uppmärksammas i avtalen redan i början av seklet. I det första centrala avtalet 1905 gällde detta den så kallade övertidsrasten, det vill säga att rasterna vid övertidsarbete inte skulle räknas som arbetstid. I ett PM utarbetat av Vf inför de centrala förhandlingarna 1913 framgår att de ansåg att raster inte skulle räknas till arbetstid. Av materialet framgår dock inte om kravet framfördes i förhandlingarna. SAF lade 1916 fast sina ståndpunkter i arbetstidsfrågorna. Detta kom att få betydelse även för Vf eftersom de kom att ingå i SAF från och med 1917. I dessa direktiv framgick klart att medlemsföretagen inte skulle ge betalt för raster. I de fall betalda raster för omklädnad fanns i ingångna avtal borde dessa tas bort. I samband med förhandlingarna 1918 gav Vf själva ut direktiv till sina medlemsföretag där det klart framgick att arbetstiden avsåg den effektiva arbetstiden. Av en uppgörelse mellan Vf och Metallindustriarbetareförbundet, orsakad av en konflikt vid ett företag 1920, framgick att arbetsgivaren hade rätt att kräva att arbetstagarna skulle stämpla in och ut vid de olika arbetspassen, det vill säga arbetsgivarna endast behövde betala för den effektiva arbetstiden då arbetstagaren utförde arbete. Direktiven om effektiv arbetstid fick också genomslag. År 1918 hade hälften av arbetarna i Vf:s medlemsföretag betald frukostrast, 1924 fanns inga sådan verkstäder. Bruket av betald tvätt- och omklädningsstid sjönk från 46 procent till två procent 1924. Övertidsrast minskade under samma period från femtio procent till fjorton procent. Efter en genomgång av enkätmaterial som omfattar hälften av företagen i branschen drar Johansson slutsatsen att under perioden från 1905, i praktiken från 1919, till 1924 utgjordes 35–50 procent av arbetstidsförkortningen av tidigare arbetsfri men betald arbetstid.¹

Rationaliseringsutredningens betänkande från 1939 behandlar perioden 1920–1936, det vill säga inte 1910-talet vilket för denna undersökning varit önskvärt. Rationaliseringsutredningen genomförde tre studier, en bearbetning av industristatistiken, en enkätundersökning av 348 arbetsställen och en intensivundersökning av 37 företag. Utredningen tar i allmänna ordalag upp rationaliseringens omfattning i de olika industrigrenarna. För mekaniska verkstäder framhåller utredningen att förbättrad tillverkningsplanering och systematiska arbetsstudier spelat en betydande roll. Standardisering har, enligt utredningen, även skett i viss utsträckning.²

¹ Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden. Verkstäderna och arbetstidernas problem 1900–1920*, s 43, 46, 57, 88 och 114.

² SOU 1939:14. *Rationaliseringsutredningens betänkande. Del II. Verkställda undersökningar*, s 83.

Hans De Geer gör i sin avhandling en sammanställning av utredningens resultat och verkstadsindustrin får av honom bedömningen som den mest genomrationaliserade branschen. Det är även inom denna industrigren och endast inom denna som utredningen särskilt betonar arbetsstudier och arbetsledning.¹ Även i en utvärdering av åttatimmarsdagen, utförd av socialstyrelsen 1925, framkommer att arbetstiden kvalitativa gestaltning skiljer sig mellan industrin och i detta exempel restauranger.

”För fabriken ledning är det av avgörande vikt att tillse, att arbetsstyrkan är i fullt arbete under hela den tid, den befinner sig i arbetslokalerna. I restaurangköket har arbetsdagen däremot ett annat förlopp, dess takt markeras av måltidstimmarna, då arbetet måste forceras, under det att mellan dessa komma långa pausar, då arbetet ligger helt eller delvis nere...”²

Citatet vittnar också om att det inom hotell och restaurangnäringen var vanligt med det tidigindustriella arbetstidsbegreppet med långa men inte så intensiva arbetsdagar och en sammanblandning av arbetstid och fritid. Dessa två utvärderingar indikerar i vart fall att förändringarna startat tidigare och/eller varit mer omfattande i denna bransch än i andra. Hans De Geer, som i boken *Job studies and industrial relations* studerar arbetsstudiediskussionerna mellan Verkstadsföreningen och Metall under perioden 1920–1950, framhåller att arbetsstidsstudier startade i denna sektor före första världskriget.³

Nationalekonomen Erik Dahmén behandlar i sin avhandling om mellankrigstidens ekonomiska utveckling olika faktorerens betydelse för utvecklingen. Även om Dahmén ger vissa vidare bakgrundsbeskrivningar begränsas den egentliga studien till 1920–1939. Särskilt behandlar Dahmén, i schumpeteriansk anda, innovationsbegreppet. Dahmén framhåller här den utomordentliga betydelse de nya varorna som introducerades under perioden haft för utvecklingen. Till begreppet innovation räknar Dahmén även metodinnovation. Dahmén understryker här 1920-talets betydelse för utvecklingen. ”Ett närmare studium av omvandlingsprocessen visar bland annat, att 20-talet sannolikt saknar motstycke i fråga om principiella framsteg på produktionsmetodernas område...”⁴ Dahmén studerar också enskilda branscher. För verkstadsindustrin framhåller författaren att metodinnovationerna, till exempel planering, tidsstudier och tempoarbete, var särskilt karaktäristiska för 20-talet. Även om författaren också

¹ de Geer, Hans. (1978). *Rationaliseringsrörelsen i Sverige. Effektivitetssidéer och socialt ansvar under mellankrigstiden*, s 40–41.

² SOU 1925:45 *Statistiska undersökningar angående åttatimmarsdagens och bagerilagens verkningar av Socialstyrelsen och Kommerskollegium. Bihang I till Socialstyrelsen den 2 november 1925 avgivna betänkande med förslag till reviderad lag om arbetarskydd*, s 40.

³ de Geer, Hans. (1982). *Job studies and industrial relations. Ideas about efficiency and relations between the parties of the labour market in Sweden 1920–1950*, s 20.

⁴ Dahmén, Erik. (1950). *Svensk industriell företagarverksamhet. Kausalanalys av den industriella utvecklingen 1919–1939. Band 1*, s 128.

framhåller förbättringar av maskinparken, särskilt att maskinerna utrustades med separata drivmotorer, skriver Dahmén att "Otvivelaktigt innebar emellertid den förra, mera organisatoriska typen av innovationer den principiellt största nyheten."¹ Det var dessa nyheter på produktionsmetodernas och produktionsorganisationens område som bar upp utvecklingen under 1920-talet. I avhandlingens sammanfattning framhåller Dahmén att:

"Av allra största betydelse på metodinnovationernas område var den avgörande stöt framåt, som produktionens »rationalisering» fick. De före kriget i princip uppdragna linjerna för denna rationalisering, sammanfattad under begreppet »taylorism», fingo starkt ökad aktualitet på grund av krigsårens krav på massproduktion."²

För att sammanfatta Dahmén kan vi konstatera att han ur metodinnovations-synpunkt ser 1920-talet som en viktig period. Författaren menade att idéerna framkom redan under 1910-talet men fick under 1920-talet sitt stora spridningsförlopp.³

15.1.4. Sammanfattning av taylorismen och förkortningen ned till 48 timmar

Den information vi kunnat sammanställa pekar mot att taylorismen och Scientific Management på ett ideologiskt plan fick ett starkt genomslag under de första decennierna av 1900-talet. Detta menar jag är en viktig aspekt när arbetsmarknadens parter diskuterar frågan om kortare arbetstid. På båda sidor såg man i taylorismen och Scientific Management möjligheter att rationalisera produktionen ytterligare. Vi har vidare sett att det från båda parter framförs att det intensivare arbete man eftersträvar på de svenska verkstäderna förutsätter en kortare arbetstid. För arbetsgivare fanns som beskrivits ovan en möjlig framkomstväg att öka arbetsintensiteten, genom att arbetsgivarnas kontroll över arbetsprocessen ökade. Detta tog sig uttryck i att arbetsgivarna skaffade sig möjligheter att själva ta kontrollen över ackordssättningen. I det fåtal företagsbeskrivningar där vi har en del information tillgänglig har vi sett att den tekniska ledningspersonalen ökat relativt arbetarna under den aktuella perioden. Avtalsmässigt fanns redan tidigare möjlighet för arbetsgivarna att införa ackordsarbete framför timlön. Arbetstagarnas säkerhetsspärr eller påtryckningsmedel att arbeta efter timlönens minimiersättning användes vid Olofströmsverken. Den kraftiga inflationen i slutet av 1910-talet och början av 1920-talet gjorde denna taktik omöjlig. Arbetstagarna tvingades att ta de erbjudna ackordssättningarna. Alf Johanssons genomgång av Olofströmsverken visar dock inte på någon dramatisk ökning av andelen ackordsatta arbeten. Johansson menar dock

¹ Dahmén, Erik. (1950). *Svensk industriell företagarverksamhet*, s 129.

² Dahmén, Erik. (1950). *Svensk industriell företagarverksamhet*, s 362.

³ Dahmén, Erik. (1950). *Svensk industriell företagarverksamhet*, se särskilt s 46, 118, 128 f, 132, 362

att det sker en förändring av de arbeten som var ackordsatta, att arbetsgivarna genom att skaffa sig ökade kunskaper om arbetsprocessen tog kontrollen över ackordssättningen. Ackordssättningen blev i denna process mer individuell baserad. Såväl Johanssons studie som Svenssons avhandling indikerar att arbetet på många arbetsplatser inom verkstadsindustrin fortfarande var så skiftande att det var svårt att ackordssätta dem. Isacsons studie visar dock att andel ackordsatta arbeten ökade kraftigt under 1920-talet. Från arbetarrörelsens sida in-
nebar en kortare arbetstid att de erhöll en längre fritid, även om det skulle komma att ske i utbyte mot ett intensivare arbete. Betydelse i denna utveckling hade även lagstiftningen om 48 timmars arbetsvecka som genomfördes 1920. Grunden för förändringen av arbetstidens gestaltning menar jag dock ligger i företagarnas behov av en förändrad arbetsorganisation. Förhållandet mellan det politiska systemet och produktionens betydelse för förkortningen återkommer jag till i kapitel 17 *Sammanfattande analys av aktörernas, de institutionella förhållandenas och produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning*.

Genomslaget i konkreta förändringar på makronivå har vi inte så bra samlad information om som vi skulle önska. I de företagsbeskrivningar vi kan referera till är det uppenbart att det i vart fall har satt vissa spår inom den svenska verkstadsindustrin. Det viktiga för mig är inte huruvida det skall kallas taylorism eller något annat. När det gäller omfattningen som de nya arbetsorganisationsformerna och produktionskoncepten fått har jag inte funnit någon studie som behandlar detta. Vi kan konstatera att rationaliseringsutredningens enkätstudie visar att det särskilt inom verkstadsindustrin (mekaniska verkstäder) under 1920- och 1930-talet genomförts stora rationaliseringar. Vi såg också att det var för denna bransch som rationaliseringsutredningen särskilt framhöll arbetsledning och arbetsstudier som rationaliseringsmodell. Vi får dessvärre inte någon bra information om tiden före 1920, vilket för vår studie hade varit önskvärt. En enkätundersökning utförd av Vf 1943 visar dock att det sker en ökning av arbetstidsstudier från mitten av 1910-talet. Vi kan också konstatera att arbetsstudier främst infördes vid de större företagen. Dahmén framhåller i sin omfattande studie om mellankrigstiden att 1920-talet var en viktig period ur metodinnovationssynpunkt. Dahmén understryker dock att idéerna framkom redan under 1910-talet. En viktigt bakgrund till införandet av olika rationaliseringsåtgärder, som framhålls av såväl rationaliseringsutredningen, Alf Johansson som av Dahmén, är de lönsamhetsproblem som uppstår i industrier. En studie som visat på förändringar i arbetsintensitet under den av oss studerade perioden är Alf Johanssons avhandling *Den effektiva arbetstiden*. Denna studie visar att 35–50 procent av arbetstidsförkortningen utgjordes av tidigare betald men arbetsfri tid.

För att sammanfatta. Vid tidpunkten för de kraftiga förkortningarna av arbetstiden runt 1920 fanns det bland arbetsmarknadens parter på såväl arbetsgi-

varsidan som arbetstagsarsidan kunskaper om de nya sätten att producera vilket jag samlat under begreppet taylorism. Även bland de politiska partierna har dessa kunskaper funnits. Vi har också sett att det skett förändringar inom en rad företag under motsvarande period. Någon samlad makrostudie av införandet av ny arbetsorganisation och nya produktionskoncept för den aktuella perioden finns dock inte. Såväl rationaliseringsutredningens studie som Daméns avhandling, vilka dessvärre inte behandlar perioden före 1920 i någon större omfattning, visar att 1920-talet var en viktig period ur metodinnovationssynpunkt, till exempel arbetstidsstudier. Alf Johanssons avhandling visar dock att arbetsintensiteten ökar under 1910- och 1920-talen. Sammantaget menar jag därför att sambandet mellan kortare och intensivare arbetstid är tydligt under de första decennierna av 1900-talet. Jag menar vidare att det finns ett tydligt samband mellan sätt att producera och arbetstidens gestaltning.

15.2. Tiden efter andra världskriget och förkortningen ned till 40 timmars arbetsvecka

I den tidigare beskrivningen av arbetstidens utveckling, se sidan 57 till 61, framkom att arbetstiden inom bland annat verkstadsindustrin förkortades till 48 timmar i början av seklet. Lagstiftningen från 1920 var tillfällig och kom att permanentas ett decennium senare. Flera grupper var undantagna och det dröjde till 1940-talet innan arbetstidslagen om 48 timmars arbetsvecka kom att omfatta detaljhandeln, hotell, restauranger och kaféer samt lantarbetare. Nästa stora arbetstidsförkortningsperiod kom att inträffa från 1950-talets slut till början av 1970-talet. Vi skall även för perioden 1950–70 studera sambanden mellan förändringar av produktionskoncept och arbetsorganisation å ena sidan och kvantitativa och kvalitativa förändringar av arbetstidsgestaltning å andra sidan. Inledningsvis sätter jag in perioden i ett kort ekonomiskt sammanhang.

15.2.1. Ekonomisk orientering

Tiden efter andra världskriget, särskilt 1950- och 1960-talen, fram till den första oljekrisen i början av 1970-talet var en kraftig tillväxtperiod för hela världsekonomin. Uttrycket "de gyllene åren" har använts för att beteckna perioden. Beskrivningen av utvecklingen stämmer väl in även för Sverige. En av orsakerna till tillväxten var återuppbyggnaden av det krigshärjade Europa. En inte oviktig del i denna process var *European Recovery Program* mer känt som Marshallhjälpen eller Marshallplanen.¹ Den amerikanske inrikesministern George C. Marshall lanserade sommaren 1947 idén om ett europeiskt självhjälpsprogram finansierat av USA. Målet med Marshallplanen var, förutom finansiella garantier

¹ Bjarnar, Ove och Kipping, Mattias. (1998). The Marshall Plan and the Transfer of US management models to Europe. An introductory framework, s 1 ff.

till återuppbyggnaden av det krigshärjade Europa, att förbättra produktiviteten i europeisk industri genom överföring av amerikansk teknologi och amerikanska produktionskoncept. Mellan 1948 och 1958 åkte flera tusen europeiska delegationer till USA för att studera amerikansk industri och under samma period åkte ett stort antal amerikanska experter och konsulter över till Europa. Detta gällde även Sverige som vi skall se senare i framställningen. Även om de amerikanska produktionskoncepten inte implementerades okritiskt utan omformades och anpassades till de nationella förhållandena kan vi konstatera att Marshallplanen lyfte fram produktionskonceptens betydelse för produktiviteten och satte därmed dessa frågor under debatt.

Lennart Schön menar att perioden efter 1930-talets kris fram till mitten av 1970-talet skall uppfattas som en avgränsad period utifrån ett utvecklingsblock kring bilism, en vidgad elektrifiering och modernisering av bostäderna. Under 1960-talet kom den svenska industrin att utsättas för allt hårdare internationell konkurrens i samband med att Sverige i större utsträckning övergick från export av råvaror till att förädla råvarorna i högre utsträckning. En strukturläggning kom att ske genom en expansion inom exportindustrin och då särskilt verkstadsindustri och tung industri såsom fordons-, varvs-, gruv-, stål- och pappersindustri. Branscher som gick tillbaka var textilindustri, beklädnadsindustri och livsmedelsindustri. Denna strukturrationalisering stöddes också politiskt och hade stor acceptans bland såväl arbetstagarorganisationer som arbetsgivarorganisationer. Benämningen *Den svenska modellen* kom att beteckna denna samsyn inriktad på industriell utveckling, rationalisering och välförhållanden. Förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter centraliserades och från början av 1950-talet skedde förhandlingarna på arbetarområdet mellan LO och SAF. Perioden karaktäriseras också av nära nog full sysselsättning. Totala BNP steg med 4,0 procent per år under perioden 1950–1970. Motsvarande värde per capita var 3,3 procent. Den efter andra världskriget av socialdemokraterna politiskt deklarerade skördetiden kom också att förverkligas. Stora socialpolitiska idéer genomfördes såsom förbättrad folkpension, allmän tjänstepension, obligatorisk sjukförsäkring och utbyggd obligatorisk nioårig grundskola för att nämna några.¹

15.2.2. *Diskussionerna om rationaliseringar*

I kapitel 14 presenterade jag den allmänna utvecklingen av sättet att producera under den industriella epoken. Jag visade där att den fortsatta utvecklingen av arbetsorganisatoriska idéer efter taylorismen var utvecklingen mot elementartidssystem. Den viktigaste skillnaden mellan elementartidssystem som till ex-

¹ Magnusson, Lars. (1999). *Sveriges ekonomiska historia*. Schön, Lennart. (1993). *Omvandling och internationellt beroende*, s 281 ff. Jörberg, Lennart. (1984). *Den svenska ekonomins utveckling 1861–1983*, s 9.

empel MTM å ena sidan och arbetsstudier och traditionella ackord å den andra sidan var att de senare innebar att en tidsstudieman klockade den faktiska arbetsuppgiften när den utfördes. MTM byggdes upp av redan förutbestämda tidsvärden för en rad deloperationer som bland annat tog hänsyn till längden en hand behövde flyttas för att gripa ett föremål. Det medförde att det på teoretisk väg var möjligt att beräkna tidsåtgången för olika arbetsuppgifter redan innan arbetet startade. För en utförligare behandling av MTM-systemet se sidorna 223–225 i avhandlingen. Diskussion om MTM startade i Sverige i slutet av 1940-talet. En bakgrundsfaktor att ta hänsyn till inom verkstadsindustrin var att det efter kriget fanns ett missnöje med lönerna, detta gällde främst minimilönernas storlek och ackordslönernas penningfaktor. Detta ledde till diskussioner om ackordslönerna. I februari 1945 bröt en konflikt ut inom Metalls avtalsområde. Strejken är en av de mer omfattande i Sveriges historia och kom att vara fram till sommaren 1945.¹ I verkstadsavtalet 1945 tillkom, initierat av arbetstagarparten och delvis beroende av problemen med att nå en överenskommelse, en protokollsanteckning till ackordsparagrafen som innebar att en arbetsstudienämnd skapades för "främjande av förtroendefullt samarbete och goda arbetsförhållanden samt för utjämning av meningsskiljaktigheter i allt vad rör arbetsstudier och ackordssättning".² Forskaren Hans De Geer som i boken *Job studies and industrial relations* studerat arbetsstudiediskussionerna mellan Verkstadsföreningen och Metall menar att denna paragraf inte kom att spela någon större roll mer än som prototyp för arbetsstudieavtalet som LO och SAF slöt tre år senare.³ Jag menar dock att protokollsanteckningen i Verkstadsavtalet och det tre år senare arbetsstudieavtalet mellan SAF och LO på ett tydligt sätt visar den samsyn som kom att etableras efter kriget mellan arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationer om behovet av rationaliseringar i produktionen. I arbetsstudieavtalet mellan SAF och LO uttrycktes detta på följande sätt.

"Den allmänna och väsentliga förutsättningen för höjning av arbetarnas och hela folkets levnadsstandard är en fortgående effektivisering av näringslivet. ... I denna rationalisering ingå som ett viktigt led åtgärder med syfte att befria produktionen från onödiga utgifter för material och arbetskraft. Arbetsstudier äro, rätt utförda, ett rationellt hjälpmedel för vinnande av detta syfte."⁴

¹ Back, Pär-Erik. (1977). *Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia. Band IV 1940–1956*, s 212–310.

² Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund 1945–46, § 4. Mom 4. Protokollsanteckning 5. För strejkorsaker se till exempel Johansson, Anders L. (1989). *Tillväxt och klassarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst*, s 322 ff. de Geer, Hans. (1982). *Job studies and industrial relations. Ideas about efficiency and relations between the parties of the labour market in Sweden 1920–1950*, s 135 ff.

³ Johansson, Anders L. (1989). *Tillväxt och klassarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst*, s 382. de Geer, Hans. (1982). *Job studies and industrial relations. Ideas about efficiency and relations between the parties of the labour market in Sweden 1920–1950*, s 135 ff.

⁴ Hedman, Ragnar och Rask, Lars. (1958). *Vad är arbetsstudier?*, s 115.

De bakomliggande motiven till avtalet var i grunden de samma för båda parterna – pengar; för arbetsgivarna som ökad lönsamhet och för arbetstagarna höjda löner och höjd levnadsstandard. Hans de Geer visar i sin studie på ett i vårt sammanhang intressant faktum; nämligen att Verkstadsföreningen under denna period från 1943 till 1947 ändrar åsikt från att tidigare ha förordat lokal reglering av ackord till en central reglering med fasta penningfaktorer. Detta ligger också tidsmässigt i fas med den diskussion om centralisering av arbetstidsfrågorna som sker inom SAF som jag behandlat tidigare i avhandlingen.¹ En viktig orsak till centralisering av ackordsregleringen var, så som Vf uppfattade det, löneglidningsproblemet. Även Metall var missnöjda med de lokala förhandlingarna om ackordens storlek. De Geer menar att medlemmarnas irritation över tidsstudierna ökar under den av honom undersökta perioden 1928 till 1948. Metall ville, enligt de Geer, minska arbetsgivarnas och tidsstudiemännens inflytande över arbetstidsstudierna. Under 1940-talet kom också några förändringar i verkstadsavtalet som ökade facket inflytande. År 1944 ökade verkstadsklubbarnas inblick i arbetstidsstudierna och 1945 inrättades den ovan nämnda centrala arbetsstudienämnden. År 1947 stadgades att om inte lokala avtal om beräkningsgrunder kunde slutas skulle frågan tas upp på central nivå och de centrala parterna skulle härvid få tillgång till arbetsstudieprotokollet.² Utvecklingen mot centralisering eller kanske snarare standardisering av ackordsberäkningssystem kom 1948 att leda till en central överenskommelse av ackordsberäkningarna. I verkstadsavtalet 1948 skrev man detta år in följande protokollsanteckning.

”Beräkningen av ackord i samband med arbetsstudier skall i princip ske efter formeln $x=t \cdot u \cdot (1+s/100) \cdot p/60$ där x =ackordet i öre, t =uttagen verktid i minuter, u =utjämningsfaktor, s =spilltidstillägg i % och p =penningfaktor i öre/tim enligt nedanstående tabell.”³

Gamla lokala ackordsberäkningssystem skulle upphöra att gälla inom sex veckor. Utvecklingen mot i vart fall möjligheter till mer centraliserade och standardiserade löneberäkningssystem skulle komma att fortsätta genom att möjligheterna att övergå till MTM-systemet kom in i det centrala avtalet 1955.⁴ De Geer gör dock inga kopplingar till förändringar i produktionen i sina slutsatser

¹ Se sidan 84 ff.

² Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund 1944, § 4. Mom 4. Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund 1945–46, § 4. Mom 4. Protokollsanteckning 5.

³ Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund 1948, § 4. Mom 5.a. Protokollsanteckning 5.

⁴ Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund 1955, §4, mom 5, vilken hänvisar till särskild bilaga i avtalet (s 40). Bilaga till § 4 i avtalet.

utan har ett aktörsperspektiv även om han framhåller att målet rationaliseringar var gemensamt för båda parterna.

Redan innan det att MTM kom att ge avtryck i de centrala avtalet 1955 hade dock diskussionerna om systemet förekommit på företagsnivå. I följande kapitel skall vi ägna oss åt det.

15.2.3. Implementeringen av MTM i Sverige

I Sverige introducerades under decenniet efter andra världskriget systemet med förutbestämda standardtidsystem. I Sverige blev *Methods–Time Measurement* helt dominerande standardtidsystem. *Methods–Time Measurement* står på svenska för metoddmätning men kallas allmänt MTM. MTM-metoden publiceras första gången 1948 och kom i svensk översättning fyra år senare.

De första direkta förhandlingarna om införandet av MTM i Sverige skedde inom det av Lennart Schön utpekade utvecklingsblocket bilindustri, närmare bestämt i Volvokoncernen. Volvos dåvarande direktör och en av företagets grundare Assar Gabrielsson lär själv ha ansett att hans bidrag till introduktionen av MTM i Sverige i en framtid skulle tillmätas större betydelse än att han grundade företaget Volvo. En redogörelse av denna process kan tjäna som beskrivning av dels hur införandet av MTM i Sverige gick till i de första svenska företagen men också visa hur de lokala och centrala parterna ställde sig till MTM-frågan under denna introduktionsfas.

MTM har behandlats av bland annat akademikerna Per Sundgren, Henrik Glimstedt och Lars-Evert Larsson.¹ Larsson behandlar i en D-uppsats MTM och lönesättningsproblematiken. Sundgrens syfte med artikeln *Införandet av MTM i svensk verkstadsindustri 1950–56* är främst att beskriva parternas inställning i frågan men i framställningen finns också en beskrivning av MTM-metodens införande vid Volvo Penta-verken i Skövde och Volvo i Göteborg. Henrik Glimstedt redogör i sin avhandling om svensk bilindustri för de problem Volvo stod inför efter kriget; att snabbt öka produktion och produktivitet. Till behovet av ökad produktion och produktivitet var löneglidningsproblematik kopplad. Ackordslöner byggde på historiska data och tog inte hänsyn till de av företaget genomförda rationaliseringsåtgärder utan dess kom, enligt arbetsgivarna, oförtjänt arbetarna till del. Det var i detta sammanhang som Per Söderström, chef för Volvo Penta-verken, såg efter ett nytt lönesystem som skulle främja produktivitetsökning och samtidigt inte innebära samma löneglidningsproblem. Snart föll valet på MTM-systemet. Per Söderström arbetade dock inte ensam med denna fråga. Initiativet till införandet av MTM-systemet i Skövde kom som redan

¹ Sundgren, Per. (1978). *Införandet av MTM-metoden i svensk verkstadsindustri 1950–56*, s 3–29. Glimstedt, Henrik. (1994). *Mellan teknik och samhälle – stat marknad och produktion i svensk bilindustri 1930–1960*, s 210–224. Larsson, Lars-Evert. (1997). *MTM; En möjlig lösning på lönesättningen?*

nämnts från Volvos direktör Assar Gabrielsson. Gabrielsson kom i kontakt med en av upphovsmännen till MTM vid en resa i USA redan 1949. För Volvo skulle ett arbetsberäkningssystem av den typ som MTM utgjorde kunna vara ett verktyg att rationalisera produktionen och erhålla högre produktivitet och högre produktion. Ett viktigt mål var att eliminera eller i vart fall reducera de så kallade spilltiderna. Dessa var utifrån ett strikt produktionstekniskt perspektiv att betrakta som improduktiv tid.¹

I Skövde introducerades MTM-metoden 1949–1950 i samband med planeringen av det nya gjuteriet. Gjutareförbundet förklarade att de inte kunde motätta sig systemet. År 1951 var driften igång och MTM användes som grund för ackordssättningen. De som inte kom upp i 90 procent av normalprestationen enligt MTM-systemet erhöll timlön. Detta gällde gjuteriarbetarna, för metallarna kom de första direkta kontakterna med MTM något senare, omkring årskiftet 1950/51. Det skulle dock dröja till 1952 innan konkreta förslag om införandet av MTM kom att beröra Metalls medlemmar i Skövde. Företaget ville då införa MTM-systemet på försök på verktygsavdelningen. Inledningsvis var arbetarna positiva eftersom de var lovade löneförhöjningar i samband med införandet av MTM-systemet. Klubbstyrelsen var dock direkt avvisande till införandet av MTM. Från Metallindustriarbetareförbundet intog man en avvaktande men ändå positiv inställning till prövande och utvärdering av metoden.²

Ungefär samtidigt som metallarna på Penta-verken var aktuella för direkt användning av MTM-metoden togs de första stegen i riktning mot MTM-systemet på Volvo Göteborg. I september 1952 började företaget i Göteborg genomföra spilltidsstudier med hjälp av amerikanska konsulter. Företagets syfte med spilltidsstudierna var kopplat till införandet av MTM-systemet. Spilltidsstudierna ledde till protester bland arbetstagarna, bland annat sittstrejker. I Göteborg ledde konflikten även till att frågan lyftes till centrala förhandlingar. Kunskaperna bland organisationsrepresentanterna var dock så små att Verkstadsföreningen och Metall enades om att metoderna skulle utvärderas under överinseende av organisationernas gemensamma arbetsstudienämnd. Vid verkstadsklubben i Volvo Göteborg fanns enighet om att man i händelse av ett erbjudande om ett MTM-baserat arbetsförslag skulle behandla det som vilket tidsstuderat ackordsförslag som helst. Var det ekonomiskt lönsamt för arbetarna skulle förslaget accepteras. Samtidigt skulle klubben understryka att det inte rörde sig om ett accepterande av MTM-metoden i allmänhet. Detta förhållningssätt stöd-

¹ Glimstedt, Henrik. (1994). *Mellan teknik och samhälle*, s 210–221. Luthman, Gösta, Bohlin, Holger och Wiklund, Alf (red.), (1990). *MTM i Sverige 1950–1990. Teknik och praktik*, s 21 f.

² Sundgren, Per. (1978). *Införandet av MTM-metoden i svensk verkstadsindustri 1950–56*, s 7 ff. Glimstedt, Henrik. (1994). *Mellan teknik och samhälle*, s 210–221. Larsson, Lars-Evert. (1997). *MTM; En möjlig lösning på lönesättningen?*

des, som nämnts ovan, även av förbundet centralt och linjen kom också att bekräftas av Metallkongressen 1953.¹

Om vi jämför de två verkstadsklubbarna ser vi att verkstadsklubben på Volvo i Göteborg intog en mer pragmatisk inställning till MTM-frågan medan verkstadsklubben på Volvo i Skövde var direkt avvisande. På en avtalskonferens 1953 berättade verkstadsklubbens ordförande vid Volvo Penta-verken "att vi inte vill bidra till att göra robotar av människor och därför inte heller vill vara med om införandet av MTM-metoden på arbetsplatserna".² Denna principiella ståndpunkt kom man att driva under hela perioden fram till det att MTM-metoden infördes i det centrala avtalet mellan Vf och Metall 1955.

På avtalskonferensen 1954–1955 var MTM-metoden tillsammans med ackordsfrågan den dominerande enskilda frågan. MTM-frågan hade aktualiserats tidigare under året då Vf:s och Metalls partsgemensamma avtalskommitté diskuterat frågan om en "rikslikare" för begreppet normalprestation. Vf ansåg för sin del att MTM-tiderna skulle vara bas för normalprestation. När frågan sedan diskuterats i Metalls förbundsstyrelse uttalade sig flera ledamöter för att MTM-tiderna med ett tillägg på tio procent skulle kunna accepteras som en normalprestation om man samtidigt erhöll tillräcklig betalning. Denna linje höll man sedan även om det framfördes kritik mot den i Metalls avtalskonferenser, bland annat från Volvo Penta-verkens ordförande. Kritikerna framhöll att MTM skulle innebära att arbetstakten och förslitningarna skulle öka. De som var för att acceptera arbetsgivarnas önskemål om MTM i det centrala avtalet menade att utvecklingen inte skulle gå att hindra och att ett avvisande ändå skulle innebära att MTM-metoden skulle införas utan något inflytande för arbetarna. Den slutgiltiga överenskommelsen kom att innebära ett accepterande av MTM-metoden, men överenskommelsen gav också en högst väsentlig löneökning. Vid MTM skulle en högre penningfaktor utgå än vid annan ackordsberäkning.³ Mot ett accepterande av det slutgiltiga förslaget röstade endast två av avtalskonferensens 131 ledamöter. Handlandet från förbundet ligger dock helt i linje med de skrivningar som bland annat kommer till uttryck i 1948 års Arbetsstudieavtal mellan LO och SAF, det vill säga en positiv inställning till rationaliseringar av den svenska produktionen och därmed bättre förutsättningar för högre välstånd för arbetarna och landets invånare.⁴ Efter detta avtal finns en stor

¹ Protokoll Metallindustriarbetareförbundets kongress 1953, s 148 f, citerad i Larsson, Lars-Evert. (1997). *MTM; En möjlig lösning på lönesättningen?*, s 31.

² Verkstadsindustrins avtalskonferens 1953, s 62. Citerad i Sundgren, Per. (1978). Införandet av MTM-metoden i svensk verkstadsindustri 1950–56, s 20.

³ Kollektivt avtal mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund 1955, §4, mom 5, vilken hänvisar till särskild bilaga i avtalet (s 40). Bilaga till § 4 i avtalet, Anteckning till förhandlingsprotokollet.

⁴ Larsson, Lars-Evert. (1997). *MTM; En möjlig lösning på lönesättningen?*, s 20 ff. Sundgren, Per. (1978). Införandet av MTM-metoden i svensk verkstadsindustri 1950–56, s 20–25.

samsyn mellan arbetsgivarna och arbetstagarna om att rationaliseringar och MTM-metoden var ett sätt att nå dessa mål. Ett partsgemensamt arbetsstudieråd konstituerades 1949. Syftet med arbetsstudierådet var tvåfald, dels att verka som skiljenämnd, vilket den aldrig behövde fungera som, dels att följa och främja samarbetet i fråga om arbetsstudierna.¹ Ett antal partsgemensamma skrifter gavs ut i detta tema som inte sällan också innehöll gemensamt författade förord där samma positiva åsikt om arbetsstudier framkommer.²

Efter en konferens på MTM-temat bildades 1955 Svenska MTM-föreningen med Per Söderström som ordförande. Föreningen kom att backas upp av ledare i flera betydande industriföretag. MTM-föreningen gav ut ett sextiotal skrifter under 1950- och 1960-talen. Mycket var beskrivningar på tillämpningar.³

Studier som på nationell nivå visar införande och användning av MTM eller andra rationaliseringsåtgärder har varit svårt att finna. Omfattningen kan dock indirekt uppskattas genom att se på förändringen av arbetsstudiemän och utbildning i användningen av MTM-metoden. I en undersökning av arbetsstudierernas utbredning i mitten av 1950-talet konstaterar Lars Rask vid SAF att det fanns 410 företag inom SAF som hade personal anställd med huvudsakligen arbetsstudier som arbetsuppgift. Totalt rörde det sig om 2100 anställda som huvudsakligen ägnade sig åt arbetsstudier inom SAF:s område och ytterligare 700 hos andra arbetsgivarorganisationer. Antalet kan förefalla litet, endast 2,5 procent av SAF:s medlemsföretag. Dessa företag omfattade dock 40 procent av alla anställda inom SAF. Utgår man från företagsstorlek kan vi konstatera att 98 procent av medlemsföretagen med över 1000 anställda i personalen hade anställda som huvudsakligen ägnade sig åt arbetsstudier. I storleksgruppen 501–1000 anställda hade 69 procent av företagen anställda i personalgruppen som huvudsakligen ägnade sig åt arbetsstudier. I mindre företag är utbredningen av personal som huvudsakligen arbetar med arbetsstudier betydligt lägre eller 0 till 38 procent. Det genomsnittliga antalet arbetare per tidsstudieman var 1955 en arbetsstudieman per 117 arbetare. Rask gör också jämförelser mellan förhållandena 1950 och 1955 och konstaterar att arbetsstudiemännen inom SAFs område ökat med 61 procent mellan de två åren. Störst var ökningen inom

¹ Arbetsstudierådet. (1968). *Tjugo år med arbetsstudieavtalet. 1948–1968*, s 17.

² Se till exempel det gemensamma förordet till, Arbetsstudierådets skriftserie nr 1, Hedman, Ragnar. (1958). *Vad är arbetsstudier?*, s 7. Skriften gavs ut i ca 60 000 exemplar. Se även Arbetsstudierådet. (1950). *Arbetsstudier i samverkan*. Engelgren, Sven Magnus. (1964). *Rationalisering genom arbetsstudier*. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1964). *MTM under debatt*. Andra upplagan, första upplagan 1961. LO, Landsorganisationen i Sverige. (1966). *Rationalisering. Nyheter och framtidsbehov. Referat från LO-konferens om produktionstekniska frågor*.

³ Luthman, Gösta, Bohlin, Holger och Wiklund, Alf (red.), (1990). *MTM i Sverige 1950–1990. Teknik och praktik*, s 122–125.

verkstadsindustrin där ökningen var 83 procent. Antalet arbetsstudiemän kom sedan att öka i denna takt i vart fall fram till mitten av 1960-talet.¹

År 1956 började LO i samarbete med Arbetsledareinstitutet, en SAF-organisation, genomföra treveckorskurser i MTM-metoden för funktionärer och ombudsmän. Under den efterföljande tjugoårsperioden efter verkstadsavtalet skrivits under genomgick drygt 13 000 tekniker MTM-utbildningen.²

Ett fåtal studier som behandlar utbredningen och användningen av MTM har jag lyckats finna. En studie genomfördes av Ingenjörsvetenskapsakademien 1956. Syftet med undersökningen var att se om MTM användes i någon nämnvärd omfattning över huvud taget och om MTM motsvarade förväntningarna. Vidare ville de undersöka önskemål om förändringar från de företag som använde MTM. Urvalet för undersökningen var dock inte slumpmässigt. Enkäten sändes ut till företag som sänt personal till för Ingenjörsvetenskapsakademien kända MTM-kurser. Några slutsatser om omfattningen på nationell nivå är därför inte möjliga att göra. Enkäten sändes ut till cirka ett hundra företag. Av dessa svarade 67 företag och av dessa använde 57 företag MTM-systemet i större eller mindre omfattning. Av dessa företag var drygt hälften eller 30 verkstadsföretag. De klart vanligaste användningsområdet som de olika företagen angav var metodförbättring och metodberedning vilket angavs av tre fjärdedelar respektive hälften av företagen. De tre olika användningsområdena arbetsbeskrivning, ackordssättning respektive arbetsinstruktion angavs av cirka en fjärdedel av de svarande företagen. Tre fjärdedelar av de svarande hade planer på att öka användningen av MTM.³ Svenska MTM-föreningen genomförde 1961 en enkät bland de medlemsföretag som var industriföretag. Även när det gäller denna enkät vet vi dock inte om MTM-föreningen omfattade alla företag som på något sätt använde sig av MTM. Totalt sändes enkäten ut till 167 företag. Svarefrekvensen var 82 procent. Företag anslutna till Verkstadsföreningen dominerade stort. Av de 137 företag som besvarade enkäten var 61 procent eller 84 företag anslutna till Verkstadsföreningen. Förutom från statliga företag, kemisk-teknisk industri och järnbruk med 16, 14 respektive 7 svarande företag var det endast 0–3 svarande företag från övriga 12 branscher som besvarade enkäten. Av de 137 företagen svarade tre fjärdedelar att de tillämpade MTM. Den vanligaste användningen av MTM på företagen var även vid denna tidpunkt metodförbättring och metoduppläggning. Dessa båda alternativ angavs av 92 procent av de svarande som användningsområden. Instruktion och träning re-

¹ Rask, Lars. (1956). Arbetsstudiernas nuvarande omfattning i Sverige, s 5–9, i Arbetsstudierådet, SAF/LO. *Arbetsstudier i dagens Sverige. Arbetsstudierådets konferens den 21 september 1956*. Arbetsstudierådet. (1968). *Tjugo år med arbetsstudieavtalet. 1948–1968*, s 9.

² Arbetsstudierådet. (1968). *Tjugo år med arbetsstudieavtalet. 1948–1968*, s 8 ff, 42.

³ Ingenjörsvetenskapsakademien. Kommittén för arbetskunskap. (1956). *MTM i svensk industri. Meddelande 1*, s 7–15.

spektive verktygskonstruktion var andra områden som de svarande företagen angav som användningsområden för MTM. I rapportens sammanfattande analys skriver man.¹

”Genom att i största möjliga utsträckning bygga på befintlig teknisk utrustning har investeringskostnaderna för denna nya rationaliseringsform sett i relation till produktionsökningen blivit mycket låga. Erfarenheter har visat att MTM-systemet både varit impulsgivare och hjälpmedel i denna nya investeringsbilliga rationaliseringsform. Erfarenheter har också visat att MTM är ett aggressivt system som öppnar vägen för genomgripande rationaliseringsåtgärder. /.../ Skapandet av rationella arbetsmetoder i samordning med erforderliga organisatoriska insatser beträffande planering, organisation och service samt en på MTM-tider baserad ackordssättning har skapat grunden för en effektiv produktion.”²

MTM sågs som ett mycket kraftfullt instrument för företagsledningar. Analysen är författad av MTM-föreningen varför vi inte kan utesluta en viss övertolkning. MTM-föreningen menade dock att MTM-systemet väl motsvarat förväntningarna.

Finns det då några kvantifierbara uppgifter om arbetslivets och då framförallt arbetsorganisationens förändringar under denna period? Hans Almgren har gjort en sammanställning av förändringar inom industrin mellan 1955 och 1965. Utifrån SAFs och LOs gemensamma lönestatistik visar Almgren på förändringar mellan olika yrken såväl som förändringar inom de olika yrkesgrupperna, det senare med avseende på kategorierna *yrkesarbetare* respektive *tempo- och grovarbetare*. Tjugo olika yrkesgrupper specificeras. Totalt omfattas 190 000 män och kvinnor av statistiken 1965. Dessvärre är kvinnor inte uppdelade på yrkesgrupper förrän 1965. Den enskilt största gruppen 1965 är *Hopsättare, serie- o band-* med totalt 16 000 personer. Om vi studerar förändringarna mellan 1955 och 1965, vilket omfattar endast män, är den totala ökningen av antalet anställda 32 procent. Två yrkesgrupper ökar med nästan 90 procent under denna period, dels *Press-, kokill- o lagergjutare och plastarbetare*, dels *Hopsättare, serie- o band-*. Den förra gruppen var dock betydligt mindre 1955 och ökade från 700 män till 1300 jämfört med *Hopsättare, serie- o band* som ökade från 5 400 till 10 300 åren 1955–1965. Den senare gruppen är för övrigt den enskilda grupp som ökar mest i absoluta tal åren 1955–1965. Ytterligare en grupp som ökar mycket under perioden är gruppen *Instruktörer och ställare*. Denna grupp ökar med 80 procent, från 2 300 till 4 100.³

¹ Svenska MTM-föreningen. (1963). *MTM bland medlemsföretagen. En rundfråga till svenska MTM-föreningens medlemmar i december 1961*, s 2–11.

² Svenska MTM-föreningen. (1963). *MTM bland medlemsföretagen. En rundfråga till svenska MTM-föreningens medlemmar i december 1961*, s 2.

³ Almgren, Hans. (1966). *De tekniska förändringarnas karaktär och konsekvenser inom metall- och verkstadsindustrin*, Bilaga III, tabell 1.

Vad som för oss är särskilt intressant är förändringen för de två grupperna *yrkesarbetare* respektive *tempo- och grovarbetare*. Båda grupperna ökade under perioden 1955–1965, den förra gruppen med 20 procent och den senare gruppen, det vill säga *tempo- och grovarbetare*, ökade med 40 procent. Den största ökningen inom kategorin *tempo- och grovarbetare* sker inom yrkesgrupperna *Hopsättare, serie- o band* och gruppen *Instruktörer och ställare*. Inom båda dessa grupper sker en fördubbling mellan 1955 och 1965. Ökningstakten var större åren 1960–1965 än åren 1955–1960. På grund av att kvinnor inte ingick i statistiken om yrkesgrupper före 1965 är sannolikt ökningen av kategorin *tempo- och grovarbetare* inom gruppen *Hopsättare, serie- o band* större än de 100 procenten som den tillgängliga statistiken visar. Ökningstakten för kvinnor var under perioden 1955 till 1965 högre än för män och 1965 fanns mer än var fjärde kvinnlig industriarbetare i verkstadsindustrin inom yrkesgruppen *Hopsättare, serie- o band*, en yrkesgrupp som till 90 procent består av *tempo- och grovarbetare*. Fördelningen mellan de två kategorierna *yrkesarbetare* respektive *tempo- och grovarbetare* var 1965, kvinnor oräknade, 37 procent yrkesarbetare och 63 procent tempo- och grovarbetare. Sannolikt är andelen tempo- och grovarbetare underskattad eftersom kvinnor inte ingår i denna sammanställning. Kvinnor var sysselsatta i yrkesgrupper med större andel tempo- och grovarbetare än genomsnittet.¹

Vad denna statistik visar är att den kraftigaste ökningen sker inom grupper som visar på en ytterligare "Fordisering" av tillverkningen, det vill säga tillverkning av långa serier med en rutinisering av arbetsuppgifter och en åtskillnad mellan utförande och planerande/instruerande arbetsuppgifter. Den yrkesgrupp som ökar snabbast under denna period är som tidigare visats *hopsättare, serie och band* vilket indikerar kraftigt horisontellt uppdelat arbete. Där det löpande bandet användes innebar detta även att tempona eller arbetsuppgifterna måste hållas korta eftersom verktyg och komponenter finns vid en avgränsad arbetsplats.²

Denna beskrivning utifrån kvantitativa data överensstämmer väl med den på fallstudier baserade beskrivning som Edmund Dahlström med flera gör i boken *Teknisk förändring och arbetsanpassning*. Utifrån genomgång av genomförda svenska fallstudier, endast ett fåtal genomförda enligt författarna, konstaterar forskargruppen att det i samband övergång från låg mekaniseringsgrad till mellanmekaniseringsgrad skett en övergång från yrkesarbete till tempoarbete. I

¹ Almgren, Hans. (1966). *De tekniska förändringarnas karaktär och konsekvenser inom metall- och verkstadsindustrin*, Bilaga III, tabell 1.

² Luthman, Gösta, Bohlin, Holger och Wiklund, Alf (red.). (1990). *MTM i Sverige 1950–1990. Teknik och praktik*, s 87.

den andra fasen, övergång till hög mekaniseringsgrad övergår det mer tempobetonade arbetet till övervakning.¹

Trots de förändringar av arbetslivet som skedde under perioden bestod LOs positiva inställning till rationaliseringar under 1950- och i vart fall början av 1960-talet. Bernt Schiller redogör i artikeln *LO, paragraf 32 och företagsdemokratin* för LOs inställning till samarbete med SAF och inställningen till tekniska förändringar och rationaliseringar. I Schillers redogörelse framkommer den positiva inställningen under 1961 och 1966 års kongresser.² Ett citat från inledningsanförandet vid en konferens om rationaliseringar 1964 av LOs dåvarande ordförande Arne Geijer, tidigare Metalls ordförande, kan illustrera den allmänt positiva inställningen till rationaliseringar.

”Inom fackföreningsrörelsen är vi fullt medvetna om att rationaliseringar måste bedrivas och hittillsvarande utveckling visar att fackföreningsrörelsen även under tidigare skeden intagit en positiv hållning till rationaliseringsarbetet. /.../ De tvister som förekommit ... har inte berört principfrågan ... att göra arbetsprocessen mer effektiv.”³

Orsaken till fackföreningsrörelsens positiva inställning till rationaliseringarna var att de menade att ett effektivt näringsliv gjorde att landets industri stod sig i den internationella konkurrensen. Detta gav i sin tur möjlighet att tillgodose olika reformer.⁴

Problemen med den stora förändring av arbetsorganisationen börjar dock att uppmärksammas vid mitten av 1960-talet. Vid den ovan berörda LO-konferensen 1964 om rationaliseringar håller Erik Bolinder, läkare vid LO, ett anförande med titeln *Personella anpassningsproblem i samband med industriell rationalisering*. Som titeln indikerar tar Bolinder upp problem som uppstått genom den rationalisering som pågått, rationaliseringar i form av högre arbetstempo och repetitivitet, vilket lett till utslagning. I samband med LO-kongressen 1966 utkommer också rapporten *Individen och den industriella miljön: medicinska synpunkter på teknisk utveckling* av Bolinder. I rapporten konstaterar Bolinder utifrån branschstudier att det inom flera branscher skett förändringar av arbetsorganisation, bland annat genom användandet av MTM och liknande system i riktning mot höjt rörelsetempo och höjd arbetseffektivitet. Kritiken mot förändringarna i arbetslivet iaktogs även av arbetsstudieföreningen. I samband med en rapport om inställningen till arbetsstudier vid ett företag 1968 konstaterade arbetsstudieförening-

¹ Dahlström, Edmund, Gardell, Bertil, Rundblad, Bengt G., Wingårdh, Bo och Hallin, Jan. (1966). *Teknisk förändring och arbetsanpassning*, s 74–93.

² Schiller, Bernt. (1973). *LO, paragraf 32 och företagsdemokratin*, s 363 ff.

³ LO, Landsorganisationen i Sverige. (1966). *Rationalisering. Nyheter och framtidsbehov. Referat från LO-konferens om produktionstekniska frågor*, s 11.

⁴ LO, Landsorganisationen i Sverige. (1966). *Rationalisering. Nyheter och framtidsbehov. Referat från LO-konferens om produktionstekniska frågor*, s 11.

en förvånat att "ute i arbetslivet inställningen till arbetsstudier inte alltid är så positivt som man skulle kunna tro på grund av det goda samarbetet mellan arbetsmarknadsparterna".¹ Även på arbetsgivarsidan såg man problemen i den arbetsorganisation som kom att utvecklas under 1960-talet. Inom industrin erfor man bland annat svårigheter att rekrytera personal. Inom SAF tillsattes i slutet av 1960-talet en grupp, den så kallade Tekniska avdelning, med uppgift att se över arbetsorganisationsproblematiken. I boken *Nya arbetsformer* framhåller Tekniska avdelningen de bakomliggande orsakerna till behovet av en förändrad arbetsorganisation, bland annat den utarmning som en alltför långt driven uppdelning, specialisering och sönderstyckning medför. Problematiken med arbetsprocessens förändring, införandet av tempojobb och löpande band under 1960-talet uppmärksammas också i MTM-föreningens egen historik, *MTM i Sverige 1950–1990*.²

Även samtida akademiska studier, bland annat Edmund Dahlström med fle-ras och Bertil Gardells studier från 1960-talet, behandlade arbetsorganisation och dess betydelse för arbetstillfredsställelse. Gardell konstaterar i sin avhandling *Produktionsteknik och arbetsglädje* arbetsorganisationens stora betydelse för arbetstillfredsställelse. Viktiga faktorer som författaren lyfter fram i detta sammanhang är självbestämmande och behovet av kvalificerat yrkesutövande, kvaliteter som vi sett minska under 1950- och 1960-talen. En aspekt som i detta sammanhang kan vara värd att notera är att Gardell konstaterar att löneformen ackord jämfört med tidlön i sig har betydelse för arbetstillfredsställelse. Personer med ackordlön upplever större grad av monotoni, stress och bundenhet även sedan arbetsinnehåll och inkomst hållits under kontroll. Enligt undersökningar, presenterade i Verkstadsföreningens egen tidskrift år 1965, var över 80 procent av det direkta produktiva arbetet ackordsarbete.³

Protesterna mot produktionsförhållandena som framfördes av LO från mitten av 1960-talet var del av ett internationell utveckling med paralleller i flera västeuropeiska länder. Missnöjesyttringar som bland annat kom till uttryck i ett ökat antal strejker.⁴

¹ Arbetsstudierådet. (1968). *Tjugo år med arbetsstudieavtalet. 1948–1968*, s 34.

² LO, Landsorganisationen i Sverige. (1966). *Rationalisering. Nyheter och framtidsbehov. Referat från LO-konferens om produktionstekniska frågor*, s 111 f. Bolinder, Erik. (1966). *Individen och den industriella miljön. Medicinska synpunkter på teknisk utveckling*. Utg. i samarbete med Landsorganisationen, se bland annat s 73, 79 o 83. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1976). *Nya arbetsformer. Rapport från 500 försök*, s 8, 15, 32 f. Luthman, Gösta, Bohlin, Holger och Wiklund, Alf (red.), (1990). *MTM i Sverige 1950–1990. Teknik och praktik*, s 87 f.

³ Gardell, Bertil. (1971). *Produktionsteknik och arbetsglädje. En socialpsykologisk studie av industriellt arbete*, s 188–207, 373 f. Verkstäderna nr 1/1965, s 34, 373 f.

⁴ Schiller, Bernt. (1973). LO, paragraf 32 och företagsdemokratien, s 371 f

15.2.4. *Sammanfattning av MTM, arbetsorganisationsförändringar och förkortningen ned till 40 timmar.*

Perioden efter andra världskriget karaktäriseras av en stor samförståndsanda bland annat symboliserat av samarbetsavtalen mellan Metall och Vf 1945 och mellan LO och SAF 1948. Från 1950-talet centraliseras också förhandlingarna och uttrycket *Den svenska modellen* har senare kommit att beteckna perioden. Mellan arbetsmarknadsparternas organisationer rådde ett samförstånd om viken av rationaliseringar. Flera partsgemensamma organisationer för en utveckling av produktionen byggdes upp. Flera av dessa organisationer gav ut skrifter med gemensamt författade förord där denna samsyn framgick. Organisationerna på både arbetsgivarsidan och arbetstagersidan såg effektiviserad produktion som angelägen, arbetsgivarna för att säkerställa konkurrenskraft och vinster och arbetstagarorganisationerna för att erhålla högre löner och bättre sociala förhållande. Två förhållanden som är värda att nämnas i detta sammanhang är centralisering och standardisering av ackordssättningen under perioden och introduktionen av MTM.

När det gäller förändringar av arbetslivet råder stor samstämmighet bland forskare att tjugoårsperioden efter andra världskriget och då särskilt decenniet efter 1955 var en period av stora förändringar av det svenska arbetslivet, särskilt avseende inflytande över den egna arbetssituationen. Av de kvantifierbara data vi har kan den stora ökningen av tidsstudiemän och personer utbildade i MTM indirekt spegla dessa förändringar. Vid mitten av 1960-talet var också över 80 procent av det direkta verkstadsarbetet ackordsatt. Antalet tidsstudiemän ökade snabbt efter kriget, i vart fall fram till mitten av 1960-talet. Det statistiska material jag funnit visar att antalet arbetsstudiemän ökade från drygt 1 000 stycken 1955 till 7 000 år 1967. När det gäller MTM-användandet inom industrin kan det faktum att drygt 13 000 tekniker under tjugoårsperioden efter 1948 genomgick MTM-utbildningen vid Arbetsledarinstitutet indirekt visa på metodens användning och spridning.

Någon bra direkt mätning på omfattningen av användandet av MTM har inte varit möjlig att finna. Den information vi har tillgång till visar dock att verkstadsindustrin är klart dominerande när det gäller användningen av MTM. Av de direkta förändringarna i arbetslivet kan vi se att av de två grupperna *tempo- och grovarbetare* respektive *yrkesarbetare* ökade den förra med 40 procent under perioden 1955–1965 jämfört med 20 procent för kategorin yrkesarbetare. Fördelningen mellan de två grupperna var 1965 37 procent yrkesarbetare och 63 procent tempo- och grovarbetare. Då inte kvinnor ingår i denna statistik underskattas andelen *tempo- och grovarbetare*. Den största ökningen inom kategorin *tempo- och grovarbetare* i såväl absoluta som relativa tal skedde inom yrkesgruppen *hopsättare, serie- och band*. År 1965 kategoriserades mer än var fjärde kvinnliga industriarbetare inom verkstadsindustrin som *Hopsättare, serie- och band*.

Detta indikerar att den totala ökningen inom just denna yrkesgrupp åren 1955–1965 varit större än det den 100 procentiga ökningen av män inom gruppen visar. Ökningen inom dessa grupper visar också på en tilltagande vertikal och horisontell arbetsdelning.

De individuella problemen till följd av denna omvandling av arbetslivet var högre arbetstempo och repetivitet. När det gäller arbetstidens gestaltning kan vi med andra ord konstatera att den under perioden karaktäriserades av såväl kvalitativa förändringar i form av ökad intensitet som kvantitativa förändringar i form av arbetstidsförkortningar. Dessa arbetstidsförkortningar från 48 ned till 40 timmar per vecka sker från slutet av 1950-talet till början av 1970-talet. Jag menar vidare att det är förändringar i sättet att producera, främst genom att arbetsorganisationen förändras genom de nya produktionskoncept som introduceras efter andra världskriget, som orsakar dessa förändringar i arbetstidens gestaltning. Dessa förändringar i sättet att producera leder till en högre arbetsintensitet. Förhållanden som insågs men också accepteras av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarernas organisationer; ett byte av intensivare arbetstid mot kortare arbetstid sker.

15.3. Utvecklingen mot flexibilisering och ny arbetstidsgestaltning

Sedan Sverige införde 40 timmars arbetsvecka i början av 1970-talet intog arbetstidsfrågan en mycket undanskymd plats i den svenska debatten fram till början av 1990-talet. I många europeiska länder förkortades arbetstiden från början av 1980-talet dessutom ned under 40 timmar. Politiskt kom arbetstidsfrågan upp på agendan i samband med det socialdemokratiska regeringsinnehavet 1992 och deras samarbete med Vänsterpartiet och Miljöpartiet. Fackligt inledde Metallindustriarbetareförbundet en förkortning av arbetstiden ned under 40 timmar per vecka i avtalsrörelsen 1994. Kan vi i Sverige se några förändringar vad gäller idéer eller praktik när det gäller sättet att producera och arbetstidsgestaltning? Liksom i de föregående kapitlen inleder jag med en allmän beskrivning av den ekonomiska situationen i Sverige varefter jag övergår till att beskriva utvecklingen avseende produktionskoncept, arbetsorganisation och arbetstidsgestaltning. Särskild uppmärksamhet kommer att ägnas de senaste decenniernas utveckling mot ökad flexibilitet.¹

15.3.1. Ekonomisk orientering

I det föregående kapitlet skrev jag att 1950- och 1960-talen av många karaktäriserats som de gyllene åren i svensk och internationell ekonomi. Tjugoårsperioden från början av 1970-talet har av många betecknats som en stor krisperiod

¹ Detta kapitel bygger i stor utsträckning på den forskning och de forskningsrapporter som jag gjort tillsammans med Kristina Håkansson.

såväl för världsekonomin som för den svenska ekonomin. Många, till exempel produktivitsdelegationen, sätter denna kris i samband med de så kallade oljekriserna, den första 1973 och den andra i mitten av 1970-talet.¹ Detta är dock ett allt för enkelt sätt att förklara utvecklingen. Den ekonomiska förändringen stämmer väl in i de så kallade långa ekonomiska cyklerna och de av Schumpeter och för den delen även Dahmén och Schön benämnda strukturkriserna. För svenskt vidkommande var kriserna inom varvsindustri särskilt märkbara men även skogs- och stålindustrin drabbades hårt. Det politiska systemet i Sverige försökte möta denna kris med den så kallade överbryggingspolitiken. Den innebar att staten gick in med till exempel lagerstöd för att industrin skulle klara sig igenom den som man då trodde kortvariga nedgången. I början av 1980-talet fick tankarna om marknadsanpassning stort genomslag internationellt. Uttryck som *thatcherism* och *reaganomics* myntades. I Sverige lanserade socialdemokraterna i början av 1980-talet ett alternativ till detta, *den tredje vägens politik*. Denna politik kom senare att kritiseras, bland annat av dåvarande finansministern Kjell-Olof Feldt. Även de stora utredningarna i mitten av 1990-talet under ledning av bland andra Eskil Wadensjö respektive Assar Lindbeck kritiserade politiken som de menade hade försvårat den nödvändiga ekonomiska omvandlingen.²

I ekonomiskt hänseende kan vi konstatera att Sverige vid mitten av 1970-talet mätt per capita var ett av världens rikaste länder, men att Sverige ett par decennier senare kan karaktäriseras som ett ordinärt europeiskt land i detta hänseende. Den ekonomiska tillväxten i svensk ekonomi var svagare än omvärldens under 1970- och 1980-talen. Under 1990-talets senare del har däremot den ekonomiska tillväxten varit mycket stark och kraftigare än i våra grannländer. En annan tendens som accelererade kraftigt under 1980-talet var internationaliseringen av svenska företag. Sysselsättningsmässigt sker under tjugofemårsperioden 1970 till 1990 en överströmning från industri till tjänsteproduktion, särskilt inom offentlig sektor. Tioårsperioden efter 1985 sker dock en kraftig ökning inom privat tjänstesektor. Antalet sysselsatta inom industrisektorn minskar med en tredjedel eller 400 000 personer under perioden 1965 till 1995. Särskilt stark var nedgången i början av 1990-talet. Under början av 1990-talet steg också arbetslösheten snabbt. Från det att arbetslösheten legat på nivåer kring två procent under 1950- till 1980-talen steg arbetslösheten i början av 1990-talet till över tio procent. Inom tillverkningsindustrin gick branscher som textil- och beklädnadsindustri liksom stålverk och trävaruindustri tillbaka under de senaste decennierna. Den bransch som ökade var verkstadsindustri, dock med un-

¹ SOU 1991:82. *Drivkrafter för produktivitet och välbefinnande. Produktivitsdelegationens betänkande*, s 23–24, 26

² SOU 1991:82. *Drivkrafter för produktivitet och välbefinnande. Produktivitsdelegationens betänkande*, s 25

dantag av varvsindustri. Inom samtliga branscher skedde en kraftig nedgång av antalet arbetare i förhållande till tjänstemän.¹

Denna period som kännetecknades av ekonomiska svårigheter kom också att innebära, som tidigare berörts, att det centrala förhandlingssystemet med uppgörelser mellan centralorganisationerna SAF och LO kom att upphöra. Från början av 1980-talet har därför löneförhandlingar förts mellan till exempel Metallindustriarbetareförbundet och Verkstadsföreningen. Det tidigare samarbetet mellan centralorganisationerna och staten som kännetecknade 1950-, 1960- och 1970-talen kom att upphöra. I slutet av 1980-talet meddelade SAF att de drog sig ur en rad partssammansatta organ.

15.3.2. Diskussionerna om flexibilitet och nya produktionskoncept i Sverige

Flexibilitet blev ett av arbetslivets nyckelbegrepp i början av 1990-talet. Flexibilitetsdiskussionen kom under 1990-talet att i stor utsträckning domineras och styras av arbetsgivarsidan och begreppet flexibilitet fick i debatten en normativ slagsida. I den normativa debatten var flexibilitet bra, för att inte säga nödvändigt. Arbetsplatserna måste bli flexibla för att överleva den allt hårdare konkurrensen på en global marknad.² Flexibilitetsstrategierna används i ett allmänt rationaliseringssyfte, som ett sätt att effektivisera verksamheten genom en mer exakt bemanning. Uppfattningen om införandet av mer flexibla system och organisationer ifrågasätts inte i grunden av facket utan delas i stor utsträckning av till exempel Metallindustriarbetareförbundet centralt och som vi skall se längre fram i detta kapitel även av Metalls lokala verkstadsklubbar.³ I de centrala avtalen mellan Metallindustriarbetareförbundet och Sveriges Verkstadsindustrier sker, som framkommer på sidan 76 i avhandlingen, flera principiella förändringar av arbetstidsparagrafen i riktning mot ökad flexibilitet och större möjligheter för arbetsgivaren att direkt med enskilda arbetare avtala om annan arbetstidsförläggning utan att behöva träffa en lokal överenskommelse med Metallklubben om ett kollektivt utläggande av arbetstiden. Dessa förändringar i avtalet med det minskade inflytandet för facket över användningen av arbetstiden, arbetstidens kvalitativa gestaltning, kompenseras genom en avtalad förkortning av arbetstiden, arbetstidens kvantitativa gestaltning.

¹ Schön, Lennart. (2000). *En modern svensk ekonomisk historia. Tillväxt och omvandling under två sekel*, s 475–517.

² Bodin, Mats, Bredbacka Christer och Giertz, Eric. (1996). *I (o)takt med tiden - om näringslivet av idag och dess kringapparat - av igår?* Lundgren, Håkan. (1994). *Heliga kor och bilden av framtiden*.

³ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Metallarbetet och metallönen — Rapport från en undersökning*, 24–32. Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*.

15.3.3. *Drivkrafter för ökad flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden*

De generella drivkrafterna för ett ökat behov av ökad flexibilitet, se kapitlet 14.3 *Arbetstidsgestaltning i posttayloristiska/postfordistiska produktionssätt* sidan 229, gäller även på den svenska arbetsmarknaden. Vissa av dess drag kan dessutom sägas gälla i särskilt stor omfattning i Sverige. Jag avser här särskilt de till *Just-in-Time* knutna kundrelationer som möjliggjorts på grund av mikroelektronik och internet-användning. I detta hänseende intar Sverige från slutet av 1990-talet en tätposition och flera svenska bilförsäljare låter kunderna själva såväl virtuellt tillverka sina unika bilar, som beställa dem via företagets hemsidor.¹

Förutom de övergripande generella drivkrafterna kan vi peka på några förändringar på den svenska arbetsmarknaden som kan vara värda att lyfta fram. Tidigare var det möjligt att i en tillverkningsindustri vid en nedgångsperiod er-hålla balans mellan produktionsvolym och arbetskraftsvolym enbart genom att införa anställningsstopp. En hög personalomsättning inom många svenska verkstadsföretag, Volvo Torslandaverken hade till exempel personalomsättning på 25 procent under 1980-talet, gjorde att en fjärdedel av personalstyrkan försvann genom "naturlig" avgång på ett år. Både företaget och facken slapp att hantera den besvärliga frågan med uppsägningar. Under 1990-talet sjönk personalomsättningen till mycket lägre nivåer. För arbetare vid Volvo Torslanda-verken var personalomsättningen så låg som två procent i mitten av 1990-talet. Det innebar att anställningsstopp inte längre var ett möjligt instrument att hantera övertalighet för företagen och de lokala fackliga organisationerna.² Efterfrågeminuskningar får därmed snabbt konsekvenser för personalen på företagen som drabbas.

Ett problem för företag har varit att hantera situationer med snabbt vikande efterfrågan. Vid snabbt ökande efterfrågan har företagen kunnat använda sig av övertidsinstrumentet. Kostnaderna har varit större än för ordinarie arbetstid men samtidigt har det funnits en efterfrågan på företagets produkter. Något lika enkelt och effektivt instrument som övertid har inte funnits vid snabbt vikande efterfrågan. Det som tidigare närmast stått till buds har varit permitteringar. Permittering på grund av tillfällig arbetsbristsituation, ofta kallat korttidspermittering, innebär att den anställde kan vara hemma med betalning.³ Formellt står personalen till arbetsmarknadens förfogande under permittering-

¹ Se till exempel <http://www.volkswagen.se/> eller <http://www.goteborg.cars.bilia.se>

² Personalomsättning var vid SAAB i Trollhättan i slutet av 1980-talet omkring 25 procent och var som lägst nere i fyra procent i början av 1990-talet. Intervju med Jörgen Burnert, förhandlingschef SAAB Automobile AB Trollhättan, den 28/8 1996. Även vid Scania i Södertälje personalomsättningen i mitten av 1990-talet nere i fyra procent. Intervju med Kjell Wallin, verkstadsklubben Scania Södertälje, den 23/10 1996.

³ Uttrycket korttidspermittering är egentligen en tautologi eftersom permitteringar endast kan vara tillfälliga. Om arbetsbristsituationen är en långsiktig förändring är det fråga om uppsägning och i det fallet kan de anställda inte erhålla permitteringslön.

en och företaget rapporterar till Länsarbetsnämnden. För företaget täcktes kostnaderna i efterhand genom utbetalningar från den av staten och företagarna gemensamt uppbyggda fonden *Partsavtalad permitteringslöneersättning*. Staten har stått för merparten av kostnaderna. Det enskilda företaget erhöll inte ersättning för alla kostnader, ersättningen innebar att 90 procent av lönekostnaderna exklusive sociala avgifter täcktes, det vill säga cirka 60 procent av totala lönekostnaderna. Ett karensdagssystem innebar att företagen maximalt kunde få ersättning för 23 dagar av en trettiodagarsperiod. Vid permitteringar på upp till tre dagar står företagen för 100 procent av kostnader, vid en full permitteringsperiod på 30 dagar står företaget för 50 procent av kostnaderna.¹ I Sverige började denna gemensamma permitteringsfond att avvecklas i mitten av 1990-talet. Den 30/6 1995 upphörde staten att sätta in pengar i systemet, några nya fonderingar görs ej längre av företagen. De företag som varit anslutna till systemet kan dock fortsätta att utnyttja permitteringslöneinstrumentet.²

Utvecklingen av nya former av arbetsorganisation och nya ledningsfilosofier, som jag beskrivit tidigare i avhandlingen, är en annan viktig förändring i arbetslivet som bidragit till att öka behovet av att kunna utnyttja arbetskraften mer flexibelt. Med vidgat arbetsinnehåll och ökat ansvar följer också krav på högre kompetens och längre upplärningstider. Detta är en utveckling som även aktivt stöds av den svenska fackföreningsrörelsen och som ligger väl i linje med de fackliga strävandena som kommer till uttryck i begreppet *Det goda arbetet* lanserat av Svenska Metallindustriarbetareförbundet i mitten av 1980-talet. Den högre kompetensnivån hos de anställda är i sig en viktig drivkraft för ett ökat behov av flexibilitet inom organisationerna. För arbetsgivaren innebär en anställning en investering, på SKF menar till exempel företagsledningen att en ny anställning kostar cirka 250 000 kronor. En utvecklingen mot nya organisationsformer innebär med andra ord att lösa behovet av flexibilitet genom att anställa och säga upp personal inte är attraktivt för företagen på grund av de längre upplärningstiderna.³

Sammantaget kan vi konstatera att de förändrade villkoren på den svenska arbetsmarknaden utgör en viktig bakgrund då man skall bedöma utvecklingen mot nya produktionskoncept och ökade krav på kvantitativ flexibilitet som idag framförs på lokal nivå och de lösningar som kommer till stånd.

¹ Karensdagar är dag nummer 1, 2, 3, 11, 12, 21 och 22.

² IUP, Institutet för utbetalningar av partsavtalade ersättningar, Aktiebolag. (1995). *Information om Partsavtalad permitteringslöneersättning PLE-P*. Stockholm. Intervju med Maria Nordin, Arbetsmarknadsförsäkringar AB, vilka administrerar den partsavtalade permitteringslöneersättningen, telefon den 28/10 1996.

³ Intervju med Kent Reinebrant, förhandlingschef SKF Göteborg, den 17/4 1996.

15.3.4. Begreppet flexibilitet

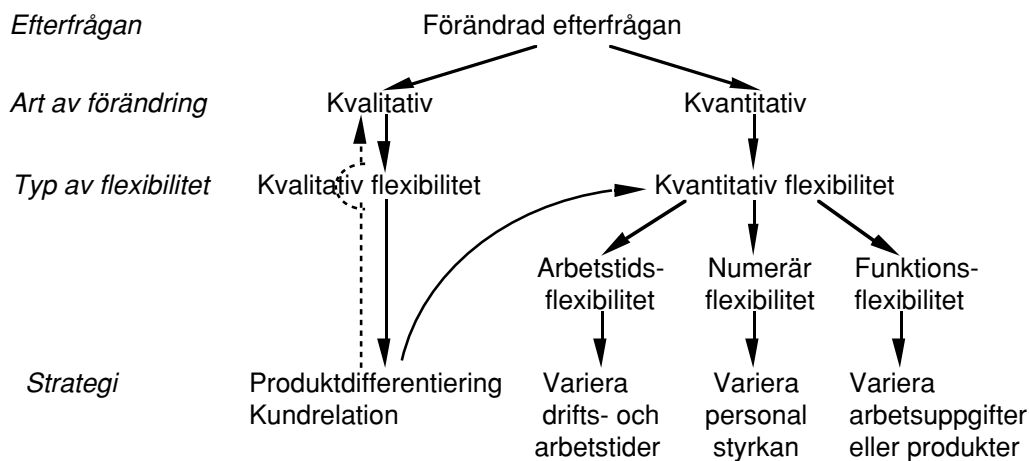
I debatten om flexibilitet framgår inte alltid vilken typ av flexibilitet man talar om. Begreppet flexibilitet har ändrat innebörd sedan 1970-talet. Under särskilt 1970-talet men även 1980-talet utgick diskussionen om flexibilitet ofta från ett individperspektiv. Flexibla arbetstider till exempel utgick då enbart från individens behov, så kallad flexitid. De krav på flexibilitet som arbetsgivarna reste under 90-talet utgick från verksamhetens behov. Det utesluter naturligtvis inte att flexibiliteten kan utformas så att den även gagnar de anställda. Det är till exempel möjligt att samtidigt ha flexitid, det vill säga den anställde kan påverka när han eller hon skall börja respektive sluta sin arbetsdag, och kundanpassade arbetstider, det vill säga den anställde arbetar plus eller minustid beroende på hur efterfrågan ser ut. Flera flexibilitetsbegrepp florerar i litteraturen vilket ibland snarare förvirrar än klargör. Till exempel definierar Jesper Due med flera begreppet verksamhetsflexibilitet som verksamhetens anpassning till de anställdas önskemål och personflexibilitet som de anställdas anpassning till verksamhetens behov. I svenska exempel förstås tvärtom att personflex är flexibilitet efter individerna önskemål och verksamhets- eller produktionsflexibilitet är flexibilitet efter verksamhetens behov.¹

Av beskrivningen ovan framgår att begreppet flexibilitet används i en mängd betydelser.² En närmare definition av begreppet flexibilitet och dess koppling till arbetstider är därför nödvändig. En första distinktion i flexibilitetsbegreppet måste göras mellan kvalitativ och kvantitativ flexibilitet. Det förstnämnda avser förmågan att ställa om produktionen till sådana produkter eller varianter som efterfrågas på marknaden. Kvantitativ flexibilitet eller kapacitetsflexibilitet avser möjligheterna att ställa om produktionen efter förändringar i storleken på efterfrågan. Båda aspekterna är viktiga i företag som är kundorderanpassade. Begreppen kvalitativ och kvantitativ flexibilitet, deras orsaker och möjliga strategier att möta denna flexibilitet åskådliggörs schematiskt i *Figur 15.1* nedan. Figuren visar att en förändrad efterfrågan kan mötas genom både kvalitativ flexibilitet och kvantitativ flexibilitet. I modellen är orsakerna till en förändrad efterfrågan av underordnad betydelse. Av betydelse är däremot att efterfrågeförändringar av kvalitativ art, till exempel kundorderanpassade unika produkter medför att möjligheterna att producera på lager eller spekulation försvåras. Detta leder till att behovet av kvantitativ flexibilitet ytterligare förstärks. Primärt intresse i denna studie har kvantitativ flexibilitet, det vill säga olika former av kapacitetsanpassning till förändrade efterfrågenivåer.

¹ Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*. Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1999). *Flexibla tider. Flexibilitetsstrategier inom detaljhandeln*.

² För en utförlig diskussion om flexibilitetsbegreppet se Due, Jesper et al. (1995). *Decentralisering og fleksibilitet: en diskussion af fleksibilitetsbegreber*.

Figur 15.1. Förhållandet mellan förändrad efterfrågan, kvalitativ och kvantitativ flexibilitet



Figuren visar tre olika typer av kvantitativ flexibilitet: *arbetstids flexibilitet* (variera arbetstiderna efter efterfrågan), *numerär flexibilitet* (variera personalstyrka, till exempel genom att behövsanställa, anställa på tidsbegränsade kontrakt eller anlita hyresarbetskraft) samt *funktionsflexibilitet* (variera produkter eller arbetsuppgifter efter efterfrågan). Jag återkommer nedan med en ytterligare precisering av de olika flexibilitetsstrategierna. Flexibilitetsbegreppet kan tillämpas på olika nivåer, på individ-, arbetsplats- och samhällsnivå. I avhandlingen kommer främst flexibilitet på arbetsplatsnivå att behandlas.

Viktiga forskningsbidrag kring flexibilitet på företagsnivå har lämnats av de brittiske forskarna John Atkinson och Nigel Meager.¹ De presenterade i mitten av 1980-talet en teoretisk modell över flexibilitetsstrategier på företagsnivå. Modellen "Det flexibla företaget" skall ses som ett analytiskt verktyg där flera flexibilitetsstrategiers funktioner åskådliggörs. De flexibilitetsstrategier som definieras i modellen är *numerical flexibility*, *functional flexibility*, *distancing strategies* och *pay flexibility*. Det engelska begreppet *numerical flexibility* har ofta översatts till numerisk flexibilitet. Det är mer korrekt att benämna detta numerär flexibilitet då det innebär antalsmässig flexibilitet. Begreppet *functional flexibility* översatts ofta med funktionell flexibilitet. Då flexibiliteten rör variation mellan olika funktioner inom företaget är det lämpligare att använda begreppet funktionsflexibilitet. Begreppet funktionell flexibilitet är direkt olämpligt eftersom alla flexibilitetsstrategier ur användarens synpunkt kan vara funktionella, det vill säga ändamålsenliga. *Distancing strategies* utgörs av till exempel outsourcing. Enligt Atkinson och Meager innebär den numerära flexibiliteten att antalet arbetade timmar varieras, till exempel genom att personalen arbetar övertid eller

¹ Atkinson, John. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organisations, i *Personnel Management*. August 1984. Atkinson, John och Meager, Nigel. (1986). *Changing Working Patterns. How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*. Atkinson, John. (1987). Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties, i *Labour and Society*, Vol. 12, No 1, January 1987.

genom att företaget anställer personal på tillfällig basis. De brittiska forskarna skiljer med andra ord inte på variation i arbetstid och variation i antalet anställda. Våra tidigare forskningsresultat visar att variation i arbetstid och variation i antal anställda kräver olika förutsättningar och har olika effekter på arbetsorganisationen. Det är därför viktigt och relevant att av teoretiska och analytiska skäl begreppsligt skilja dessa flexibilitetsstrategier ifrån varandra.¹ Funktionsflexibilitet förutsätter att personalen kan utföra flera arbetsuppgifter. Atkinson framhåller mycket riktigt att distansering, det vill säga outsourcing, anlitalet av entreprenörer, underleverantörer etcetera, snarare är att betrakta som ett alternativ till flexibilitet än en form av flexibilitet eftersom man då överlåter anpassningen till variationerna till någon annan. Det innebär med andra ord att kravet på eller behovet av flexibilitet blir någon annans problem.² Finansiell flexibilitet slutligen, innebär enligt forskarna att lönesystemet utformas så att det förstärker funktionsflexibiliteten. Genomgången visar att modellen kan och bör modifieras något. Arbetsorganisationsmässigt leder till exempel numerär flexibilitet antingen till en uppdelning i A- och B-lag eller till att alla får enkla, utarmande arbetsuppgifter. De tre begreppen arbetstidsflexibilitet, numerär flexibilitet och funktionsflexibilitet beskriver bättre flexibilitetssträvandena under 1990-talet.

Arbetstidsflexibilitet innebär att variationer i efterfrågan möts genom att variera arbets- och driftstiderna. Det finns flera sätt att åstadkomma arbetstidsflexibilitet. De traditionella sätten att åstadkomma denna typ av flexibilitet har varit övertid och permitteringar. Jag vill här definiera tre andra typer av arbetstidsbegrepp för att åstadkomma arbetstidsflexibilitet: konjunkturanpassade arbetstider, säsonganpassade arbetstider och kundorderanpassade arbetstider. Alla tre typerna innebär någon form av produktionsanpassning. Konjunkturanpassade arbetstider används ofta i pressen som ett samlingsbegrepp för flera typer av arbetstidsflexibilitet. Jag menar att *konjunkturanpassade arbetstider* måste ha någon form av reglering för att utjämna arbetstiden under en hel konjunkturcykel, det vill säga årsarbetsmättet kan uppnås som ett genomsnitt under en period som är längre än ett år. Om arbetstidsarrangemanget innebär utjämning av årsarbetstiden inom ett år är det mer adekvat att använda begreppet *säsonganpassade arbetstider*. Detta innebär att personalen till exempel arbetar mer under vintern och mindre under sommaren. Årsarbetstiden är dock densamma år från år. Arbetstider som behöver förändras med kortare framförhållning och med kortare varaktighet än säsong benämner jag *kundorderanpassade arbetstider*. Dagens debatt gäller i första hand denna typ av arbetstidsflexibilitet.

¹ Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*. Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1999). *Flexibla tider. Flexibilitetsstrategier inom detaljhandeln*.

² Atkinson, John och Meager, Nigel. (1986). *Changing Working Patterns*, s 13.

Numerär flexibilitet innebär att personalstyrkans storlek varierar. Det klassiska sättet att åstadkomma detta är att anställa respektive säga upp personal. Detta kräver i allmänhet investeringar i maskiner och dylikt. Genom att införa respektive lägga ned ett andra skift kan drifttiden fördubblas respektive halveras utan krav på ytterligare investeringar. Trögheter i ett sådant system påverkas bland annat av tillgången på arbetskraft och regler för att säga upp personal. I Atkinsons presenterade modell för företag att åstadkomma flexibilitet är verksamheten uppbyggd kring en kärngrupp av anställda med företagsspecifik kunskap och hög kompetensnivå. Denna grupp anställda kan inte utan besvär ersättas och har därför trygga anställningsförhållanden, kontinuerlig kompetensutveckling och bättre lönevillkor. Kring denna grupp av kärnarbetare är flera grupper med svagare anknytning till företaget knuten. Den första perifera gruppens kunskaper är inte företagsspecifika och de kan därför lättare sägas upp och anställas. Det är bland dessa arbetare den numerära flexibiliteten är tänkt att användas. Det finns en andra och en tredje perifer grupp som består av personal med svagare anställningsförhållanden. Dessa två grupper består av vikarier och statligt subventionerad arbetskraft samt genom externa firmor inhyrd arbetskraft.¹

Det tredje sättet att möta kvantitativa förändringar av efterfrågan är genom funktionsflexibilitet, vilket innebär att företaget utnyttjar den befintliga personalen på ett mer effektivt sätt. Detta kan åstadkommas på flera olika sätt, dels kan det ske genom att personal förflyttas till avdelningar där behoven är större, dels kan det ske genom att personalens arbetsuppgifter varierar så att en omfördelning av direkt produktion och indirekta arbetsuppgifter anpassas efter den aktuella efterfrågan. Det förra tillvägagångssättet förutsätter en arbetsutvidgning, det vill säga att personalen kan utföra flera arbetsuppgifter, eller att de kan utföra samma arbetsuppgift i olika avdelningar. Omfördelning av direkt produktion och indirekta arbetsuppgifter förutsätter att personalen i sitt arbete har direkta och indirekta arbetsuppgifter. Detta underlättas av en arbetsberikning, en utvecklad arbetsorganisation och kompetensutveckling. Kompetensutveckling är i sig en indirekt arbetsuppgift som kan användas för att möta fluktuationer i efterfrågan. Funktionsflexibiliteten kan även åstadkommas genom att låta tjänstemän tillfälligt arbeta i produktionen där behov uppstår. I dag kan detta vara svårt att åstadkomma då tjänstemannaarbete "skyddas" av befattningsbeskrivningar.

15.3.5. Implementering av nya produktionskoncept

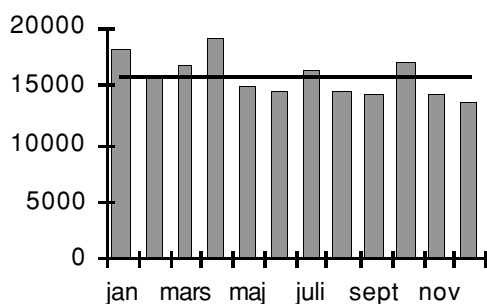
Jag skall i det följande illustrera införandet av nya produktionskoncept och de ovan beskrivna flexibilitetsstrategierna i Sverige. Jag kommer också att beskriva

¹ Atkinson, John. (1984). *Manpower Strategies for Flexible Organisations*.

vilken betydelse detta får för arbetsorganisation och arbetstidsgestaltning. Jag kommer också att försöka klargöra hur omfattande dessa tendenser är på den svenska arbetsmarknaden.

Ett sätt att göra produktionen mager, som också används av svenska företag, är att korta ned genomloppstider för att på så vis ha färre produkter i arbete och därmed mindre bundet kapital. Vad gäller arbetstidsgestaltning är det viktigt att notera att kortare genomloppstider och mindre produkter i arbete medför att förändringar i efterfrågan snabbare kommer att behöva mötas i bemaningshänseende, till exempel genom kundorderanpassade arbetstider, se kapitel 13.1.4 *Förhållandet mellan produktionskoncept och arbetstidsgestaltning* sidan 209 för ett utförligare resonemang. Flera stora svenska verkstadskoncerner har under 1990-talet sjösatt koncernprogram som sätter tid i blickpunkten. Mest känt är ABBs T 50-program från början av 1990-talet. Uttrycket T 50 stod för *Tid 50 procent*, det vill säga att genomloppstiderna skulle minska till hälften. Denna halvering av genomloppstiderna skulle ske under en treårsperiod.¹ T 50-programmet är tänkt som en kontinuerlig process varför något slutmål aldrig kommer att nås. Liknande projekt som fokuserar på tid och leveranssäkerhet har iscensatts av andra dominerande företag som Volvo, SAAB, och Skanska. KLE är Volvo Torslandas motsvarighet. Trebokstavskombinationen står för kvalitet, leveranssäkerhet samt ekonomi. Volvo Torslandas mål avseende leveranstid var att 1995 arbeta efter en kundorderstyrd produktion med två veckors leveranstid från kundorder till leverans. År 1993 var motsvarande tidsåtgång fem veckor. Vid kortare planeringshorisont ökar behovet av att snabbt kunna variera produktionsvolymerna.

Diagram 15.3. Nybilsförsäljning av Volvo



Källa. Anderberg, Börje m.fl. (1993). *Kundorderstyrd flexibilitet*.

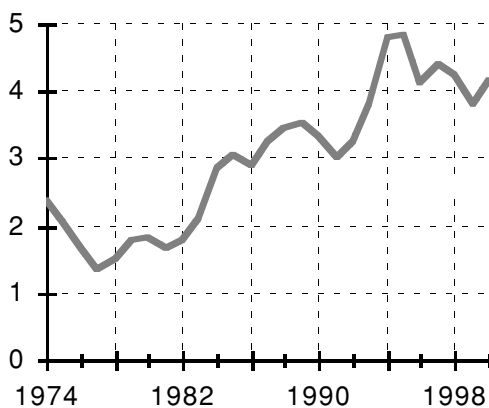
försäljningsförändringar. Försäljningsdriver används för övrigt bland annat just för att utjämna efterfrågevariationer. Detta visar att för detta företag bör den totala flexibilitetskapaciteten i genomsnitt vara plus minus nio procent.

Vid Volvo varierade den månatliga försäljningen med plus minus nio procent under en femårsperiod. Utifrån detta medel är de två extremerna plus 21 procent och minus 13 procent. Se *Diagram 15.3*. Diagrammet visar att årliga säsongvariationer i efterfrågan återkommer. Förutom årliga säsongvariationer har avvecklandet och introducerandet av bilmodeller liksom olika "försäljningsdriver" stor betydelse för

¹ Björkman, Torsten. (1997). "Management"-en modeindustri, s 65.

Den viktigaste faktorn att laborera med när det gäller att åstadkomma kapacitetsflexibilitet är arbetskraftsvolymen. Inom industrin har de traditionella sätten att laborera med arbetskraftsvolymen varit att vid en efterfrågeökning använda övertid eller att anställa personal och vid en nedgång korttidspermittera eller att säga upp personal. Båda dessa strategier har använts under 1990-talet. Övertidstimmarna inom verkstadsindustrin utgjorde för ett kvartssekel sedan knappt två procent av det faktiskt antalet arbetade timmar. I mitten av 1990-talet utgjorde de mer än det dubbla. Övertidsutvecklingen inom verkstadsindustrin i Sverige 1974–2000 framgår av diagrammet nedan.

Diagram 15.4. Övertid i verkstadsindustrin åren 1974–2000. Arbetare. Procent av faktiskt antal arbetade timmar i verkstadsindustrin



Källa. SCB. Egna bearbetningar. Uppgifterna för år 2000 gäller första halvåret.

Ökningen under 1980-talet är inte så anmärkningsvärd om vi beaktar att ekonomin under denna period var överhettad och arbetslösheten låg. Arbetslösheten låg då på en nivå mellan två och tre procent. Mer anmärkningsvärt är den kraftiga ökningen av övertiden i början av 1990-talet då konjunktunedgången var kraftig och arbetslösheten ökade snabbt även inom verkstadsindustrin. Förklaringar till det ökade bruket av övertid är sannolikt att företagen varit osäkra om den framtida efterfrågan av företagets produkter och en rädsla för att anställa personal men även en strä-

van efter att slimma organisationerna (*Lean Production*). Under 1990-talet har omfattande neddragningar av personal skett inom verkstadsindustri såväl som övriga delar av arbetslivet. Trots kraftiga konkurrensfördelar för svensk exportindustri sedan 1992, då den fasta växelkursen övergavs i Sverige, var anställningsnivån inom tillverkningsindustri i slutet av 1990-talet endast 80 procent jämfört med situationen 1990.¹ Arbetslivsforskaren Torsten Björkman liknade i mitten av 1990-talet företagets strävan mot *Lean Production* med anorexi, det vill säga ett bantningssätt som övergått i ett sjukligt och hälsovådligt beteende.² Huruvida denna *Lean Production* är ändamålsenlig är svårt att uttala sig om utan mycket omfattande studier. Vi kan dock konstatera att det finns en stor tilltro till *Lean Production* bland såväl företagsledning som fackliga företrädare.

¹ SCB. (2000). Förvärvsarbetande 16+ år med arbetsplats i regionen (RAMS) efter region, näringsgren SNI92, kön och år. År 1990–1998, <http://www.scb.se/databaser>, hämtad den 29 augusti 2000.

² Björkman, Torsten. (1997). "Management" –en modeindustri, i Sandberg, Åke (red.), *Ledning för alla?*

Lean Production och det som denna managementstrategi står för har varit en realitet i de företag, svenska såväl som utländska, vi besökt.

En undersökning om utbredningen av nya ledningskoncept har genomförts av Christoffer Edling och Åke Sandberg utifrån arbetsplatsmaterial insamlat 1991 i den svenska Arbetsplatsundersökningen. Undersökningen skedde genom intervjuer med chefer och personalchefer på 2000 representativa arbetsplatser. Datamaterialet innehöll inte några frågor om förändringstendenser under tid men bör fånga upp något av utbredningen av de "nya" ledningsstrategier som inträffat runt 1990. Ny ledning operationaliserades utifrån aspekter inom de tre områdena idéstyrning, ekonomisk styrning och arbetsorganisation. Med idéstyrning avsågs kvalitetscirklar, introduktionskurser, internutbildning och utvecklingssamtal. Ekonomisk styrning utgjordes av decentraliserat resultatansvar och flexibilitetslönesättning. Med arbetets organisation avsåg författarna delegering av beslut om vilka arbetsuppgifter som skall utföras, delegering av hur arbetsuppgifter skall utföras samt minskade skillnader mellan arbetare och tjänstemän.

Ekonomisk styrning enligt de två kraven uppfylldes på 40 procent av arbetsplatserna, de fyra idéstyrningskraven uppfylldes på 20 procent av arbetsplatserna och de tre arbetsorganisationskraven uppfylldes på sex procent av arbetsplatserna. Enligt dessa definitioner på "ny ledning" är det enligt författarna

"... arbetsplatser inom verkstadsindustrin [som] står tydligt fram som den bransch som har det längst drivna användandet av ny ledning."¹

Författarna konstaterar vidare att det främst är de stora arbetsplatserna som använder "ny ledning". Vi kan med andra ord konstatera att denna "ny ledning" är vanligast inom stora företag inom industrin och då särskilt verkstadsindustrin. Dessvärre ger det av författarna använda materialet inte möjlighet till att se några utvecklingstendenser över tid varför vi inte kan se i vilken utsträckning användandet av "ny ledning" förändrats över tid. Vad deras statistiska undersökning av datamaterialet dock visar är att företag som karaktäriseras av en marknadssituation med kundanpassning och hög konkurrens i större utsträckning än andra företag hade i större inslag av "ny ledning".² Det kan också konstateras att SAF tror mycket på denna utveckling.³

NUTEK genomförde 1996 en undersökning med syfte att "öka medvetenheten om vikten av moderna arbetsorganisationer, så kallade flexibla arbetsorga-

¹ Edling, Christofer och Sandberg, Åke. (1997). *Nya ledningsstrategier i Sverige: En empirisk belysning av utbredning och samband*, s 327.

² Edling, Christofer och Sandberg, Åke. (1997). *Nya ledningsstrategier i Sverige: En empirisk belysning av utbredning och samband*, s 326-334.

³ Se till exempel Berg, Johan. (1988). *Flexibla arbetstider för företag och anställda. 26 exempel*, utgiven av SAF. SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1992). *Flexibilitet i praktiken*.

nisationer, och att medverka till deras spridning".¹ Som ett komplement till den normativa ansatsen ingick också en kartläggning av utbredningen av organisationsförändringar och införandet av flexibel arbetsorganisation. Väl att märka innebar NUTEKs definition av flexibel arbetsorganisation att fyra specificerade kriterier skulle uppfyllas: organiserad kompetensplan, hög grad av decentraliserat ansvar, mindre byråkratisk organisation och slutligen individuella kompensationsystem. Det rörde sig med andra ord inte om någon direkt mätning av organisationens kapacitetsflexibilitetspotential och mätte egentligen endast delvis vad som enligt min definition skulle kunna vara indikatorer på vissa typer av funktionsflexibilitet. Sett utifrån ett företagsperspektiv har jag tidigare redogjort för att det är möjligt att även åstadkomma kapacitetsflexibilitet i en organisation genom arbetstidsflexibilitet respektive numerär flexibilitet. Deras studie visar dock att 77 procent av arbetsplatserna inom den privata sektorn hade genomfört en större organisationsförändring under 1990-talets början. Av dessa hade 27 procent infört det som i deras definition skulle vara en indikator på en flexibel arbetsorganisation. Resultaten av undersökningen i detta hänseende är dock mycket osäkra eftersom endast 700 av ett urval på 2000 arbetsplatser besvarade enkäten, det vill säga en svarsfrekvens på 34 procent.²

När det gäller förändringar av arbetsintensitet och arbetsorganisationsförändringar under den aktuella perioden finns en del material, om än inget som är en utvärdering av nya flexibilitetsstrategier. Metall gjorde 1994 en undersökning om bland annat arbetsorganisationsförändringar och arbetsintensitet. Av de undersökta arbetsplatserna hade en så stor andel som knappt åttio procent upplevt en arbetsorganisationsförändring under de senaste fem åren. Av dessa uppgav sextio procent att arbetsintensiteten ökat.³ Någon koppling till de tre ovan beskrivna flexibilitetsstrategierna görs inte i undersökningen varför vi inte kan dra några långtgående slutsatser. SCB:s program för arbetsmiljöstatistik har tagit fram statistik som beskriver arbetsvillkor under åren 1991–1997 uppdelat på bland annat kön och bransch. Av denna sammanställning kan vi utläsa att andelen personer som upplever att stressen ökat stigit med fem procentenheter, från 27 till 32 procent för män inom näringsgrenen tillverkning vartill verkstadsindustri räknas. Ökningen var dock betydligt högre inom vård respektive utbildning där ökningen var 12 till 14 procentenheter för kvinnor. SCB undersökte även om de tillfrågade upplevde att arbetstakten ökat de senaste fem åren. År 1995 uppgav 50 respektive 54 procent av kvinnor respektive män att arbetstakten ökat de senaste fem åren. År 1997 var motsvarande värden 56 respektive 57 procent. Dessa data visar att arbetsintensiteten ökat i det svenska

¹ NUTEK. (1996). *Toward a Flexible Organisation*, s 3, se även s 7 f.

² NUTEK. (1996). *Toward a Flexible Organisation*, s 8.

³ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Metallarbetet och metallönen – Rapport från en undersökning*, s 36, 46.

arbetslivet under 1990-talet och att förändringstakten dessutom varit tilltagande.¹

Arbetskyddsstyrelsen och SCB har genomfört en återkommande undersökning om arbetsolyckor och andra arbetsorsakade besvär sedan 1995. Ett frågeområde behandlar vad i arbetet som orsakat besvär, till exempel buller, kyla, arbetsställning samt stress, psykiska påfrestningar. Utav totalt tolv olika arbetsförhållanden har endast faktorn "stress, psykiska påfrestningar" signifikanta förändringar för båda könen mellan såväl 1995 och 2000 som 1998 och 2000. Under sexårsperioden fördubblas andelen sysselsatta som anger att arbetet orsakat besvär de senaste 12 månaderna på grund av stress och psykiska besvär. År 1995 angav 6,1 procent av kvinnor att arbetet orsakat besvär de senaste tolv månaderna på grund av stress och psykiska påfrestningar. År 2000 hade andelen sysselsatta kvinnor som angav stress och psykiska påfrestningar ökat till 11,8 procent, nästan en fördubbling. År 2001 sjönk denna andel till 11,2. Förändringen var dock inte signifikant. För kvinnor utgör stress och psykisk påfrestning sedan år 2000 den mest utbredda faktorn och större än påfrestande arbetsställning och tung manuell hantering. År 2001 innebar inga större förändringar. Även bland männen ökade andelen som angav att stress och psykiska påfrestningar på arbetet orsakat besvär, från 3,6 procent år 1995 till 6,6 procent år 2001. Bland de sysselsatta männen var stress och psykiska påfrestningar den näst vanligast angivna orsaken av de arbetsrelaterade orsakerna, endast påfrestande arbetsställning angivet av 7,5 procent var vanligare. Det senare värdet har varit relativt konstant under den undersökta sexårsperioden. Även dessa uppgifter visar med andra ord att stressen i arbetslivet ökat sedan mitten av 1990-talet då dessa undersökningar startade. En bidragande förklaring till detta är de nya organisationsformerna som innebär en mer slimmad organisation.²

Om vi återgår till övertidsproblematiken kan vi konstatera att övertiden minskat under andra halvan av 1990-talet, se till exempel *Diagram 15.4* sidan 279, trots att vi under denna period upplevt en högkonjunktur för industrin. Flera förklaringar till detta har troligtvis samverkat. För arbetare torde två viktiga förklaringar vara att vi dels fått en ökad användning av olika flexibilitetsstrategier såsom till exempel flexibla arbetstidslösningar dels en ökad inhyrning av arbetskraft vid arbetstoppar. Vi skall dock hålla i minnet att övertidsan-

¹ Eklund, Inger. (2000). Arbetsvillkor och arbetsmiljö, i Tegsjö, Björn, Hedin, Gunnar och Eklund, Inger. *Kartläggning av magra organisationer*, s 38 ff, tabell 5.1.2 och tabell 5.1.4.

² SCB. (2000). *Arbetsorsakade besvär 2000. Statistiska meddelande, Am 43 SM 0001*, s 10. Signifikansnivån i undersökningen var beräknad utifrån att resultaten med 95 procent sannolikhet inte utgjordes av slumpmässiga fel. SCB. (2001). *Arbetsorsakade besvär 2001. Statistiska meddelande, Am 43 SM 0101*, s 12. Utifrån näringsgrensindelning är det dock skola samt vård och omsorg som uppvisar den högsta andelen personer som anger att andra förhållanden (förutom arbetsolycka) orsakat besvär. Dessa två näringsgrenar ligger på 28 procent mot 20 procent för näringsgrenen utvinning av mineral, tillverkning, se Tabell 4b s 49 f.

vändningen under första halvan av 1990-talet var exceptionellt hög. Även för tjänstemän har betald övertid minskat sedan mitten av 1990-talet och är nu de lägsta sedan i vart fall 1985.¹ För tjänstemän torde även ett ökat användande av bruket att avtala bort rätten till övertidsersättning ha bidragit till en minskning av betald övertid. År 1999 hade en tredjedel av SIFs medlemmar förhandlat bort rätten till övertidsersättning. När den enskilda tjänstemannen förhandlar bort rätten till övertidsersättning så förhandlas samtidigt arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar över övertid och jourtid bort. Problemet med det ökande bruket av att förhandla bort rätten till övertid har dock uppmärksammats av SIF och frågan har hög prioritet inom förbundet. Frågan diskuterades i förbundsfullmäktige, förbundets högst beslutande organ mellan kongresserna, hösten 2000 och var en prioriterad fråga inför de kommande avtalsförhandlingarna.² Även inom SACO-förbundet Civilingenjörskörbundet (CF) har det obetalda övertidsarbetet uppmärksammats. Utifrån de återkommande löneenkäterna som går ut till medlemmarna kan vi konstatera att andelen som förhandlat bort rätten till övertidsersättning stigit från 38 procent 1995 till 43 procent 1998. CF genomförde dessutom våren 1999 en enkät för att undersöka utbredningen och omfattningen av övertidsarbetet där man konstaterade att gruppen som avtalat bort rätten till övertidsersättning arbetar mer övertid än de som har en reglerad övertid.³ Ett ökat bruk av oreglerad arbetstid är i sig en indikator på att målstyrning ökat och att direkt kontroll av arbetstid minskat. I den ovan refererade CF-enkäten angav en så stor andel som 90 procent av männen i åldern 52-63 år att de arbetade övertid av lojalitet till företaget. Enligt tilläggsfrågor till SCBs arbetskraftsundersökning 1994 framkom att det obetalda övertidsarbetet var nästan lika omfattande som det betalda, 2 800 000 timmar respektive 2 400 000 timmar.⁴

Vidare kan vi konstatera att en stor nackdel med att använda övertid som flexibilitetsinstrument är att det endast är verksamt uppåt. I sin ytterlighet innebär *Lean Production* med sin strävan mot en maximalt slimmad organisation att personalbemanningen anpassas till en miniminivå. I vårt företagsexempel ovan, se sidan 278, innebär det att denna minimibemanning behöver öka produktionen med 40 procent för att kunna hantera maximalvärdet. En effekt av att använda någon form av arbetstidsflexibilitet med både plus och minustid är att grundbemanningen kan läggas på en högre nivå utan att det behöver inne-

¹ Se till exempel SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (2000). *Övertid 3e kvartalen 1985–1999*, <http://www.saf.se> hämtad den 2 februari 2000.

² Intervju med C-G Hjort, ombudsman SIF Göteborg, den 15/9 2000. Varken SACO, SIF eller SAF har uppgifter på hur många som förhandlat bort rätten till övertidsersättning.

³ Civilingenjörskörbundet. (1999). *CF-medlemmarnas övertidsarbete; - en rapport från CF:s arbetstidsgrupp*.

⁴ Aronsson, Gunnar och Göransson Sara. (1997). Mellan tids- och resultatkontraktet. En empirisk studie av obetalt övertidsarbete, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*

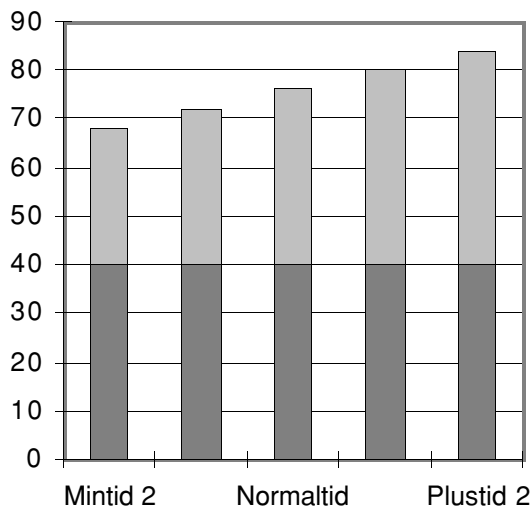
bära extra kostnader för företaget i perioder med låg efterfrågan och låg produktion. I vårt företagsexempel innebär en grundbemanning att produktionen måste ökas med 21 procent vid den månad då försäljningen är som störst. Detta är hälften så mycket som vid minimibemanningsalternativet. Detta är en viktig bakgrundsfaktor till varför nya flexibilitetsstrategier som till exempel konjunkturanpassade arbetstider och kundorderanpassade arbetstider börjat diskuteras och användas.

För att illustrera dessa nya flexibilitetsstrategier och förstå de konsekvenser dessa leder till inom verkstadsindustrin kommer jag i följande kapitel att redogöra för olika typer av införda flexibilitetsstrategier.¹ Företagsexemplen har valts för att täcka in bruket av olika typer av flexibilitetsstrategi för att därmed möjliggöra kvalitativa analyser av förutsättningar för och effekter av olika flexibilitetsstrategier. Genom dessa företagsexempel kan vi dock inte uttala oss om hur vanligt förekommande de olika flexibilitetsstrategierna är. Förutom intervjuer och arbetsplatsbesök har även avtal och annat skriftligt material använts. Efter denna redogörelse kommer jag att göra en mer samlad analys av förändringarna som skett och relatera detta till arbetstidsgestaltningen.

Kundorderanpassade arbetstider

I praktiken innebär kundorderanpassade arbetstider att arbetstiden varierar med i allmänhet plus minus tio procent.

Diagram 15.5 Produktionsflectid vid SAAB, driftstid per vecka, timmar



Källa. SAAB Automobil, Trollhättan. (1996). *Produktionsflexibel arbetstid på Saab i Trollhättan*. Löner och arbetsrätt.

Lösningarna för detta skiljer sig något mellan olika företag men SAAB Automobile i Trollhättan kan tjäna som exempel. Produktionsflectid används som namnet antyder i produktionen där företaget utnyttjar två skift. Tidiga skiftet är alltid 40 timmar. Arbetstiden i det sena skiftet kan där varieras i en trappstegsmodell med fem trappsteg. Detta ger en veckoarbetstid på 28 timmar vid det lägsta minimitidsalternativ och 44 timmar vid högsta plustidsalternativet. Driftstiden per vecka kan därmed varieras mellan 68 och 84 timmar.

Vid förändringar av arbetstiden vid SAAB krävs en förvarningstid på fyra

¹ Merparten av företagsexemplen finns samlade i Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*.

veckor. I de svenska avtal vi sett har varseltiden varit två till fyra veckor. I ett par utländska arbetstidsavtal har varseltiden varit så kort som ett par dagar för att förändra arbetstiden. Detta gäller till exempel Opel Rüsselsheim där en varseltid inom den så kallade arbetstidskorridoren endast är två dagar. Samma varselperiod gäller i Kongsberg Automotive när det gäller förändringar av enstaka dagar. Vid förändringar på plus minus ett par arbetstimmar gäller en varseltid på 24 timmar vid företaget. Det är av vikt att notera att begränsningsperioden för att beräkna flexibilitetsspannet, de plus minus tio procenten, skiljer sig mellan olika företag. Ibland finns det en reglering som innebär att arbetstiden maximeras till ett visst antal timmar per dag, vecka eller tvåveckorsperiod.¹ Detta gäller dock inte alla överenskommelser. Vid AutoNova i Uddevalla medförde avtalet att arbetstiden, liksom vid andra företag, kunde variera med plus minus tio procent men begränsningsperioden var ett år vilket innebär att arbetstiden per dag och vecka egentligen endast begränsas av skyddsreglerna enligt lagstiftningen. Detta innebär att personalen under en längre period arbetade två timmar plus varje dag, det vill säga tio timmar per dag. Detta innebär en förlängning med 25 procent.²

En annan möjlighet att variera arbetstiden är att företaget har rätt att lägga ut ett antal produktionsfria dagar, det vill säga dagar som blir arbetsfria för de anställda. I de företag och avtal vi studerat har varseltiden för dessa produktionsfria dagar varierat mellan två och sextio dagar. För att kunna ta ut arbetsfria dagar krävs att den dagliga arbetstiden förlängs. Det är samma modell som även används i de företag som förlänger det dagliga arbetstidsmåttet för att möjliggöra ledighet vid så kallade klämdagar kring jul och nyår. Vi såg i *Diagram 15.3. Nybilsförsäljning av Volvo* sidan 278 att det inom det företaget fanns ett behov av att anpassa produktionen efter efterfrågevariationer. Diskussioner om ett avtal för att hantera dessa variationer har initierats flera gånger under 1990-talet. I juni 1999 kom parterna på Volvo Torslandaverken överens och från den 1/1 2000 finns ett avtal som innebär att företaget förfogar över en arbetstidsflexibilitetspotential på totalt 8,7 procent i genomsnitt på årsbasis, vilket är lika med det genomsnittliga flexibilitetsbehovet. Inom tvåskiftssystemet ges företaget möjlighet att ta ut 25 produktionsfria arbetspass under ett år genom en så kallad processbank. En så kallade håldagsbank ger ytterligare 2,5 procent. I håldagsbanken sätts 1 timma in per skift och vecka. Håldagsbanken

¹ SAAB Automobil, Trollhättan. (1996). *Produktionsflexibel arbetstid på SAAB i Trollhättan. Informationsmaterial utarbetat av avdelningen Löner och arbetsrätt*. Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, Bilaga 1. Se till exempel SAAB, Opel, SKF E-fabrik, Scania och Kongsberg Automotive. Kortare varseltider krävs vid Opel Rüsselsheim och Kongsberg Automotive där varseltiden är två dagar.

² Lokalt kollektivavtal tecknat 950901 mellan Svenska Metallindustriarbetareförbundet avd 112 och AutoNova AB. Uddevalla.

kan variera mellan minus 30 timmar och plus 20 timmar. Håldagsbanken blir "full" efter en 20-veckorsperiod vilket motsvarar 2,5 dagar. Efter den övre gränsen uppnått sätts timmarna in på ett individuellt arbetstidskonto. I avtalet finns också möjligheter att den 31/1 årligen föra över ett under- eller överskott på 75 timmar i processbanken. Ett fullt utnyttjande av de två minusgränserna ger 105 timmar (75 timmarna i processbanken och 30 timmarna i håldagsbanken) vilket utnyttjat under en 20-veckorsperiod innebär 14 procent produktionsminskning. En annan möjlighet är att ta ut alla 105 timmar i sträck vilket innebär 2,5 veckor. Teoretiskt är det dock möjligt för företaget att minska arbetstiden mer eftersom de 75 timmarna minus gäller när beräkningsåret är slut. Så länge parterna är överens kan företaget minska arbetstiden ytterligare. Företaget och Verkstadsklubben har dock som gemensamt mål att vid årsskiftena ligga så nära noll som möjligt för att inte äventyra flexibiliteten året efter.¹

I de avtal vi sett är grundlönen konstant oberoende om de anställda arbetar plustid eller minustid. Ett undantag finns dock. Vid ett av de företag vi besökt, Götaverken Cityvarvet, har företaget enligt avtalet rätt att sända hem personal upp till 120 timmar. Hur och när inarbetningen av arbetsfri tid skall ske har inte reglerats i avtalet men förutsätts ske genom att personalen på individuell basis i förväg arbetar in 120 timmar i övertid. OB-ersättning betalas dock ut efter faktisk arbetstidsförläggning i de avtal vi sett vilket gör att lönen kan variera något. Dessutom förekommer det att lönen höjs något för de anställda som omfattas av avtal om kundorderflexibilitet. Vid SAAB i Trollhättan och vid Volvo Torslandaverken påförs ett belopp på knappt 300 kronor eller två procent av lönen.²

De anställda kompenseras i allmänhet på något sätt för att gå med på överenskommelser om arbetstidsflexibilitet. Kompensationen skiljer sig dock något mellan företagen. Det är inte ovanligt att ett företag och dess lokala motpart samtidigt diskuterat flera olika förändringar, till exempel individuellt flex, kompetensutveckling och bonussystem. Det är därför inte helt lätt att avgöra vad som är den specifika betalningen för avtalet om varierade arbetstider. Generellt sett förefaller det som om avtal som tecknas vid tillfällen då det finns hot om uppsägningar är kopplade till överenskommelser om att uppsägningar inte sker. Vi kan konstatera att ökad anställningstrygghet, n. b. för de redan anställ-

¹ Volvo Torslandaverken. (1999). Nya drifts och arbetstider VTV, (Avtal om flexibla arbetstider, tillfälligt anställda och kompetensutveckling). Intervju med Roger Håkansson, förhandlingsavdelning Volvo Torslandaverken, den 15/3 2000. Intervju med Peter Schubert, Volvo Torslanda Verkstadsklubb, den 25/10 2000.

² Se Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, Bilaga 1. Se till exempel Volvo Buss Borås, Opel, Götaverken och Kongsberg Automotive. Se även Volvo Torslandaverken. (1999). Nya drifts och arbetstider VTV, (Avtal om flexibla arbetstider, tillfälligt anställda och kompetensutveckling). Intervju med Roger Håkansson, förhandlingsavdelning Volvo Torslandaverken, den 15/3 2000.

da, varit ett viktigt motiv för alla verkstadsklubbar vi varit i kontakt med då överenskommelser om arbetstidsflexibilitet och numerär flexibilitet diskuterats. I de företag där överenskommelser om produktionsanpassade arbetstider träffats och där anställningssituationen inte varit lika osäker har compensationen i form av arbetstidsförkortning, högre lön och kompetensutveckling förekommit. En kompensationsform som uppskattas av de anställda i flera företag är utökade möjligheter för den enskilda arbetaren att själv kunna bestämma över när arbetsfri tid, så kallad kompledighet, skall tas ut.¹

För företagen är den största vinsten med arbetstidsflexibilitet att produktionen kan göras mer efterfrågeanpassad och därigenom mer effektiv. På detta vis räknar flera företag med att leveranstiderna skall kunna minskas. Det finns tre fördelar med att använda kundorderanpassade arbetstider jämfört med övertid och kortidspermitteringar: 1) Enkelheten i användandet, 2) Ingen kostnad vid användandet av flexibiliteten, 3) Grundbemanningnivån kan hållas högre. Enkelheten i användandet består i att företaget utan skyldighet att kontakta andra myndigheter eller andra organisationer kan förändra arbets- och driftstiderna med relativt kort planeringshorisont. Till skillnad från övertid och permitteringar kostar det heller inget att använda. Däremot kostar det i allmänhet att införa instrumentet. I SAAB Trollhättan innebar avtalet en 3,5 procent högre lönekostnad.² Nivån på grundbemanningen och dess fördelar har behandlats på sidan 283 och följande. Kort uttryckt innebär det att företagen kan ha en högre bemanningnivå utan att behöva betala för personal som är undersysselsatt eftersom kundorderanpassade arbetstider kan justeras nedåt såväl som uppåt. Vid liten efterfrågan minskas helt enkelt arbets- och driftstiden och vid hög efterfrågan ökas de. Därmed blir flexibilitetsspannet dubbelt så stort jämfört med om endast övertid används. Ytterligare en faktor som är kopplad till högre bemanningnivåer är att företaget har tillgång till kompetent personal då efterfrå-

¹ Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, Bilag. För Sandvik Gomoverken se: Avtal om arbetstidskonto mellan Metallklubben och företaget vid Gimoverken, Gimo den 5 februari 1996. Se även Volvo Torslandaverken. (1999). *Nya drifts och arbetstider VTV*, (Avtal om flexibla arbetstider, tillfälligt anställda och kompetensutveckling). Intervju med Roger Håkansson, förhandlingsavdelning Volvo Torslandaverken, den 15/3 2000. Minskningen av arbetstiden vid Volvo Torslandaverken gäller dock endast personal som arbetar ständig natt och härrör från en schablonisering av OB-ersättningen vid övergång till månadslön. Minskningen av arbetstiden från 34 timmar till 33 innebar att månadslönen blev lika stor som för normal heltid. Compensationen i form av arbetstidsförkortning: SAAB, Scania, Elektrolux, SKF och i viss mån Volvo Torslandaverken; högre lön: SAAB, SKF E-fabrik, Volvo Torslanda; kompetensutveckling: SKF E-fabrik, AutoNova, Scania, Sandvik Gimoverken och Volvo Torslandaverken. Kompensationsledighet gäller Kongsberg Automotive, Volvo Buss Borås, Götaverken Cityvarvet och Volvo Torslandaverken

² De anställda som arbetar med kundorderanpassade arbetstider erhåller 2 procent högre lön och 24 timmar kompensationsledighet vilket ger $2+1,5\%=3,5\%$. Vid SKF E-fabrik ingår även en rörlig kostnad i form av ersättning motsvarande övertidstillägget då arbetstiden överstider 40 timmar per vecka, dvs under ungefär halva tiden under en konjunkturcykel.

gan stiger. Det senare kommer vi att behandla utförligare i avsnittet *Konjunkturadaptade arbetstider* sidan 290. För individen innebär de kundorderanpassade arbetstiderna att osäkerheten om när hon skall arbeta ökar. Dessutom innebär det att arbetsintensiteten ökar eftersom perioder av låg efterfrågan och låg produktion matchas med kortare arbetstid.

Säsongsanpassad arbetstid

Säsongsanpassad arbetstid innebär att företaget inom ett år varierar drifts- och arbetstiderna efter förändringar i produktionsvolymen. Skillnaden mellan kundorderanpassade arbetstider och säsongsanpassade är ej distinkt. I allmänhet kan avtal om kundorderanpassning även tillämpas vid återkommande säsongsvariationer. Jag menar att den huvudsakliga skillnaden mellan kundorderanpassade arbetstider och säsongsanpassade arbetstider är planeringshorisonten och varseltiderna. Volvo Buss har tecknat ett arbetstidsavtal som till formen är kundorderanpassat men där tillämpningen i huvudsak är säsongsanpassning. Företaget har under lång tid haft hög beläggning under hösten och låg beläggning under våren. Avtalet gäller kundorderanpassade arbetstider, den praktiska tillämpningen innebär dock att de anställda arbetar mer under högsäsong och mindre under lågsäsong. Volvo Buss kan därför utgöra ett exempel på en tillämpning av säsongsanpassad arbetstid. Avtalet innebär i kortlighet att den dagliga arbetstiden förlängts till 8,5 timmar. Mertiden tas ut på tre olika sätt: Sex så kallade klämdagar vilka fastställs i samförstånd mellan ledning och verkstadsklubben i arbetstidsavtalet för avtalsåret. 8,5 timmar överförs till den individuella arbetstidsbanken som individerna själva förfogar över. Resterande 56 timmar kan företaget lägga ut som produktionsfri tid. Enligt avtalet skall arbetsfri tid förläggas till avslutande veckodag och meddelas tre veckor innan. Flexibilitetspotentialen blir, om vi utgår från att de sex klämdagarna och den individuellt förfogade tiden tas ut i enlighet med efterfrågesituationen, maximalt sju procent. Om vi endast räknar de 56 timmar som företaget har förfoganderätt över inskränker sig flexibilitetspotentialen till tre procent på årsbasis. Om vi däremot utgår från att företaget använder de 56 timmarna i ett sträck innebär det att arbetstiden minskas med 20 procent eller till 34 timmar per vecka under en sexveckorsperiod.¹

Förlängningen av den dagliga arbetstiden till 8,5 timmar har den fördelen att arbetstiden är konstant vid alla arbetsdagar vilket underlättar både produktionsplanering och individernas planering. All flexibilitet sker "nedåt", det är betydligt lättare för individerna att planera in en ledig dag än att planera för

¹ Volvo Bussar AB, Ramavtal arbetstider mellan Volvo Bussar AB, Boråsfabriken och Verkstadsklubben, 94 10 13. Volvo Bussar AB, Arbetstidsavtal 1995 mellan Volvo Bussar AB, Boråsfabriken och Verkstadsklubben, 94 10 13. Intervju med Bo Lycén, personalchef vid Volvo Bussar AB, Borås, 12/4 1996 och Lars-Åke Nordh, produktionschef vid Volvo Bussar AB, Borås, 12/4 1996 samt intervjuer med Jan Sturesson och Christer Palm 960403.

olika start- eller sluttider. För arbetsgivaren har minskad efterfrågan av företags produkter varit svårare att hantera än ökad efterfrågan. Fördelen med arbetstidsmodellen för företaget är att man undviker kostnaderna med undersysselsatt personal.

En förlängning av den dagliga arbetstiden upplevs olika av olika personalgrupper. På Volvo Buss, där arbetsorganisationen sedan starten har varit gruppbaserad, och där arbetslagen har vissa indirekta arbetsuppgifter, är det skillnad i hur personal med enkla och styrda arbetsuppgifter upplever den förlängda dagliga arbetstiden jämfört med dem som har mer fria och sammansatta arbetsuppgifter.¹ Egna undersökningar visar också att det är signifikanta skillnader mellan personal vid linebunden produktion och icke linebunden produktion med avseende på längden på den dagliga arbetstiden som personalen kan tänka sig att arbeta.² En viktig förutsättning för att förlänga den dagliga arbetstiden är därför att personalens arbetsuppgifter är utformade på ett sådant sätt att de har motivation och ork att arbeta en hel dag. Detta kan till exempel åstadkommas genom att tillföra grupperna så kallade indirekta arbetsuppgifter.

Avtalet vid Volvo Buss trädde i kraft 1995. Erfarenheterna från det första året visade att arbetsgivaren hade vissa svårigheter att förlägga produktionsfri tid under våren. Säsongsvariationerna krävde i detta fall att företaget hade "is i magen" och kunde lägga ut arbetsfri tid innan den var inarbetad. Resultatet från det första året blev att produktionspersonalen i snitt arbetade 20-30 timmars mertid som arbetsgivaren inte kunde lägga ut som arbetsfri tid och som följaktligen överfördes till individernas vanliga kompsaldo. Med kompensatio- nen för mertiden innebar det att den enskilde arbetstagaren i snitt fick cirka tio timmar i "bonus", det vill säga ungefär vad normal övertidsersättning skulle ge.

För arbetsgivaren innebär arbetstidssystemet en möjlighet att minska övertiden under högsäsongen och lägga ut produktionsfri tid under lågsäsongen. I realiteten har dock arbetstidsmodellen inte inneburit den minskning i övertid som skulle kunna förväntas. Flertalet av personalen, 62 procent uppskattar att de arbetar ungefär lika mycket övertid med det nya arbetstidssystemet som tidigare, och 15 procent uppskattar att de nu arbetar mer övertid än tidigare.³ Det nya arbetstidssystemet förefaller med andra ord inte ha reducerat övertiden. Det är dock viktigt att här påpeka att frågan om övertid inte tar hänsyn till

¹ Uppgifterna bygger på en enkätundersökning av Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson vid Volvo Buss Borås, juni 1996. Se även Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, s 48.

² Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1995). *Förstudie till projektet Framtidens drifts- och arbetstider*, s 50.

³ Uppgifterna bygger på en enkätundersökning av Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson vid Volvo Buss Borås, juni 1996.

hur stor efterfrågan är. Att övertiden inte minskat i så stor utsträckning kan också bero på att efterfrågan vid företaget har ökat. Det är också värt att notera att övertiden i Sverige under första halvan av 1990-talet generellt sett steg till högre nivåer än tidigare. För individen innebär arbetsgivarens möjlighet att möta sviktande efterfrågan med minskad produktionstid genom förkortning av veckoarbetstiden att perioder med lite att göra på jobbet försvinner och, liksom vid kundorderanpassade arbetstider, en högre arbetsintensitet.

Sammanfattningsvis förutsätter säsonganpassning av arbetstiden att företaget i förväg känner till när efterfrågan på deras produkter är stor respektive liten så att arbetstiden kan planeras årsvis. Då vi kommer ner på en kortare planeringsperiod är det att betrakta som kundorderstyrda drifts- och arbetstider och när det handlar om längre utjämningsperioder än ett år är det att betrakta som konjunkturanpassade arbetstider.

Konjunkturanpassade arbetstider

Konjunkturanpassade arbetstider innebär att arbetstiden utjämnas under en konjunkturcykel. Vid kundorderanpassade arbetstider och säsonganpassade arbetstider beräknas det genomsnittliga arbetstidsmättet inom en beräkningsperiod på ett år, vid konjunkturanpassade arbetstider är beräkningsperioden längre än ett år. Begreppet konjunkturanpassade arbetstider är inte nytt. Jag har tidigare i avhandlingen beskrivit då den nytillträdde ordförande för SAF Curt Nicolin första gången framförde förslaget om konjunkturanpassade arbetstider i den centrala avtalsrörelsen 1976/-77, se sidan 93 i avhandlingen. Diskussioner fördes mellan SAFs och LOs små förhandlingsdelegationer under en tid. Förslaget övergavs efter kraftiga protester från LO-kollektivet efter det att förslaget kommit till allmän kännedom.

I samband med den kraftiga lågkonjunkturen i början av 1990-talet återkom diskussionerna om konjunkturanpassade arbetstider. Bakgrunden och den utlösande faktorn var det försämrade sysselsättningsläget och planer på neddragningar. Avtal om konjunkturanpassade arbetstider eller "överenskommelse om variation av arbetstider" som det kallades, tecknades bland annat vid Volvo Skövde och vid Volvo Köping. Avtalet innebar att de anställdas veckoarbetstid kunde minskas med tjugo procent (motsvarar åtta timmar per vecka) under en tioveckorsperiod samt att arbetstiden kunde förlängas med högst tio procent (motsvarar fyra timmar) under en fyraveckors period. Detaljplaner om arbetstidsförkortning måste enligt avtalet presenteras med minst en veckas framförhållning, förlängningar av arbetstiden måste meddelas minst en månad i förväg. Den ordinarie lönen hölls konstant oberoende av arbetstidens längd. OB-ersättning betalades ut för det arbete som utförs på OB-tid. Vid en minskning av arbetstiden behövde endast 60 procent av den frilagda tiden arbetas tillbaka.

Det som skiljer svenska avtalen om konjunkturanpassade arbetstider som tecknats sedan mitten av 1990-talet från dem före denna period är att de senare kombinerats med möjligheter till kundorderanpassade arbetstider. De fungerar till skillnad från avtalen vid Volvo Skövde och Köping också i en högkonjunktur. Det finns med andra ord inga klausuler om att "minusarbetsid" först måste inträffa. Åtgärden är med andra ord en mer offensiv satsning av företagen där strävanden efter en mager produktion, *Lean Production*, varit ledstjärna.

I avtalen från andra halvan av 1990-talet finns heller ingen garanti om anställningstrygghet. I de avtal och företag vi studerat som haft någon typ av konjunkturanpassning har det funnits maxregler för timbankens storlek i alla företag utom ett, nämligen SKF. Reglerna skiljer sig med andra ord något. Maximal konjunkturanpassning inom ett år ligger ungefär vid plus minus fem till tio procent av årsarbetstiden. Ersättningsreglerna skiljer sig inte från det som överenskommit angående kundorderanpassade arbetstider. Konjunkturanpassningsdelen reglerar egentligen enbart maxregler för timkontot vid en fastställd datum till exempel 31/12 varje år. Dessutom finns i vissa avtal regleringar om hur plus och minustid skall regleras om en utjämning inte åstadkommit inom ramen för den avtalade utjämningsperioden. Vid plustid skall i allmänhet tiden kompenseras efter samma regler som övertid. Minuskonton regleras i allmänhet inte förrän personen i fråga slutar. Vissa företag, till exempel SKF, SAAB och Scania, avskriver skulden oberoende av skäl för anställningens upphörande medan andra avskriver skulden vid uppsägning. AutoNovas avtal skiljer sig i detta hänseende från övriga svenska företag såtillvida att de anställda är skyldiga att med lönereduktion ersätta en tidsskuld som inte reglerats på tre år.¹

¹ Volvo Torslandaverken. (1999). Nya drifts och arbetstider, VTV. Protokoll 99-07-13 under-tecknat av företaget och Volvo verkstadsclubb. AutoNova AB. (1995). Lokalt kollektivavtal tecknat 950901 mellan Svenska Metallindustriarbetareförbundet avd 112 och AutoNova AB. Scania. (1996). Ramavtal Scania Flexibla Arbetstider. 1996-08-20. Götaverken Cityvarvet (1993). Lokal förhandling 1993-04-05, arbetstidsavtal undertecknat av företaget, SIF, SALF och Verkstadsclubben. Dagens Industri. (1996). Kunden bestämmer arbetstiden, artikel av Gerhard Larsson 10/9 1996. SKF (1996). Mineringen [SKFs personaltidning] nr 05, 1996-02-23, Årgång 23. SAAB Automobile AB. (1996). *Produktionsflexibel arbetstid på SAAB i Trollhättan. Informationsmaterial utarbetat av avdelningen Löner och arbetsrätt*. Intervju med Paul Åkerlund, verkstadsclubbens ordförande vid SAAB Automobile AB Trollhättan, den 11/4 1996 och 28/8 1996; Jörgen Burnert, förhandlingschef tillika ställföreträdande personaldirektör vid SAAB Automobile AB Trollhättan, den 28/8 1996; Lennart Alverå, ordförande verkstadsclubben SKF Göteborg den 4/4 1996; Kjell Hultgren, Metall avd 112 Trollhättan ansvarig för avtalet på Autonova AB Uddevalla, den 4/4 1996 och 21/10 1996; Lars-Åke Andersson, personalchef vid AutoNova AB Uddevalla, den 21/10 1996. Kjell Wallin, verkstadsclubben Scania Södertälje, den 23/10 1996; Leif Lindgren, produktionschef Götaverken Cityvarvet Göteborg, den 24/4 1996; Ingemar Svanberg, verkstadsclubbens styrelsen vid Götaverken Cityvarvet Göteborg, den 23/4 1996. Se även Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, s 81–88, 91–93.

Fördelen för företaget med konjunkturanpassade arbetstider är att personalen, liksom vid andra typer av arbetstidsflexibilitet, arbetar mer då efterfrågan är stor och mindre då efterfrågan är liten. Dessutom kan vi konstatera att det ökar förutsättningarna för företaget att undvika uppsägningar vid en mindre efterfrågeminskning under något år. På så vis ökar också möjligheterna att behålla kompetens inom företaget vilket medför att företaget snabbare kan öka produktionskapaciteten vid en uppgång utan att riskera de kvalitetsproblem som nyanställningar innebär. Företagen behöver inte vänta på att personalkontoret anställt personal. I de fall där arbetsuppgifterna är så komplicerade att de tar upp till ett år innan de nyanställda blir "lönsamma" för företagen är konjunkturanpassade arbetstider än mer fördelaktiga.¹ Vid en tillfällig nedgång som faller inom flexibilitetsmöjligheterna arbetar alla anställda mindre i stället för att vissa avskedras. Möjligheterna att slippa avskedanden har vid de företag vi besökt prioriterats mycket högt av verkstadsclubbarna. Även i företagsledning ses avskedanden som en negativ åtgärd eftersom det sänder ut negativa signaler i organisationen. Samtidigt som personal undgår risken att bli uppsagd vid en tillfällig nedgång innebär det att ny personal inte anställs vid en tillfällig uppgång som faller inom flexibilitetsspannet. En mindre högkonjunktur leder med andra ord inte till fler anställningar.

Numerär flexibilitet

Numerär flexibilitet, det vill säga flexibilitet genom att variera personalstyrkans storlek, kan åstadkommas genom tidsbegränsade anställningar eller genom att anlita hyresarbetskraft. På nationell nivå kan vi se att tidsbegränsade anställningar respektive personal anställd vid uthyrningsföretag båda ökat under 1990-talet. Statistik över tillfälliga anställningar finns sedan 1987 och ingår i arbetskraftsundersökningarna. År 1987 var 11,7 procent av alla anställningar tillfälliga. Fram till 1990/1991 minskade de tidsbegränsade anställningarnas andel och utgjorde då 10 procent av alla anställningar. Sedan dess har de tidsbegränsade anställningarnas andel ökat och utgjorde 1999 16 procent av alla anställningar.² I Sverige har det inom verkstadsindustrin fram till 1990-talet varit ovanligt att företagen anställt personal på tillfälliga kontrakt medan till exempel sjukvården traditionellt anlitat "timvikarier" vid behov, så kallade behovsanställningar. Andelen tidsbegränsade anställningar är lägst inom tillverknings-

¹ Möjligheten att behålla kompetent personal har framhållits som särskilt viktig vid SKF. Intervju med Kent Reinebrant, förhandlingschef SKF Göteborg, den 17/4 1996.

¹ SCB (2000). Sysselsatta (AKU) efter kön, ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden. År 1987–1999, <http://www.scb.se/databaser>, hämtad den 22 sep 2000.

¹ Aronsson, Gunnar. (1996). Tidsbegränsade anställningar, obetald övertid, s 162–167, i Järvholm, Bengt (red.), *Arbetsliv och hälsa – en kartläggning*.

² SCB (2000). Sysselsatta (AKU) efter kön, ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden. År 1987–1999, <http://www.scb.se/databaser>, hämtad den 22 sep 2000.

industri och bank med sju procent medan andra branscher har en andel upp till 35 procent. Det senare gäller till exempel restaurang, jordbruk, socialvård och media. Tidsbegränsade anställningar utgjorde 1990 50 procent av alla nyanställningar, 1994 utgjorde tidsbegränsade anställningar 70 procent av alla nya anställningar.¹

Möjligheten att hyra in personal har ökat betydligt sedan 1993. Fram till dess hade arbetsförmedlingen monopol på förmedling av arbetskraft. Ett undantag var Handelskammaren som hade särskilt tillstånd från Arbetsmarknadsstyrelsen att hyra ut kontorister och receptionister. År 1993 trädde en ny lag i kraft som tillät privat arbetsförmedling och personaluthyrning. Sedan dess har bemanningsbranschen expanderat snabbt, från ca 3000 anställda 1993 till 33 000 år 2000. Användandet av hyresarbetskraft utgör ännu en liten del av den totala arbetskraften i Sverige, cirka 0,7 procent.²

Argumenten för numerär flexibilitet som framförts av både arbetsgivarrepresentanter och fackliga organisationer handlar paradoxalt nog om anställningstrygghet. Det är omsorgen om de redan anställda som är det främsta argumentet. De undersökta företag som tillämpade numerär flexibilitet hade alla erfarenhet av tidigare stora uppsägningar. För att undvika dessa smärtsamma situationer, såg båda parter fördelar med att ny personal anställs på tillfällig basis. Vid en eventuell ordernedgång var det dessa som skulle bli uppsagda. Motivet med anställningstryggheten gäller med andra ord enbart de redan anställda.

Tetra Pak Stålvall är ett exempel på företag som anlitat tillfällig personal genom uthyrningsfirma.³ Bakgrunden var en uppsägningsprocess som upplevdes som smärtsam. Företagsledningen formulerade därefter en strategi som innebar att företaget skulle kunna hantera en variation i produktionen på plus minus trettio procent. De första åren detta tillämpades bestod åtgärderna vid produktionsuppgång i första hand i att företaget hyrde in personal från andra enheter inom företaget och i andra hand att företaget hyrde in personal externt. Vid vissa Extremsituationer hade företaget fler tillfälligt anställda i en enhet än fast anställda. I samband med att företaget genomförde en stor omorganisering av produktionen, i syfte att åstadkomma en flödesorganisation, har systemet med tillfälligt anställda minskat avsevärt i omfattning. Denna förändring sammanfaller i tiden också med en minskad efterfrågan på vissa av företagets produkter. I den nya organisationen har varje arbetsgrupp fått ett tydligt ansvar för planering, utförande och utveckling. För den enskilde individen innebär det en

¹ Aronsson, Gunnar. (1996). Tidsbegränsade anställningar, obetald övertid, s 162–167, i Järvholm, Bengt (red.), *Arbetsliv och hälsa – en kartläggning*.

² SPUR. (2000). *Branschen*, <http://www.spur.se/doc/branschen.htm>, hämtad den 28 dec 2000.

³ Intervju med Anna Asterling Bjelm, produktionschef vid Tetra Pak Stålvall Partille, den 10/9 1996 och Thomas Melén Verkstadsklubbens ordförande vid Tetra Pak Stålvall Partille, den 10/9 1996. Tetra Pak Stålvall AB. (1996). Avtal. Förhandling med Metall angående inhyrning av personal i Skultorp och Brodalen, Partille 1996-03-01.

utveckling mot arbetsberikning. Även om företaget anlitat mycket kvalificerade yrkesarbetare som med sin mångkunnighet klarat skiftande arbetsuppgifter utan någon längre upplärningstid, medför själva systemet med tillfällig personal vissa problem i utvecklingen mot ett ökat ansvar för ett helt flöde av produktionen. Organisationen förutsätter förutom mångkunniga arbetare och lag också att det finns en viss kontinuitet och "processkontroll", förhållanden som svårligen kan uppnås med tillfälligt anställda. Arbetsorganisationsutvecklingen har främst drivits av företagsledningen. Den fackliga organisationen ställer sig positiv till utvecklingen men vill inte gå lika fort fram.

Flera av de studerade företagen har använt olika former av tillfälliga anställningar. På ABB Industrial Systems visstidsanställdes 90 personer under 1995 i samband med att företaget hamnade i en akut leveransförseningssituation där övertid inte visade sig vara en tillräcklig åtgärd.¹ På ABB Industrial Systems var arbetet organiserat i grupper där gruppen ansvarade för en del av flödet. Arbetsorganisationen bygger på mångkunnighet och företaget satsar en hel del på kompetensutveckling, främst genom att personalen får lära sig fler arbetsuppgifter. Den utvecklade arbetsorganisationen gjorde att de tillfälligt anställda inte utan vidare kunde ingå i de ordinarie lagen. De tillfälligt anställda utgjorde därför en egen grupp, kallad Resursgruppen, från vilken olika enheter kunde beställa arbeten. Resursgruppens arbetsuppgifter var av enklare karaktär och krävde relativt kort upplärningstid. Såväl företaget som den fackliga organisationen såg visstidsanställningarna som en tillfällig åtgärd. Ingen av dem ansåg heller att det är ett bra sätt att lösa företagets behov av flexibilitet. Facket accepterade visstidsanställningarna då företaget samtidigt fastanställde ungefär 230 personer. Företagets erfarenheter av visstidsanställningarna är att det är ett alltför trögt sätt att hantera flexibiliteten. Företaget diskuterade därför hösten 1996 införandet av kundorderanpassade arbetstider. För individerna innebär flexibilitet olika saker beroende på om man tillhör den fasta styrkan på en arbetsplats eller om man tillhör de tillfälliga. För den senare gruppen innebär det en osäkerhet om man skall arbeta eller snarare om man har ett arbete.

För de fast anställda på arbetsplatsen innebär bruket av tillfällig arbetskraft paradoxalt nog att deras arbete blir säkrare. För båda dessa kategorier innebär bruket av tillfällig arbetskraft dock att arbetet blir mer intensivt. Detta beror på att arbetet organiseras för en minimibemanning med en hundra procentig arbetsbeläggning. Då efterfrågan ökar innebär detta att mer personal måste anlitas. Dessa personer kommer endast in på arbetsplatser då det är mycket att göra. För dem innebär det alltid att de får arbeta då det är mycket att göra. För den fasta personalen innebär egentligen inte extrapersonalen en avlastning i en

¹ Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, s 109–110.

absolut mening, båda grupperna är anpassade för en hundra procentig utnyttjandegrad.

Funktionsflexibilitet genom att variera produkter

Funktionsflexibilitet innebär att företagen söker utnyttja den befintliga personalstyrkan på ett mer effektivt sätt. Den enklaste formen av funktionsflexibilitet är att tillfälligt omfördela personalen mellan två likartade arbetsuppgifter. Det kan till exempel gälla montering av kullager av två olika dimensioner. Personalen gör i stor utsträckning samma arbetsuppgifter, men på olika produkter beroende på vilken produkt som har störst efterfrågan. Den enklaste formen av funktionsflexibilitet förutsätter alltså inte någon utvecklad arbetsorganisation. I princip kan den omflyttade personalen göra samma eller likartade arbetsuppgifter på olika produktionsavsnitt.

Funktionsflexibilitet genom arbetsutvidgning

Götaverken Cityvarvet är ett exempel på ett företag med en något mer komplex form av funktionsflexibilitet. Personalen är mångkunnig och kan variera sina arbetsuppgifter mellan till exempel svarvning, svetsning etcetera. Kravet att ta andra arbetsuppgifter finns även inskrivet i det avtal som tecknades 1993 mellan ledningen och de anställdas olika organisationer. Mångkunnigheten förutsätter en högre kompetensnivå bland personalen. Kompetensutveckling används dock inte som en flexibilitetspotential vid företaget, personalen har lång erfarenhet av olika arbetsuppgifter och en hög kompetensnivå. På Götaverken Cityvarvet gäller företagets rätt att flytta personal även tjänstemännen, vilka alltså har avtalat bort befattningsskyddet och kan uppleva funktionsflexibiliteten som en mer drastisk förändring än de kollektivanställda. Genom att kombinera funktionsflexibilitet med både numerär och arbetstidsflexibilitet har Götaverken Cityvarvet åstadkommit en mycket flexibel organisation. Priset för flexibiliteten är dock extremt långa arbetspass, mycket kort framförhållning för förändringar samt stor osäkerhet om tillgången på arbete för de som arbetar på företag.¹

Funktionsflexibilitet genom arbetsberikning

På flera av de studerade företagen pågick det en utveckling av arbetsorganisationen i riktning mot ökad kompetens och större ansvar för arbetsgrupperna, till exempel SKF E-fabrik, Tetra Pak Stålvall och ABB Industrial Systems. På SKF pågick ett utvecklingsarbete, kallat Fabrik-90, vilket syftade till att de anställda skulle kunna alla arbetsuppgifter i sitt lag eller produktionsavsnitt, även

¹ Götaverken Cityvarvet (1993). Lokal förhandling 1993-04-05; Arbetstidsavtal. Undertecknat av företaget, SIF, SALF och Verkstadsklubben. Intervju med Leif Lindgren, produktionschefen Götaverken Cityvarvet Göteborg, den 24/4 1996 och intervju med Ingemar Svanberg, verkstadsklubbens styrelsen vid Götaverken Cityvarvet Göteborg, den 23/4 1996.

de arbetsuppgifter som arbetsledaren traditionellt haft. Gruppen gavs stort ansvar och inflytande. På Tetra Pak Stålvall, där företaget minskat användningen av tillfälligt anställda i samband med att arbetsorganisationen utvecklats, har arbetsgrupperna dels blandats med tjänstemän och dels har varje arbetare fått en specialfunktion. Arbetsberikningen på dessa företag innebär i sig ingen stor flexibilitet men ger gruppen större ansvars- och planeringsutrymme. På Tetra Pak Stålvall är den viktigaste flexibilitetsvariabeln omflyttning av personal eller produkter. Företaget diskuterade vid undersökningstillfället också kundorderanpassade arbetstider som komplement. På SKF är den primära flexibilitetsvariabeln arbetstid, därefter kompetensutveckling.¹

En av de koncerner som under 1990-talet blivit mest kända för sin arbetsorganisationsutveckling är ABB. De främsta vinnarna i företagets förändringsprogram har varit de med tidigare hårt rutinerat arbete.² På ABB Industrial Systems kännetecknas arbetsorganisationen av grupper med ansvar för sin del av flödet. Företaget satsar på hög utbildningsnivå vid nyrekrytering och på återkommande kompetensutveckling, främst genom att personalen får lära sig fler arbetsuppgifter. Personalen är mångkunnig och kan förflyttas mellan olika områden beroende på var efterfrågan är som störst. All förflyttning är frivillig. Flexibilitet genom den interna omflyttningen, kompetensutveckling samt förbättringsarbete uppfattas av företaget inte längre som tillräcklig och önskade därför komplettera med kundorderanpassade arbetstider.³

Funktionsflexibilitet genom kompetensutveckling

Funktionsflexibilitet genom kompetensutveckling skulle kunna betraktas som en variant av funktionsflexibilitet genom arbetsberikning. SKF har, vid sidan av konjunkturanpassade arbetstider, valt en form av funktionsflexibilitet som innebär att företaget kan laborera med kompetensutveckling vid perioder om låg efterfrågan. SKF:s sammantagna flexibilitetspotential är plus minus tjugo procent varav kompetensutveckling utgör fem procent. Satsningen på kompetensutveckling gäller på fabriksnivå och garanterar alltså inte varje individ kompetensutveckling. Avsikten är att de grupper som har låg efterfrågan på sina produkter skall kunna gå ner i arbetstid, och om det inte räcker, också använda en del av arbetstiden till kompetensutveckling. Med kompetensutveckling avses både att lära sig fler arbetsuppgifter och utbildning. Även Volvo Torslandaverkens avtal om flexibilitet innehåller en klausul om att en tredjedel av övertalig

¹ Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*. s 91–93, 106–108.

² Björkman, Torsten. (1997). "Management" –en modeindustri, i Åke Sandberg, (red.), *Ledning för alla?*

³ Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, s 109 f.

personal har rätt till kompetensutveckling under högst ett år eller ett genomsnitt på sex månader.¹

I såväl kompetensutredningen som produktivetsdelegationen, båda från början av 1990-talet, framhålls att arbetslivet i framtiden kommer att kräva förändrade arbetsorganisatoriska lösningar, vilka kommer att kräva investeringar i kompetensutveckling.² Med kompetensutveckling kan därmed företagen "slå två flugor i en smäll". Kompetensutveckling kan användas för att möta svackor i produktionen samtidigt som den ökar möjligheterna till en arbetsorganisation som karaktäriseras av både arbetsutvidgning och arbetsberikning. Kompetensutveckling är, trots begreppets positiva laddning, inte alltid eftersträvansvärt vid de studerade företagen, varken för företaget eller den fackliga organisationen. Flera av företagen har ingen koppling mellan kompetensutveckling och löneformer. De fackliga representanterna vid dessa företag framhåller att ökad kompetens och ökat ansvar bör avspeglas i lönekuvertet.³

Ett "klassiskt" problem är att det är svårt att samtidigt få tid och pengar till kompetensutveckling. Vid hög orderbeläggning har företaget inte tid med kompetensutveckling och vid låg orderbeläggning har företaget inte de ekonomiska resurserna att satsa på kompetensutveckling. Detsamma gäller för förbättringsarbete. Ett av de studerade företagen, SKF, hade för avsikt att skapa en kompetensfond för att säkra kompetensutvecklingen. Det innebar att företaget hade för avsikt att kontinuerligt avsätta en viss del till kompetensutveckling för att ta ut vid behov.

Det är svårt att mäta effekterna av funktionsflexibilitet. Hur flexibelt systemet är beror bland annat på personalens kompetensnivå. Vid SKF kommer enbart delen om kompetensutveckling, som är att hänföra till funktionsflexibilitet att möjliggöra fem procents flexibilitet på företagsnivå. På avdelningsnivå kommer detta att innebära en större flexibilitetspotential än fem procent. Den totala flexibilitetspotentialen för funktionsflexibilitet torde ligga betydligt högre. För företaget är en viktig fördel med funktionsflexibilitet att den fungerar omedelbart, utan varseltider. Att inte veta var man skall arbeta nästa arbetspass kan av personal upplevas såväl frustrerande som stimulerande. En begränsning med funktionsflexibilitet genom arbetsutvidgning är att den förutsätter att vissa enheter inom företaget har hög efterfrågan när andra har låg efterfrågan. Av de studerade företagen som idag använder den formen av funktionsflexibilitet

¹ Volvo Torslandaverken. (1999). Nya drifts och arbetstider, VTV. Protokoll 99-07-13 undertecknat av företaget och Volvo verkstadsklubb, §4b.

² SOU 1991:56 *Kompetensutveckling - en utmaning*. SOU 1991:82. *Drivkrafter för produktivitet och välförhållanden*.

³ Intervju med Thomas Melén, verkstadsklubbens ordförande vid Tetra Pak Stålvall Partille, den 24/4 1996. Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*, s 106 ff.

diskuteras därför idag också införande av någon form av arbetstidsflexibilitet som komplement.

En utvecklad arbetsorganisation, där grupperna har ansvar över sin grupps planering och utförande, ger enbart flexibilitet om efterfrågan varierar mycket kortcykligt, men ger gruppen större förutsättningar att anpassa arbetstiderna till de egna behoven och önskemålen. På SKF E-fabrik har företaget fört ned beslutet om arbetstidsmängden och arbetstidsförläggningen till produktionsavsnitten. En förutsättning för att detta skall fungera är att grupperna också har kunskap om planering, beläggning och logistik. Det finns med andra ord ett samband mellan arbetsorganisationens utformning och personalens möjligheter till inflytande över de egna arbetstiderna.

För att nu återgå till hur de olika flexibilitetsstrategierna påverkar individerna kan vi konstatera att även vid bruket av funktionsflexibilitet elimineras perioder med lite att göra men av andra skäl. Personalen flyttas till produktionsavsnitt där det är större efterfrågan eller så sätts individen att göra andra arbetsuppgifter som inte är direkt produktion. Även här ser vi med andra ord att den genomsnittliga arbetsintensiteten ökar. Variationen av arbetsuppgifter kan av individen upplevas både positivt och negativt. Negativt om personalen åläggs fler arbetsuppgifter och större ansvar än vad de har kompetens eller utbildning att hantera. Samtidigt innebär det ökade möjligheter till varierade arbetsuppgifter. När det gäller hälsoaspekter i funktionsflexibilitet handlar det om i vilken utsträckning kraven på arbetsuppgifter överensstämmer med personalens förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna. Det finns en uppenbar risk för negativ stress om individer eller arbetsgrupper åläggs nya uppgifter men inte får kompetensutveckling eller förutsättningar att hantera dem.¹ Vid våra intervjuer framkommer bland annat att för att kunna lägga ansvaret på beslut om arbetstid på arbetsgruppen, krävs att grupperna har kunskaper i logistik och planering. Om ansvaret för arbetstidsflexibilitet läggs på arbetsgruppen, förutsätter det med andra ord att gruppen också hanterar vissa indirekta arbetsuppgifter som hänger samman med planering och logistik.

15.3.6. Sammanfattning av arbetslivets flexibilisering

Jag har i det föregående kapitlet beskrivit förändringar på den svenska arbetsmarknaden vad gäller nya produktionskoncept som introducerats i Sverige under de senaste decennierna. Jag har också utifrån fallstudier beskrivit olika former av flexibilitetsstrategier. I det följande vill jag sammanfatta de viktigaste resultaten. Jag kommer framförallt att uppehålla mig vid effekter av flexibilitets-

¹ Karesek, Robert. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign, i *Administrative Science Quarterly*, vol. 24.

strategierna på arbetsplatsnivå, samhällsnivå och individnivå. Särskild uppmärksamhet kommer därvid ägnas betydelsen för arbetstidens gestaltning.

Kraven på ökad kvantitativ flexibilitet har i alla de studerade företagen drivits av företagsledningarna och motiverats utifrån effektivitets- och konkurrensaspekter. Ett allmänt vedertaget koncept, både bland företagsledningar och klubbstyrelser i lokala verkstadsklubbar, har varit olika former av *Lean Production*. En viktig aspekt i detta hänseende är ett ökat behovet att snabbt anpassa personalstyrkan till efterfrågan. Speciellt gäller detta möjligheterna att snabbt minska produktionskapaciteten. Denna utgångspunkt är logisk men hur långt denna anpassning av personal efter företagets behov skall gå är en bedömningsfråga som får sin slutliga utformning beroende på styrkeförhållandet mellan parterna på både lokal och central nivå i kombination med "betalningsbenägenheten" hos företagsledningarna. För verkstadsklubbarna har den viktigaste bakomliggande faktorn för att träffa överenskommelser vid alla tre formerna av kvantitativ flexibilitet varit anställningstrygghet. Framförallt verkstadsklubbar men ur vissa aspekter även företagsledningar uppfattar uppsägningar som mycket negativt. Bevekelsegrunderna för detta skiljer sig dock mellan företaget och de anställdas organisationer. Samtidigt som företagsledningar efterfrågat en ökad möjlighet till kvantitativ flexibilitet har förändringar på den svenska arbetsmarknaden medfört att tidigare fungerande instrument att möta förändringar i efterfrågan upphört eller försvårats. En annan i detta sammanhang viktig förändring på den svenska arbetsmarknaden är den höga arbetslösheten under 1990-talet. Det är inte oviktigt att påpeka att den höga arbetslösheten också påverkar styrkeförhållandet mellan arbetsmarknadens parter till arbetstagarsidans nackdel och därmed även förhandlingspositionerna mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren. Sammantaget visar genomgången av förändringar att behovet av nya lösningar för att erhålla kvantitativ flexibilitet ökat och eftersträvats starkt av företagsledningar samtidigt som fackföreningarna försvagats.

Vi kan konstatera att de tre typerna av kvantitativ flexibilitet inte är varandra uteslutande. De flesta av de företag vi har besökt tillämpar flera olika strategier för att öka den kvantitativa flexibiliteten, såväl flexibilitet i arbetstider som i arbetsorganisation och anställningsformer. Ett par företag planerar att komplettera sin nuvarande flexibilitetsstrategi med någon form av produktionsanpassade arbetstider. Flera företag kombinerar numerär- och funktionsflexibilitet. Kombinationen får dock olika konsekvenser beroende på vilken arbetsorganisation som tillämpas. Som ABB-exemplet visat innebär användandet av tillfälligt knuten personal på ett företag med en utvecklad arbetsorganisation att den tillfälligt anställda personalen knappast kan ingå i ordinarie arbetsgrupper. Kombinationen riskerar därför att medföra en uppdelning i en kärnarbetsgrupp och

en perifer grupp av anställda. Effekten blir en uppdelning av personalstyrkan i ett A- och ett B-lag. Om arbetsuppgifterna däremot hålls på en enkel nivå med kort upplärningstid kan tillfälligt anställd personal mycket väl ingå i ordinarie arbetslag. Denna utformning innebär dock att möjligheterna till utvecklande arbetsuppgifter begränsas även för den fast anställda personalen. En effekt av numerär flexibilitet är med andra ord att arbetsorganisationen riskerar att hamna på en enkel nivå för samtliga anställda. Vissa typer av arbetsorganisation med mycket enkla arbetsuppgifter men organiserade i ett monteringsband (löpande band) lämpar sig inte alls för numerär flexibilitet eftersom förändringar av personalens storlek innebär att bandets alla arbetsuppgifter måste balanseras om såvida inte ett helt skiftlag anställs och produktionen utökas med ytterligare ett skift.

Jag har i avhandlingen konstaterat att den lokala nivån ökar i betydelse. Hur påverkas då det fackliga arbetet på företag som tillämpar de olika flexibilitetsstrategierna? Ingen av de tre olika strategierna för att erhålla kvantitativ flexibilitet är problemfri. Förutom att fackklubbar ställs inför nya frågor, kan också deras arbetssätt eller möjligheten till fackligt arbete påverkas. Detta gäller i särskilt stor utsträckning formen med hyresarbetskraft. Orsakerna till detta är flera. Vid de företag som hyr ut arbetskraft, vilket ibland sker i traditionella verkstadsföretag, innebär det att det är svårt att samla alla medlemmar för fackliga möten. Det dagliga arbetet försvåras också av att de fackligt förtroendevalda själva ibland är uthyrda. Vid de företag som hyr in arbetskraft försvåras möjligheterna för de anställda till gemensamma aktioner och påtryckningar mot företagsledningen, till exempel vägran att arbeta övertid, eftersom inhyrd arbetskraft inte känner samma solidaritet och har andra beroendeförhållanden. Det fackliga arbetet torde med andra ord försvåras både på företag som använder hyresarbetskraft samt på företag som fungerar som uthyrningsfirmor. Försvagningar av det lokala fackets ställning får ses som mycket kritiska för den lokala maktbalansen.

Huruvida bruket av olika kvantitativa flexibilitetsstrategier och då särskilt kundorderanpassade arbetstider leder till ett mindre bruk av övertid förefaller enligt beräkningar som gjort av företagsledningar minska men inte upphöra. Enkäten vid Volvo Buss tyder dock inte på någon stor minskning av övertiden. Resultaten är något osäkra och ytterligare studier behöver genomföras.

Alla tre flexibilitetsstrategierna innebär att anställningstryggheten för de redan anställda ökar. Både flexibla arbetstider och flexibilitet genom en utvecklad arbetsorganisation innebär att företaget eller organisationen utnyttjar den befintliga personalstyrkan mer effektivt. För individerna innebär detta att arbetsintensiteten ökar. När efterfrågan är hög förlängs arbetstiden och när efterfrågan är låg minskas arbetstiden. Personal behöver vare sig anställas eller sägas upp. Vid användandet av funktionsflexibilitet innebär det att personal skiftar

avdelningar eller arbetsuppgifter. För detta behövs mer mångkunnig personal som bland annat kan innebära kompetensutveckling på arbetsplatsen. Kompetensutveckling eller förbättringsarbete och liknande arbetsuppgifter kan läggas in som arbetsuppgifter vid tillfällen då efterfrågan är låg. För företagen innebär därmed en anställning en investering i upplärning. I samband med att företag strävar efter att utveckla arbetsorganisationen mot en större mångkunnighet och ett ökat ansvar för personalen, har företagens investeringskostnad i personalen ökat vilket i sig gör att de ogärna säger upp personal. Dessa två flexibilitetsstrategier minskar med andra ord rörligheten på arbetsmarknaden. För dem som är arbetslösa innebär en konjunkturuppgång då mindre möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Flexibilitet genom att variera personalstyrkans storlek med tillfälligt anlita personal kan innebära större möjligheter för arbetslösa att komma in på arbetsmarknaden, men med en betydligt större osäkerhet med avseende på anställningstrygghet.

På nationell nivå kan vi se att tidsbegränsade anställningar respektive personal anställda vid uthyrningsföretag båda ökat under 1990-talet. År 1987 var 11,4 procent av alla anställningar tillfälliga. Fram till 1991 minskade de tidsbegränsade anställningarnas andel och utgjorde då 9,4 procent av alla anställningar. Sedan 1991 har dock de tidsbegränsade anställningarnas andel ökat trots att svensk industri sedan 1994 har upplevt en konjunkturuppgång. Tolkningarna om tillfälliga anställningar som ett konjunkturrellt fenomen kan därför ifrågasättas. De tidsbegränsade anställningarna utgjorde 1999 15,1 procent av alla anställningar. År 2000 har andelen med tidsbegränsade anställningar minskat med en halv procentenhet och första kvartalet 2001 förefaller nivån vara konstant. Antalet personer med tidsbegränsade anställningar har ökat från 390 000 år 1991 till 570 000 år 2000.¹

Tidsbegränsade anställningar kan delas upp i olika kategorier. De tidsbegränsade anställningarna som kan sägas vara ett medel att erhålla kapacitetsflexibilitet för företagen är framförallt kategorierna kallas vid behov, projektanställda och säsonganställda. Av dessa har kategorin kallas vid behov ökat dramatiskt mellan 1987 och 2001 från 6 procent av de tidsbegränsade anställningarna till 23 procent av de tidsbegränsade anställningarna. I absoluta tal innebär det en ökning från cirka 25 000 till 120 000. Projektanställningarnas andel av de tidsbegränsade anställningarna har under motsvarande period gått från 14 procent 1987 till 10 procent 1991 och därefter åter stigit till 17 procent av de tidsbegränsade anställningarna. Andelen säsonganställda har varit relativt oförändrad under perioden 1987 till 2001. De övriga kategorierna av tidsbegränsade anställningar såsom vikariat, provanställningar och praktik fyller inte

¹ SCB. (2001). Sysselsatta (AKU) efter kön, ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden. År 1987–2000, <http://www.scb.se/databaser>, hämtad den 12 sep 2001.

någon egentlig flexibilitetsuppgift utan svarar mot andra behov. Vissa möjligheter att använda vikariat som flexibilitetsstrategi föreligger, främst genom att välja att inte besätta ett vikariat om efterfrågan eller arbetskraftsbehovet är lågt i samband med att den anställde blir tjänstledig. Här är det värt att notera att vikariatens andel av de tidsbegränsade anställningarna minskat betydligt under perioden. Från att 1987 ha utgjort 46 procent av de tidsbegränsade anställningarna har andelen sjunkit till 32 procent 2001.¹

Ytterligare ett sätt att åstadkomma numerär flexibilitet för en organisation är att hyra in personal. Hyrespersonal är ett fenomen som ökat betydligt sedan 1993. Sedan dess har bemanningsbranschen expanderat snabbt, från ca 3 000 anställda år 1993 till 33 000 personer år 2000. Användandet av hyresarbetskraft utgör ännu en liten del av den totala arbetskraften i Sverige, cirka 0,7 procent, men spås öka kraftigt under de närmaste åren. Inom EU-området utgör genomsnittet för hyresarbetskraften 2,0 procent av den totala arbetskraften. Bruket av hyresarbetskraft ses som mycket positivt av arbetsgivarna. Den europeiska arbetsgivarorganisationens (UNICE:s) ordförande Georges Jacobs hävdar i ett pressmeddelande år 2000 att "Främjandet av ett fritt användande av hyresarbetskraft i hela Europa skulle vara ett väsentligt bidrag från det politiska systemet och arbetsmarknadens parter i strävandena att öka sysselsättningen..."²

Ovan konstaterade jag att användandet av arbetstidsflexibilitet och funktionsflexibilitet förstärker en låg rörlighet på arbetsplatsnivå och i förlängningen även på samhällsnivå. Användandet av numerär flexibilitet behöver dock inte leda till att fler personer får möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. I detta avseende är det väsentligt att skilja på olika typer av tidsbegränsade anställningar. Tidsbegränsade anställningar av typen behovsanställningar, säsongsanställningar och ferieanställningar innebär i mindre utsträckning en språngbräda till arbetsmarknaden. För personer med dessa typer av tidsbegränsade anställningar är det mer relevant att tala om en segmentering i ett B-lag med återkommande osäkra anställningar. För personer med provanställningar och vikariat är däremot möjligheterna till etablering på arbetsmarknaden stora. Vi skall också vara medvetna om att även om numerär flexibilitet medför att anställningstryggheten ökar för dem med fasta anställningar minskar andelen personer med fasta anställningar. För en utförlig beskrivning av tidsbegränsat anställdas möjligheter till etablering på arbetsmarknaden se Kris-

¹ SOU 1999:27 DELTA: utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning. Betänkande av Utredningen om arbetslöshetsersättningen och deltidsarbete m.m. SCB. (2001). Sysselsatta (AKU) efter kön, ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden. År 1987–2000, <http://www.scb.se/databaser>, (avstavat), hämtad den 12 sep 2001. LO, Landsorganisationen i Sverige. (2001). *Anställningsformer och arbetstider 2001*.

² UNICE. (2000). Pressrelease Bryssel, 3/5 2000. "Promoting the free use of temporary agency work throughout Europe would be an essential contribution from the social partners to the efforts to increase employment rates..."

tina Håkanssons studie *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*.¹

Vi skall nu koncentrera oss på de olika flexibilitetsstrategiernas betydelse för arbetstidsgestaltningen. Vi kan utifrån de tidigare presenterade fallstudierna konstatera att alla tre flexibilitetsstrategierna leder till en ökad arbetsintensitet, det vill säga kvalitativa förändringar av arbetstidsgestaltningen. För personalen innebär bruket av arbetstidsflexibilitet att arbetsintensiteten ökar eftersom perioder med liten efterfrågan matchas med reducerad arbetstid. Omvänt gäller att vid stor efterfrågan ökar veckoarbetstiden. Till skillnad från alternativ utan motsvarande flexibilitetsarrangemang innebär det att perioder med lågt arbetsbehov försvinner eller reduceras eftersom arbetsgivaren kan minska arbetstiden. För den enskilde arbetstagaren innebär borttagandet av perioder med lite att göra att arbetsintensiteten är på en konstant men i genomsnitt högre nivå. Detta förutsätter givetvis att efterfrågeförändringarna ligger inom ramen för flexibilitetsspannet i det överenskomna arbetstidsavtalet. Företag som tillämpar numerär flexibilitet genom hyresarbetskraft eller tillfälligt anställd personal kan ha en miniminivå av fast anställda och kan vid perioder med stor efterfrågan snabbt öka personalstyrkan. Då efterfrågan sjunker från en hög nivå till en låg kan arbetsgivaren snabbt reducera arbetsstyrkan genom att minska på den tillfälliga arbetskraften. För den enskilda individen innebär detta att arbetsintensiteten ökar. Den fasta personalstyrkan avpassas efter en situation med låg efterfrågan. Då efterfrågan ökar och det föreligger ett behov av ytterligare kapacitet tar företaget in tillfällig personal. För den tillfälliga personalen innebär det att de enbart blir kallade till arbetsplatsen då det är mycket att göra. Båda grupperna arbetar med andra ord alltid för fullt.

Även vid funktionsflexibilitet ökar arbetsintensiteten för den enskilda individen. Vid bruket av funktionsflexibilitet försvinner perioder med lite att göra men av andra skäl; personalen flyttas till produktionsavsnitt där det är större efterfrågan eller sätts att göra andra arbetsuppgifter som inte är direkt produktion. Även här ser vi med andra ord att den genomsnittliga arbetsintensiteten ökar. När det gäller hälsoaspekter i funktionsflexibilitet handlar det om i vilken utsträckning kraven på arbetsuppgifter överensstämmer med personalens förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna. Variationen av arbetsuppgifter kan av individen upplevas både positivt och negativt. Det finns en uppenbar risk för negativ stress om individer eller arbetsgrupper åläggs nya uppgifter men inte får kompetensutveckling eller förutsättningar att hantera dem.² Vid våra inter-

¹ Håkansson, Kristina. (2001). *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*.

² Karesek, Robert. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign, i *Administrative Science Quarterly*, vol. 24.

vjuer framkommer bland annat att för att kunna lägga ansvaret på beslut om arbetstid på arbetsgruppen, krävs att grupperna har kunskaper i logistik och planering. Om ansvaret för arbetstidsflexibilitet läggs på arbetsgruppen, förutsätter det med andra ord att gruppen också hanterar vissa indirekta arbetsuppgifter som hänger samman med planering och logistik. Arbetsutvidgning och framförallt arbetsberikning innebär samtidigt ett större ansvar och sannolikt större engagemang vilket i sin tur medför att det är större sannolikhet att personalen tar med sig arbetet hem och att gränsen för arbete och fritid blir otydlig.

Utifrån de genomförda fallstudierna kan vi med andra ord konstatera att arbetsintensiteten ökar vid användandet av de tre ovan beskrivna flexibilitetsstrategierna. Att arbetsintensiteten ökat i svenskt arbetsliv under 1990-talet framkommer också i flera olika undersökningar. Undersökningar av SCB:s program för arbetsmiljöstatistik, Arbetarskyddsstyrelsen och Metall visar alla på att stress och arbetsintensitet ökat och att detta går att koppla till arbetsorganisationsförändringar.

Det är också ytterst relevant att i detta sammanhang framhålla att den ledningsfilosofi som fokuserar på målstyrning i stället för kontroll innebär en förändrad syn på arbetstidsbegreppet. Förändringarna har lett till en obalans i produktionsorganisation och arbetstider. I det tekniska systemet har informationsteknologin möjliggjort större frihetsgrad i tid och rum. Medan produktionsorganisationen har anpassats till kundorderstyrning, *Lean Production*, *Just-in-Time* har grunderna i den linjära tidsordningen sedan den Tayloristiska och Fordistiska arbetstidsregimen bibehållits. Den utveckling vi nu ser möjliggör ett kvalitativt annorlunda synsätt på arbetstider. Arbetstagarna fokuserar då i större utsträckning på arbetet och ett ansvarstagande för att arbetet blir utfört i rätt tid och att produkter levereras vid rätt tidpunkt, det senare på grund av att avsaknaden av buffertar gjort produktionen störningskänslig. Närvarokontroll och att personalen befinner sig på arbetsplatsen ett bestämt antal timmar blir då av underordnad betydelse. En indikator på denna utveckling är ökningen av antalet anställda med oreglerad arbetstid, i praktiken tjänstemän som avtalat bort rätten till övertidsersättning. Bland Civilingenjörersförbundets medlemmar har andelen som förhandlat bort rätten till övertidsersättning stigit och var 1998 43 procent. En något lägre andel av SIFs medlemmar eller knappt en tredjedel har avtalat bort rätten till övertidsersättning. Undersökningar visar att den obetalda övertiden ökat under 1990-talet. År 1995 uppgav tolv procent av löntagare tillhörande TCO och 34 procent av löntagare tillhörande SACO att de arbetade obetald övertid under en mätvecka. Undersökningar visar att övertids-

arbetet är mer utbrett i gruppen som avtalat bort rätten till övertidsersättning. Det obetalda övertidsarbetet omfattade nästan lika mycket tid som det betalda.¹

En målstyrd ledningsfilosofi är svår att tänka sig i kombination med numerär flexibilitet eftersom tillfällig personal och då särskilt kortvarigt inhyrd personal svårligen kan stå för den kontinuitet som är tvungen att byggas upp för feedback och återkoppling gentemot "kunderna". Den målstyrda ledningsfilosofin underlättas av en arbetsorganisation med bredare kompetens. Likheterna är störst med den arbetsorganisation som finns vid bruket av funktionsflexibilitet med ett ökat ansvar för indirekta arbetsuppgifter för personalen. Vi kan också tänka oss att denna ledningsfilosofi går att kombinera med arbetstidsflexibilitet om beslut av arbetstidsuttag flyttas ned på individ eller gruppnivå. En enklare form av målstyrning eller uppgiftsorienterad arbetstid är det så kallade betinget. Det innebär att arbetsuppgiften är specificerad och att när uppgiften är klar kan man gå hem. Volvo införde i mitten av 1990-talet en målstyrd arbetstidstyp vid motortillverkningen i Skövde. Tillverkningen sker *Just-in-Time* med dagliga leveranser till bland annat Volvo Torslanda. Bakgrunden var att produktionen drabbades av många störningar och där, enligt ledningen, viljan bland den direkta produktionspersonalen att snabbt åtgärda dessa problem inte var tillräckligt hög. Även den allt för höga personalomsättningen ansågs problematisk. Syftet med det avtalet som tecknades var enligt den inledande paragrafen att "skapa ett arbetssätt som motiverar/engagerar samtlig personal till att erhålla en effektiv och störningsfri tillverkningsprocess." Uppgårelsen, kallad produktionsanpassat arbetssätt, innebär att arbetstagarna inom vissa ramar kan gå hem då de är klara med dagens produktionsmål. Kvaliteten säkras genom ett bonus-system som är kopplat till av kund rapporterade fel. Bonusen för kvalitet är sju procent av lönen och bonus minskas till hälften vid ett kundrapporterat fel under mätveckan och utgår helt vid två rapporterade fel. Jämfört med tiden före förändringen har antalet felaktiga produkter minskats till en tredjedel. Intressant är också att arbetsorganisationen samtidigt plattats till så att första linjens chefer, det direkta arbetsledningsansvaret, flyttats ned till kollektivanställda och stödresurser flyttats över direkt till arbetslagen även om mindre staber finns kvar vad gäller produktionsteknik, kvalitet och personalfrågor. Arbetslagen har förutom en timma per vecka möjlighet att boka resurstid för att lösa problem. Enligt produktionschefen har personalens motivation ökat och det är en radikal skillnad när det gäller personalens arbete med att få till stånd en

¹ Civilingenjörsvärdet. (1999). *CF-medlemmarnas övertidsarbete; - en rapport från CF:s arbetstidsgrupp*.

störningsfri produktion. Till bilden hör också att arbetsintensiteten ökat och sex procent av arbetarna ansåg att avtalet inte var bra.¹

Vi har nu uppehållit oss vid kvalitativa förändringar av arbetstidens gestaltning. Jag har tidigare redogjort för att Metallindustriarbetareförbundet sedan mitten av 1990-talet inlett en förkortning av arbetstiden i Sverige, se sidan 74. Metalls målsättning har varit att under en relativt snar framtid åstadkomma en arbetstidsbank på 100 timmar. Det innebar 2001 en snittveckoarbetstid på 38 timmar och 54 minuter vid normalt dagtidsarbete och från år 2003 38 timmar och 36 minuter eller riktigare uttryckt en kompensation med 84 minuter per arbetad vecka. Detta motsvarar drygt 60 timmar per år. I de arbetstidsförkortningar som avtalats om i de centrala har arbetsgivarna åstadkommit en ytterligare decentralisering av arbetstidsfrågan mot individualisering. Beräkningsperioden för den genomsnittliga arbetstiden har också förlängts. I vissa av de lokala avtalen om utökad produktionsanpassning av arbetstiderna har också en kompensation för detta varit kortare arbetstid. Vi ser med andra ord en koppling mellan sätt att producera å ena sidan och en kvantitativt och kvalitativt förändrad arbetstidsgestaltning.

¹ Intervju med Gunnar Jansson, monteringschef yttre montering Volvo Skövde, den 21/11 2000. Volvo Skövdeverken. (2000). Avtal om produktionsanpassat arbetssätt, Modulerna Yttre montering, s 1. Dalerstedt, Thomas m. fl. (1996). *Arbetstider som mål och medel. Studie på Volvo Skövde.*

16. Sammanfattning av produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning

Inledningsvis i Del IV av avhandlingen reste jag de två frågorna om vi under den industriella epoken kan finna några kvalitativa förändringar i sättet att producera respektive kvalitativa och kvantitativa förändringar av arbetstidens gestaltning. Båda dessa frågor kan vi otvetydigt svara ja på. Utifrån en internationell forskningslägesgenomgång har jag nyanserat dessa variabler och deras förhållande till varandra. I *Tabell 14.5. Karakteristika för olika arbetstidsregimer* sidan 236 har jag sammanställt dessa resultat. I denna matris urskiljer jag tre kvalitativt olika arbetstidsregimer vilka jag benämner Tidigindustriell arbetstidsregim, Tayloristisk/fordistisk arbetstidsregim och Postfordistisk arbetstidsregim. Dessa tre arbetstidsregimer skiljer sig i fråga om arbetstidsgestaltning, arbetsorganisation och produktionskoncept. Kategoriseringen av denna typ blir av nödvändighet en grov generalisering och skall snarast betraktas som idealtyper, men underlättar analysen och förståelsen av utvecklingen. Appliceringen av matrisen med de tre arbetstidsregimerna på svenska förhållanden fungerar men visar att matrisen behöver modifieras. Utifrån matrisen kan vi för svenska förhållanden urskilja en Tidigindustriell arbetstidsregim och en Tayloristisk/fordistisk arbetstidsregim med en övergångsperiod under 1910- och 1920-talen. Igenomgången av de svenska förhållandena visar jag att de tayloristiska idéerna slår igenom under 1910-talet och att arbetsorganisationen förändras i svensk industri i riktning mot mindre självkontroll för individerna och en ökad vertikal arbetsdelning illustrerat av bland annat en ökande andel ledningspersonal. Principiellt viktigt är arbetsledningens gradvisa övertagande av kunskaperna att utföra arbetet exemplifierat av ytterligare kontroll över ackordssättning av arbetsuppgifter. Däremot visar inte genomgången av de svenska förhållandena att vi får en utpräglad horisontell arbetsdelning, det vill säga en uppdelning av arbetet i korta delmoment som utförs av olika personer. Jag återkommer till detta nedan. Vi ser också under denna period såväl en intensifiering som en förkortning av arbetstiden, det vill säga kvalitativa såväl som kvantitativa förändringar av arbetstidens gestaltning.

Den arbetstidsförkortning som i Sverige och många andra länder inträffar i slutet av 1950-talet och halvtannat decennium framåt återfinns dock inte i matrisen. Jag har i redogörelsen hävdats att det snarast rör sig om en gradskillnad och inte en artskillnad mellan den Tayloristiska/fordistiska arbetstidsregimen

och de förändringar som inträffar efter andra världskriget. Vad som framförallt skiljer denna period från den förutvarande är en högre grad av horisontell arbetsdelning samt mindre kontroll över arbete och arbetsmängd genom ett tekniskt avancerat tidsberäkningssystem, de så kallade syntetiska arbetstiderna. Detta tidsmätningssystem som blev vanligare under 1950- och 1960-talen var så svårgenomträngligt att det krävdes specialister såväl från företagsledningens sida som från fackföreningssidan. Vi kan inom en växande del av de industriella arbetsuppgifterna se en klart högre grad av horisontell arbetsdelning. Under denna period sker en ökning av antal anställda inom den svenska industrin. De båda kategorierna *yrkesarbetare* respektive *tempo- och grovarbetare* ökar i absoluta tal. Den grupp som växer snabbast i svensk industri under perioden 1955–1965 är dock kategorin *tempo- och grovarbetare* inom yrkesgruppen *hopsättare, serie- o band*. Denna grupp fördubblas under perioden. Detta och andra beskrivningar av förhållanden på arbetsplatser under 1960-talet visar på att en horisontell arbetsdelning breder ut sig inom delar av den svenska industrin. Den tidigare refererade matrisen behöver därför kompletteras med ytterligare en kolumn representerande ytterligare en arbetstidsregim. En relevant benämning på denna arbetstidsregim är Fordistisk arbetstidsregim. Den Fordistiska arbetstidsregimen skiljer sig framförallt på två sätt från den Tayloristiska arbetstidsregimen, dels med avseende på arbetstidsberäkning, det vill säga de syntetiska arbetstidsberäkningssystemen dels genom den högre horisontella arbetsdelningen. Detta innebär vidare att det fortsättningsvis är mer lämpligt att benämna den förevarande arbetstidsregimen för Tayloristisk arbetstidsregim och den arbetstidsregim som följer efter den Fordistiska arbetstidsregimen för Postfordistisk arbetstidsregim.

Den Postfordistiska arbetstidsregimen, vilken är den arbetstidsregim som i störst utsträckning skulle kunna karaktäriseras som en idealtyp, skiljer sig i flera avseende från den tidigare arbetstidsregimen. En viktig aspekt är sättet att producera som innefattar strävandena efter liten lagerhållning och en kort tillverkningstid. Dessa strävanden har vi sett exempel på i stort sett alla de arbetsplatser som besökts. Just dessa två faktorer påverkar i stor utsträckning arbetstidens gestaltning och jag återkommer nedan till detta. Ytterligare ett förhållande som är värt att notera är den aspekt som jag kommenterade vad gällde skillnader mellan Tayloristisk och Fordistisk arbetstidsregim nämligen arbetstidsberäkningssystem. Något förenklat skulle vi kunna karaktärisera den tidigindustriella arbetstidsregimen med att arbetstagarna själva genom erfarenhet gjorde beräkningar av vad tidsåtgången var för att utföra ett bestämt arbete. I den Tayloristiska arbetstidsregimen tas, som ovan nämnts, denna uppgift över av arbetsledningen genom användandet av klockstudier. I den Fordistiska arbetstidsregimen görs dessa beräkningar av särskilda tekniker genom användandet av syntetiska tidsberäkningssystem, till exempel MTM. I den Postfordistiska ar-

betstidsregimen blir tidsbestämningen och tidskontrollen av mindre intresse genom att företagsledningen använder sig av målstyrning. Viktigt att uppfylla i detta sammanhang blir i stället att leveranstider hålls, givetvis med produkter av god kvalitet. Den tidigare presenterade arbetstidsmatrisen får då följande utseende. Se Tabell 16.1 nedan.

Tabell 16.1. Karakteristika för olika arbetstidsregimer i den svenska kontexten

Arbetstidsregimer	Tidigindustriell arbetstidsregim	Tayloristisk arbetstidsregim	Fordistisk arbetstidsregim	Postfordistisk arbetstidsregim
Arbetstidens längd	Långa arbetstider	Kortare arbetstider	Fortsatt kortare arbetstider	Fortsatt kortare arbetstider
Utläggning av arbetstider	Icke standardiserade arbetstider	Standardiserade arbetstider (synkronisering av tid)	Standardiserade arbetstider (synkronisering av tid)	Oregelbundna, efterfrågebestämda, ickestandardiserad arbetstider
Arbetsintensitet	Låg arbetsintensitet	Hög arbetsintensitet	Hög arbetsintensitet	Hög arbetsintensitet
Förhållandet arbetstid / fritid	Diffus gräns mellan arbetstid och fritid	Stark åtskillnad av arbetstid och fritid	Stark åtskillnad av arbetstid och fritid	Diffus gräns mellan arbetstid och fritid
Typ av arbetsorganisation	Individuellt utformade arbetsuppgifter	Individuellt utformade arbetsuppgifter	Individuellt utformade arbetsuppgifter	Grupporganiserat arbete
Vertikal arbetsdelning	Platt organisation	Hierarkisk organisation	Hierarkisk organisation	Plattare organisation
Horisontell arbetsdelning	Låg grad av arbetsdelning	Viss grad av arbetsdelning	Hög grad av arbetsdelning	Lägre grad av arbetsdelning
Självkontroll / arbetsledning	Stor självkontroll (för individen)	Liten självkontroll	Liten självkontroll	Stor självkontroll (för gruppen)
Arbetstidsberäkningar	Arbetslagarna genom erfarenhet	Arbetsledningen via klockstudier	Arbetsledningen via syntetiska tidsberäkningar	Målstyrning / commitment
Kontrollfokus	Kontroll av produkten	Kontroll av arbetstid / närvarokontroll	Kontroll av arbetstid / närvarokontroll	Kontroll av att arbetsuppgiften är klar vid rätt tidpunkt och till rätt kvalitet
Typ av produktion	Produkten kundanpassad, hantverk	Massproduktion	Massproduktion	Produkten kundanpassad
Tillverknings-tid	Tillverknings-tid lång	Tillverknings-tid lång	Tillverknings-tid lång	Tillverknings-tid kort
Lagerhållning	Liten	Stor	Stor	Liten

De tre första arbetstidsregimerna kan sägas ha empirisk stöd och överensstämmer väl med den svenska utvecklingen även om vi givetvis måste vara medvetna om att det rör sig om generaliseringar och inte gäller alla företag. Vi skall nu uppehålla oss ytterligare vid den Postfordistiska arbetstidsregimen. Jag har i det föregående redogjort för hur sätt att producera förändrats under de senaste decennierna och då särskilt uppehållit mig vid olika managementstrategier eller produktionskoncept som jag samlat under benämningen *Lean Production*. Ett gemensamt drag i detta produktionskoncept är strävandena att reducera pro-

duktionstiden då det är liten efterfrågan på företagets eller organisationens produkter. Jag har i avhandlingen visat att det i detta sammanhang finns organisatoriska val för företaget att göra, vilka påverkar utfallet i arbetsorganisation. Jag har i min redovisning bland annat redogjort för tre olika flexibilitetsstrategier: arbetstidsflexibilitet som innebär variation i drifts- och arbetstider; numerär flexibilitet som innebär variation av personalstyrkans storlek och för det tredje funktionsflexibilitet vilket innebär anpassning via arbetsorganisationen. Utifrån ett företags- eller organisationsperspektiv innebär alla tre flexibilitetsstrategierna att personalen används/utnyttjas på ett mer effektivt sätt genom att personalbehovet anpassas på ett effektivare sätt till efterfrågan. Ur ett individperspektiv innebär de tre strategierna att arbetsintensiteten ökar. Detta är relevant för frågan om kopplingen mellan å ena sidan kvalitativ och kvantitativ arbetstidsgestaltning och å den andra sidan sätt att producera. Vi ser med andra ord att nya sätt att producera medför en förändring av den kvalitativa arbetstidsgestaltningen som också påverkar den kvantitativa arbetstidsgestaltningen, det vill säga arbetstidens längd. Egna fallstudier visar dock att bruket av de tre olika flexibilitetsstrategierna inte behöver leda till en fullständig övergång till en Postfordistisk arbetstidsregim, det vill säga uppfyllandet av alla de i matrisen ingående aspekterna. Detta gäller särskilt förhållandet mellan arbetstid och fritid. Innan vi utreder dessa viktiga frågor ytterligare skall vi uppehålla oss dels vid förhållandet mellan arbetstidsgestaltning och sättet att producera, dels förhållandet mellan de i sättet att producera ingående komponenterna.

Jag ställde inledningsvis även frågan om det går att finna något samband mellan förändringar i sättet att producera och i arbetstidens gestaltning. Utifrån teoretiska utgångspunkter har jag hållit öppet för att förhållandet mellan sättet att producera och arbetstidens gestaltning kan vara dubbelriktat. För att förstå förhållandet mellan arbetstidens gestaltning och sättet att producera har det visat sig fruktbart att tolka dessa samband utifrån schumpeterianskt betraktelsesätt. Erik Dahmén, Carlota Perez, Christopher Freeman och Lennart Schön är forskare som i schumpeteriansk anda beskriver dessa förhållanden. Forskarna använder något olika begrepp för att beskriva denna utveckling men gemensamt och centralt i detta tolkningssätt är att utvecklingen inte sker linjärt utan språngvis. Perioder med snabba förändringar följs av perioder präglade av stabilitet. Dessa perioder med snabba förändringar initieras av kluster av radikala innovationer vars kombination eller komplementaritet blir något mer än summan av de enskilda inslagens egenskaper. Dessa perioder av snabba förändringar eller tekno-ekonomiska paradigmskiften bygger också på någon billig nyckelfaktor som stål, olja eller mikroelektronik. Ett exempel på dess fenomen är mikroelektronik som möjliggör billiga persondatorer som i kombination med Internet ger upphov till en rad nya möjligheter att organisera produktion, nå nya marknader och distribuera produkter.

Ekonomhistorikern Lennart Schön använder med framgång denna teoribildning för att tolka den svenska ekonomiska utvecklingen. Han karaktäriserar perioden 1890–1930 som det moderna industrisamhällets genombrott i Sverige, 1930–1975 som det moderna industrisamhällets utveckling med en växande tjänsteproduktion och slutligen perioden efter 1975 som det postindustriella samhället. Schön menar att utvecklingen följer ett fyrtio- till femtioårigt vågmönster, de så kallade Kondratieff-cyklerna. Schön framhåller dock att det inte föreligger något mekaniskt samband. Schön använder begreppet utvecklingsblock, vilket han lånat av Dahmén, för att beskriva utveckling. Dessa utvecklingsblock karaktäriseras av en omvandlingsfas, en rationaliseringsfas och en krisfas. Schön visar på ett övertygande sätt att den ekonomiska svenska utvecklingen väl passar in i detta mönster. Schön skriver om strukturomvandlingen att "... åren kring 1910, början av 1950-talet och nu början av 1990-talet har varit sådana perioder av avmattning/.../med stark omvandling av ekonomier ...".¹ För att använda terminologin *teknik*, *produktionskoncept* och *arbetsorganisation* från Figur 13.1 sidan 206 i inledningen av Del IV kan vi konstatera att efter dessa omvandlingsperioder av ekonomin, då ny nyckelteknik introducerats, följer perioder av rationaliseringar och sänkta kostnader inom den givna produktionen genom introduktion av nya produktionskoncept och ny arbetsorganisation. För Sveriges del är det bland annat 1920-talet och 1960-talet. Med en framåtskrivning innebär det även decenniet kring millennieskiftet, det vill säga den period vi just nu upplever. Jag har visat att det är i dessa perioder av ekonomisk omvandling vi sett förändringar av arbetstidsgestaltningen. Förändrad arbetstidsgestaltningen skall ses som ett resultat av användningen av nya produktionskoncept och med det sammanhängande nya arbetsorganisatoriska idéer, det vill säga nya sätt att organisera produktionen. Den förändrade arbetstidsgestaltningen skall därför ses som delar i dessa utvecklingsblock.

Genomgången av de svenska förhållandena visar att sättet att producera eller, snarare förändringar i sättet att producera, leder fram till ett behov av förändringar i arbetstidens gestaltning. Jag menar att de tre perioderna av förändrad arbetstidsgestaltning under 1900-talet måste ses i ett sammanhang kopplat till dessa tre stora utvecklingsblock där förändringar av arbetstidens gestaltning har varit kopplad till rationaliseringar i produktionen, nya produktionskoncept med tillhörande arbetsorganisatoriska idéer. Det är i dessa sammanhang vi måste se behovet av en kvantitativt förändrad arbetstidsgestaltning.

Den svenska genomgången visar att förändringar av kvantitativ och kvalitativ art har följts åt, annorlunda uttryckt högre arbetstidsintensitet och arbetstidsförkortningar följts åt. Det medför att det varit svårt att kategoriskt uttala

¹ Schön, Lennart. (1993). Omvandling och internationellt beroende, i Furuhausen, Birgitta, (red.), *Ådventyret Sverige. En ekonomisk och social historia*, s 287. Se även Schön, Lennart. (2000). *En modern svensk ekonomisk historia. Tillväxt och omvandling under två sekel*, s 23–34.

sig om vilket som inträffar först, den viktigaste iakttagelsen är samtidigtheten i förändringarna. Osäkerheten gäller i högst utsträckning förkortningen kring 1920. Jag vill utifrån vad som framkommit i genomgången ovan möjligtvis hävda att vi först upplever en kvalitativt förändrad arbetstidsgestaltning eller i vart fall att arbetsgivarna upplever behov av en kvalitativt förändrad arbetstidsgestaltning och därefter gått med på kvantitativ förändring av arbetstidens gestaltning. Uttryckt på ett annat sätt, den viktigaste påverkansriktningen är från intensivare arbete till kortare arbetstid ehuru den viktigaste förklaringen är förändringar i sättet att producera. I samband med förkortningen ned till 40 timmar från slutet av 1950-talet till början av 1970-talet fanns till exempel en stark förståelse från Svenska Metallindustriarbetareförbundet och även LOs ledning om ett behov av fortsatta rationaliseringar av den svenska industrin även om det skulle innebära intensivare arbete. Först senare kunde metallarna erhålla kortare arbetstid. Förändringarna av arbetstidens gestaltning under 1990-talet antyder att vi först upplever förändringar av arbetstidens kvalitativa gestaltning. De genomförda förkortningarna av arbetstiden i den Postfordistiska arbetstidsregimen har dock hittills varit modesta, men frågan är i stöpsleven för närvarande och ytterligare förkortningar är sannolika.

Vi skall nu koppla tillbaka till de förändringar som skett det senaste decenniet med bruket av olika flexibilitetsstrategier och en övergång till en ny arbetstidsregim. Vi kan, för att tala med Schön, börja med att konstatera att en väsentlig komponent i det senaste utvecklingsblocket är den billiga mikroelektroniken. I det tekniska systemet har informationsteknologin möjliggjort större frihetsgrad i tid och rum. Medan produktionsorganisationen har anpassats till kundorderstyrning, *Lean Production*, *Just-In-Time*, gruppbaserat arbete etcetera, har grunderna i den linjära tidsordningen sedan det tayloristiska och fordistiska sättet att producera bibehållits. Arbetstiderna har inte blivit ifrågasatta i grunden, de förändringar som ägt rum har inneburit att man byggt på eller dragit ifrån i den existerande arbetstidsorganisationen vilket de oregelbundna, efterfrågebestämda arbetstiderna är ett exempel på.

Den utveckling vi ser nu menar jag är ett tecken på ett kvalitativt annorlunda synsätt på arbetstider. Arbetstagarna fokuseras då i större utsträckning på arbetet och ett ansvarstagande för att arbetet blir utfört i rätt tid och i mindre utsträckning på arbetstiden i sig. Det är detta som innebär att det blir en diffus gräns mellan arbetstid och fritid, en faktor som i *Tabell 16.1* skiljer den Postfordistiska arbetstidsregimen från den Tayloristiska och Fordistiska arbetstidsregimen. En indikator på att vi går i riktning mot ett kvalitativt annorlunda tänkande vad gäller arbetstider, med målstyrning och en diffus gräns mellan arbetstid och fritid, är att det obetalda övertidsarbetet ökat. Undersökningar visar att den obetalda övertiden ökat i Sverige under 1990-talet. Det obetalda övertidsarbetet kan sannolikt också delvis förklaras av att det förekommit en rädsla

för uppsägningar och att organisationer bantats hårt under 1990-talet men det är även ett tecken på målstyrning av organisationer. Undersökningar av Civilingenjörer visar på ett annat fenomen som uttrycker samma riktning, ökningen av oreglerad arbetstid. År 1995 angav 38 procent av civilingenjörerna att de förhandlat bort sin rätt till övertidsersättning, det vill säga erhållit oreglerad arbetstid; 1998 hade denna andel ökat till 43 procent år 1998. Samma utveckling har nu tagit fart bland industritjänstemännen. Efter en förändring av SIFs avtal i slutet av 1990-talet hade en tredjedel av medlemmarna avtalat bort rätten till övertidsersättning 1999.

Vid bruket av kapacitetsflexibilitetsstrategier är den målstyrda ledningsfilosofin, som är en av de faktorer som särskiljer den Postfordistiska arbetstidsregimen från de föregående arbetstidsregimerna, sannolikast vid funktionsflexibilitet kombinerat med ett ökat ansvar för indirekta arbetsuppgifter för personalen. Med ökat inflytande och ansvar i arbetet, ställs också högre krav på kompetens. Forskaren Lennart Svensson menar att en förklaring till att kompetens och lärande kommit i fokus under 1990-talet var de ökade kraven på kundorderstyrning; de anställda måste bland annat kunna fatta snabba beslut, ta ansvar och utveckla kontakter med kunder.¹ Även om de svenska arbetsplatserna fortfarande till stor del organiserar arbetet efter den traditionella formen, finns det en trend mot en ökad grad av grupporganiserat arbete där gruppen ges ett ökat inflytande och ansvar.² Så stor andel som sjuttio procent av alla verkstadsklubbar angav 1994 att ledningens detaljstyrning av arbetet minskat. Samma undersökning visar att möjligheter att planera eget arbete och självstyrning för arbetsgrupper ökat från trettio procent av arbetsplatserna år 1988 till knappt sextio procent år 1994.³ I utformningen av arbetsgrupper på 1990-talet framhålls också gruppernas ansvarsområde utanför arbetsplatsen, mot underleverantörer och kunder.⁴ Utvecklingen mot nya former av ledning och arbetsorganisation ser olika ut i olika branscher. Verkstadsindustrin utmärker sig som den bransch som har störst andel företag med många element av "ny ledning". Verkstadsindustrin är ofta trendsättare när det gäller organisationsförändringar, en utveckling mot mer kvalificerade arbetsuppgifter och mer grupporganiserat arbete torde därför också gälla för andra branscher. Vidare förekommer ny ledning

¹ Svensson, Lennart. (1997). Lärande genom organisationsutveckling, i Åke Sandberg (red.), *Ledning för alla?*, s 224.

² Håkansson, Kristina. (1995). *Förändringsstrategier i arbetslivet*.

³ Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Metallarbetet och metallönnen – Rapport från en undersökning*, s 36–50.

⁴ Hart, Horst. (1992). *Autonomous work groups in Sweden*, s 27 f.

och nya former av arbetsorganisation i större utsträckning på stora arbetsplatser.¹

Vi har också sett att denna målstyrda ledningsfilosofi går att kombinera med arbetstidsflexibilitet om beslut av arbetstidsuttag flyttas ned på individ- eller gruppnivå. Däremot är det svårare att tänka sig en kombination av numerär flexibilitet och denna typ av ledningsstrategi. Vid användandet av tillfällig personal eller inhyrd personal är det betydligt svårare att tänka sig att en form av målstyrning skulle fungera utan att samtidigt riskera att förlora kvalitetstänkandet. Fallstudier av bruket av olika strategier för att åstadkomma kapacitetsflexibilitet visar också att det inte är något mekaniskt samband mellan införda flexibilitetsstrategierna och en fullständig övergång till en Posttayloristisk arbetstidsregim. Någon diffus gräns mellan arbetstid och fritid för arbetare har egentligen inte funnits vid någon av de undersökta arbetsplatserna, däremot har arbetstiderna varit oregelbundna och efterfrågestyrda och i något fall av betingkaraktär. Vi har också sett att de tre flexibilitetsstrategierna leder till en ökad arbetsintensitet. Jag menar att de nya produktionskoncepten med bland annat kundorderstyrning och *Just-in-Time* och bruket av flexibilitetsstrategier inte måste förändra arbetsorganisationen. Ett företag kan även med de nya produktionskoncepten, i vart fall i det korta loppet, ha en traditionell arbetsorganisation med vertikal och horisontell arbetsdelning. Det är ett organisatoriskt val av företaget.² Detta konstaterande leder oss över till ett samlat övervägande av aktörernas, de institutionella förhållandenas och produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning vilket kommer att behandlas i den sammanfattande analysen.

¹ Edling, Christofer och Sandberg, Åke. (1997). Nya ledningsstrategier i Sverige: En empirisk belysning av utbredning och samband, i Sandberg, Åke (red.), *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*, s 328–329.

² Det organisatoriska valet uppmärksammades först av sociotekniska skolan. Se vidare Emery, Fred och Trist, Eric. (1960). *Socio-technical Systems*, i Churchman, C W and Verhulst, M (red.), *Management Science, Models and Techniques*, vol 2.

Del V

Sammanfattande analys

**Aktörernas, de institutionella förhållandenas och
produktionens betydelse**

17. Sammanfattande analys av aktörernas, de institutionella förhållandenas och produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning

Syftet med denna avhandling har varit att förklara varför vi har de arbetstider vi har. Jag har särskilt koncentrerat mig på att förklara varför arbetstiden förändras och då särskilt försökt finna de mekanismer som påverkar eller styr denna utveckling. För att förklara förändringar av arbetstidens gestaltning har jag studerat såväl aktörer som institutionella förhållanden och produktionens organisering. För att förstå varför arbetstiden förändras menar jag att det underlättar om vi nyanserar begreppet arbetstid. Normalt fokuserar forskning på de kvantitativa aspekterna av arbetstid. Även jag behandlar dessa aspekter utförligt. I en analys av arbetstidsförändringar hävdar jag dock att det är nödvändigt att även beakta kvalitativa förändringar av arbetstiden som till exempel arbetstidens förläggning och intensitet. Begreppsligt skiljer jag därför på kvantitativ arbetstidsgestaltning och kvalitativ arbetstidsgestaltning.

Beskrivningen av normalarbetstidens utveckling, det vill säga den kvantitativa arbetstidsgestaltningen visar på stor diskontinuitet. Perioder av arbetstidsförkortningar har följts av relativt långa perioder utan förändringar. För Sverige kan vi för det senaste seklet urskilja en period av arbetstidsförkortningar i början av 1900-talet kulminerande med lagstiftningen om åtta timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka år 1920. En andra period av arbetstidsförkortningar sträcker sig från slutet av 1950-talet till början av 1970-talet och innebär en etablering av 40 timmars arbetsvecka. Sedan mitten av 1990-talet har det inom Metalls avtalsområde skett vissa smärre arbetstidsförkortningar. Mycket tyder på att vi kommer att få uppleva ytterligare arbetstidsförkortningar inom en snar framtid.

Analysen av aktörernas agerande efter andra världskriget visar att ett förhållande som i arbetstidshänseende uppfattades som viktigt av såväl arbetsgivarparten som arbetstagarparten var skillnader mellan olika grupper. I argumentationen har arbetsgivarna använt uttrycket smittrisk och arbetstagarparten rättvisa för att beskriva fenomenet. Arbetstagarparten har använt tjänstemännens kortare arbetstider som ett viktigt argument för att själva erhålla kortare arbetstid. Inom SAF har det så kallade smittriskargumentet använts såväl mellan arbetare och tjänstemän som inom de olika löntagarkollektiven. Detta ledde

till att SAF under 1950- och 1960-talen centraliserade arbetstidsfrågan även för tjänstemännen. Detta skedde genom att det första centrala arbetstidsavtalet slöts med SIF 1964. Vid tidpunkten för avtalets tecknande sågs det som en framgång av tjänstemännen. För tjänstemännen innebar det dock att man var tvungen att släppa ifrån sig strejkvapnet i arbetstidsfrågan. Avtalet innebar i praktiken att 40 timmar skulle komma att bli veckoarbetstidsmättet både för tjänstemän och arbetare. SAF formulerade policydokument under såväl 1960-, 1970- som 1980-talet där det slogs fast att inga arbetsgivarförbund kunde gå under denna fyrtyotimmarsgräns. Ytterst viktigt för arbetsgivarnas ändrade inställning till tjänstemännens arbetstid var den förändring av tjänstemannarollen som kom att ske efter andra världskriget. I arbetstidshänseende innebar dock arbetsgivarnas likriktning av arbetstidsgestaltningens kvantitativa mått att ett viktigt argument för kortare arbetstid för löntagarna hade försvunnit.

Under 1970-talet började arbetsgivarna överge sin dittills konservativa syn på arbetstid. SAFs nya strategi innebar att organisationen genom en aktiv politik skulle tillgodose behoven bakom kraven på en allmän förkortning av normalarbetstiden som började formuleras i början av 1970-talet. Bakgrunden var förändringarna på den svenska arbetsmarknaden under perioden. En stor mängd kvinnor hade kommit ut på arbetsmarknaden. Detta gällde även kvinnor med små barn. Småbarnsmammors "dubbelarbete" skapade problem och för att komma tillrätta med detta formulerades inom de två löntagarorganisationerna krav på en generell arbetstidsförkortning, särlösningar för småbarnsföräldrar förkastades. Kravet på sex timmars arbetsdag formulerades 1972 av det socialdemokratiska kvinnoförbundet. Behovet av kortare arbetstid för vissa individer, främst småbarnsföräldrar har från SAFs sida bemötts innan det blivit ett till handling ledande kollektivt krav på allmän förkortning av arbetstiden. SAFs lösning på denna problematik var individuellt anpassade arbetstider. Gentemot sina medlemsföretag propagerade SAF för alternativa arbetstider och framhöll det väsentliga i att anställda med deltid skulle ha samma möjlighet till avancemang inom företaget som dem med "normal" arbetstid. Denna strategi kom starkt att bidra till att frågan om arbetstidsförkortning i praktiken lyftes bort som ett kollektivt krav från löntagarsidan under ett kvartssekel.

För att analysera faktorer som påverkat utvecklingen på arbetstidens område genomförde jag i Del III av avhandlingen en internationell komparation. I denna del analyserades såväl aktörernas handlande som institutionella förhållanden. Utifrån de kunskaper jag erhållit i analysen av de svenska förhållandena, det vill säga möjligheten för en aktör att kunna hänvisa till föregångare inom arbetstidsförkortningsområdet, var ett väsentligt kriterium vid val av länder att ta med det land som låg först eller i vart fall i framkanten när det gäller arbetstidsförkortningar. Orsaken till detta var att därigenom eliminera förklaringar baserade på hänvisningar till andra länders utveckling. I övrigt var jag intresse-

rad av att ha länder som i institutionella avseenden inte i allt för stor utsträckning skiljde sig från Sverige. Valet kom därför att falla på Tyskland respektive Danmark och Finland. I dessa länder har jag studerat arbetstidens utveckling under efterkrigstiden.

Den internationella beskrivningen av arbetstidens kvantitativa förändringar visade på mycket stor samstämmighet i utvecklingen mellan de tre studerade länderna och den svenska utvecklingen. Även här framkom den stora diskontinuiteten i utvecklingen av arbetstidens kvantitativa gestaltning, perioder av förkortningar följda av relativt långa perioder utan några förändringar. Några enkla samband mellan löntagarnas inställning till arbetstidsförkortning och genomförda arbetstidsförkortningar går inte att finna. I sakfrågan kan vi dock konstatera att arbetstidsförkortningar i alla de undersökta länderna varit kombinerade med löneförhöjningar, frågan om ett val mellan arbetstidsförkortning eller löneförhöjning har aldrig varit aktuell. En stabil majoritet av löntagarna har varit positiv inställda till arbetstidsförkortningar. Löntagarnas inställning ger därför inte någon förklaring till den stora diskontinuiteten i arbetstidsutvecklingen. En hos löntagarna positiv inställning till kortare arbetstid torde dock vara ett minimikrav för att driva frågan. Detta krav förefaller vara uppfyllt under den undersökta perioden. I Tyskland kom dock arbetstidsopinionen att få betydelse för frågans utgång. I och med att förhandlingarna om kortare arbetstid drevs mycket målmedvetet av IG Metalls ledning och att de med mot sannolikhet gränsande visshet kunde anta att frågan inte skulle lösas utan öppen konflikt, var såväl den interna som den externa opinionsbildningen viktig. Den interna opinionsbildningen var viktig eftersom det inför en strejk inom det tyska metallfacket krävs ett sjutiofemprocentigt stöd bland medlemmarna. Inför förhandlingarna om kortare arbetstid i början av 1980-talet vann sig IG Metall om att få den allmänna opinionen på sin sida. De lyckades med detta på ett framgångsrikt sätt bland annat genom att engagera kyrkan och göra frågan om kortare arbetstid till en fråga om det framtida arbetslivet och en allmän livsstilsfråga. Arbetstidsförhandlingarna kom att leda till den största konflikten under efterkrigstiden med ett stort antal arbetare i strejk varför det var betydelsefullt med en positivt inställd opinion. Opinionsbildningsinstrumentet kan därmed betraktas som en av flera maktresurser.

Den internationella genomgången visade på flera institutionella förhållanden som påverkar arbetstidsutvecklingen. Arbetslöshet är en faktor som spelat en avgörande roll i framförallt Tyskland och Danmark men även i Sverige. Här framkommer fördelen med ett komparativt historiskt perspektiv. I Europa steg arbetslösheten till under efterkrigstiden ej tidigare upplevda nivåer. I såväl Tyskland som Danmark satt vid denna tid marknadsorienterade borgerliga regeringar. Ur ett arbetstagarperspektiv syntes det därför som osannolikt att regeringarna skulle gå in med kraftfulla åtgärder för att bekämpa arbetslösheten

med aktiv arbetsmarknadspolitik. Arbetslöshetsproblematiken kom därför att bli en fråga för de fackliga organisationerna. Inom fackföreningsrörelsen har det alltid funnits förespråkare för arbetstidsförkortningar som ett medel att bekämpa arbetslöshet. Särskilt IG Metall i Tyskland förde fram arbetsdelningsargumentet i såväl diskussionerna inom förbundet som utåt.

Även i Sverige menar jag att arbetslösheten spelat en avgörande roll för förkortningen av arbetstiden. I Sverige satt under 1980-talet en socialdemokratisk regering med långa traditioner av aktiv arbetsmarknadspolitik och det explicita målet full sysselsättning. I Sverige fortsatte arbetslöshetsnivåerna under 1980-talet att ligga på låga nivåer. Den svenska arbetslösheten var under 1980-talet mindre än tre procent vilket var betydligt lägre än Tysklands sex procent och Danmarks tio procent. Detta menar jag är en viktig orsak till att krav på en förkortning av normalarbetstiden inte fördes fram i Sverige under 1980-talet och att landet heller inte upplevde någon förkortning av normalarbetstiden. Företagens incitament att förändra och effektivisera produktionen minskades också av de genomförda devalveringarna av den svenska valutan. Under den kraftigt stigande arbetslöshetsnivån i Sverige under 1990-talet återkom kraven på arbetstidsförkortning som ett medel mot arbetslöshet, även om det var kombinerat med andra argument. Tron på att erhålla kortare tid genom den politiska delen av arbetarrörelsen fick en ordentlig knäck av det faktum att socialdemokraterna tillsammans med de borgerliga partierna i krisuppgörelsen 1992 tog tillbaka en redan införd förkortning av arbetstiden i form av två semesterdagar. Efter denna tidpunkt har frågan om arbetstidsförkortning drivits genom den fackliga delen av arbetarrörelsen. Den sedan 1920-talet använda vägen till arbetstidsförkortningar via den politiska delen av arbetarrörelsen var därmed definitivt bruten. I Finland kom arbetslösheten inte att spela någon avgörande roll. I Finland kom snarare hänvisningar till den internationella utvecklingen att förklara att arbetstidsförkortningar kom att inträffa under 1980-talet. Vi ser med andra ord en inte helt likartad utveckling när det gäller den kvantitativa arbetstidsgestaltningen, vare sig när det gäller tidpunkt eller när det gäller omfattning.

Om vi i stället ser på den kvalitativa delen av arbetstidens gestaltning finner vi några intressanta likheter. I de fyra undersökta länderna kan vi observera förändringar i riktning mot en högre grad av flexibilitet i förläggningen av arbetstiden. Tydligast är denna utveckling mot flexiblare arbetstider i Tyskland där begreppen differentiering, variation och decentralisering väl beskriver denna utveckling. Differentieringen innebar att all personal på arbetsplatsen inte behövde arbeta vad den så kallade normalarbetstiden föreskrev. Variationen av arbetstiden innebar att arbetstiden kunde varieras under året. Decentralisering innebar slutligen att arbetstidens förläggning skulle avgöras på lokal nivå. Arbetsgivarorganisationen Gesamtmetalls långsiktiga mål i detta hänseende var

dock ett avskaffande av normalarbetstidsbegreppet och att istället införa en individualisering av arbetstidsbegreppet. Även i de övriga undersökta länderna ser vi under denna period en utveckling mot mer flexibla arbetstider. Även inom svenska Metalls avtalsområde skedde redan under 1980-talet en omgestaltning av arbetstiden. Under 1980-talet sker en produktionsanpassning och decentralisering av arbetstiden parallellt med en förkortning av arbetstiden för tvåskiftsarbete. Under 1990-talet har arbetstidsförkortningen inom Metalls område varit kopplad till ökad decentralisering och individualisering av arbetstidens utläggning genom att möjligheter för arbetsgivarna på lokal nivå att direkt med enskilda arbetstagare göra uppgörelser utan behöva träffa avtal med verkstadsklubben.

De tydliga indikationerna på sambanden mellan kvantitativa förändringar av arbetstidens gestaltning och arbetsgivarnas strävan efter kvalitativa förändringar av arbetstidsbegreppet orsakat av förändringar i sättet att producera ledde fram till behovet av en djupare analys av produktionens betydelse för arbetstidens gestaltning. I del fyra av avhandlingen genomförde jag en analys av produktionssätt och arbetstidens gestaltning i ett långt historiskt perspektiv. Med produktionssätt avser jag det sätt varpå produktionen är organiserad, det vill säga teknik, arbetsorganisation och produktionskoncept. En genomgång av internationell forskning och förändringar på den svenska arbetsmarknaden sedan industrialiseringen i slutet av 1800-talet leder fram till att jag urskiljer fyra perioder med olika uppsättningar av såväl kvantitativa som kvalitativa särskiljbara arbetstidsgestaltningar som olika typer av arbetsorganisation och produktionssätt. Jag kallar dessa för arbetstidsregimer och benämner dem Tidigindustriell arbetstidsregim, Tayloristisk arbetstidsregim, Fordistisk arbetstidsregim och Postfordistisk arbetstidsregim. Se *Tabell 16.1* sidan 309. De tre första arbetstidsregimerna har, även om generaliseringar måste tillåtas, en empirisk grund. Den Postfordistiska arbetstidsregimen kan vi inledningsvis betrakta som en teoretisk konstruktion eller idealtyp. Jag återkommer nedan till den empiriska överensstämmelsen. När det gäller arbetstidens kvantitativa gestaltning ser vi en förkortning av normalarbetstiden vid de fyra arbetstidsregimerna.

När det gäller arbetstidens kvalitativa gestaltning ser vi en tydlig samvariation med de kvantitativa förändringarna. Vi kan se en tydlig koppling mellan ökad arbetsintensitet och arbetstidsförkortning i de olika arbetstidsregimerna. Även i andra avseenden skiljer sig den kvalitativa arbetstidsgestaltningen mellan de olika arbetstidsregimerna. Här ser vi inte en tydlig riktning i förändringarna av typen från–till utan beskrivningen måste nyanseras. När det gäller utläggningen av arbetstiderna ser vi under den Tayloristiska och Fordistiska arbetstidsregimen en utveckling mot standardisering av arbetstiderna medan utläggningen av arbetstider i den Postfordistiska arbetstidsregimen är oregelbun-

den, efterfrågebestämd och ickestandardiserad. Därmed liknar dessa förhållanden snarare dem i den Tidigindustriella arbetstidsregimen.

Den starka åtskillnaden mellan fritid och arbetstid i den Tayloristiska och Fordistiska arbetstidsregimen skiljer sig från förhållandena i den Tidigindustriella arbetstidsregimen och i vart fall den idealtypiska Postfordistiska arbetstidsregimen. Vid övergången till den Tayloristiska arbetstidsregimen ser vi en tydlig strävan hos arbetsgivarna att endast inkludera "effektiv" arbetstid i normalarbetstidsbegreppet. Tvättid, frukostrast, lunchrast och liknande, som tidigare varit inräknad i arbetstiden, kom vid övergången till den Tayloristiska arbetstidsregimen att upphöra. Genomgången visar att kontrollen av arbetstid och närvaro är stark i den Tayloristiska och Fordistiska arbetstidsregimen. I dessa arbetstidsregimer kan vi också se en hierarkisk arbetsorganisation och en stark vertikal arbetsdelning och liten självkontroll i arbetet. I den Fordistiska arbetstidsregimen ser vi även en uttalad horisontell arbetsdelning.

I den Postfordistiska arbetstidsregimen är inte kontrollen av arbetstid och närvaro det centrala. Här är fokus i stället att arbetsuppgiften/produkten är klar vid rätt tidpunkt till rätt kvalitet. För att förstå denna utveckling måste vi ha en förståelse för hur sättet att producera förändrats. Vi såg under den Tayloristiska arbetstidsregimen och i synnerhet den Fordistiska arbetstidsregimen en utveckling mot standardisering och massproduktion. Jag har i avhandlingen uppehållit mig vid de nya managementstrategier som vi sett under 1980- och 1990-talen. I dessa managementstrategier finns en uttalad strävan mot kundanpassning av produkter i stället för massproduktion. Jag har samlat dem under benämningen *Lean Production*. Kort kan denna managementstrategi sägas ha som mål att spara på eller minska alla resurser. Detta inkluderar produkter i arbete, det vill säga buffertar och lager. Målsättningen är i princip att enbart producera produkter som är beställda. Att tillverka så mycket som möjligt är i grunden i detta produktionskoncept inte önskvärt. Eftersom företagen strävar efter kundanpassade unika produkter försvåras och fördyras lagerhållning av produkter. Avsaknaden av buffertar och lager gör produktionen mer störningskänslig och det är därför mycket viktigt att *Just-in-Time*-leveranser verkligen blir *Just-in-Time*.

Konceptet med *Lean Production* leder också till att förändringar i efterfrågan snabbt får genomslag på produktionsbehovet. En viktig aspekt vid *Lean Production* är därför att personalstyrkan snabbt kan anpassas till efterfrågeförändringar. Jag har också visat att denna anpassning kan ta sig olika arbetsorganisatoriska uttryck vilka jag samlat under begreppet kapacitetsflexibilitet. I denna utveckling menar jag att aktörernas agerande och institutionella förhållanden spelar en betydande roll. Innan jag utvecklar detta resonemang om aktörernas roll vill jag dock återgå till den övergripande frågan om diskontinuiteten när det gäller utvecklingen av arbetstidens gestaltning.

I kapitel 16 utvecklade jag en schumpeteriansk tolkningsram för att förstå och tolka sambanden mellan arbetstidens gestaltning och förändringar i sättet att producera. Erik Dahmén, Carlota Perez, Christopher Freeman och Lennart Schön är forskare som utifrån ett schumpeterianskt betraktelsesätt beskriver industrisamhällets förändringar. Gemensamt och centralt i dessa beskrivningar är att utvecklingen sker språngartat. Perez/Freeman använder uttrycket teknoekonomiskt paradigm för att beskriva förändringens genomgripande betydelse för hela ekonomin. Perioder av genomgripande förändringar av hela samhället följs av perioder med relativ stabilitet. Perioder med genomgripande förändringar initieras av kluster med radikala innovationer vars kombination blir mer än summan av de enskilda inslagens egenskaper. Dessa kluster av innovationer är parade med introducerandet av ny nyckelteknik som penetrerar hela ekonomin, till exempel elektricitet och billigt stål i början av 1900-talet, billig olja och den snabba spridningen av bilar efter andra världskriget och mikroelektronik och informationsteknologi sedan 1970-talet. Ekonomihistorikern Lennart Schön använder denna teoribildning för att tolka den svenska utvecklingen. Schöns periodisering av den svenska utvecklingen överensstämmer med de av mig beskrivna arbetstidsregimerna. För att beskriva utvecklingen lånar Schön Dahmén's term utvecklingsblock. Dessa utvecklingsblock överensstämmer med de fyrtio till femtio år långa Kondratieff-cyklerna. Utvecklingsblocken karaktäriseras av en omvandlingsfas, en rationaliseringsfas och en krisfas vilken efterföljs av en ny omvandlingsfas och så vidare. Omvandlingsfasen karaktäriseras av stark omvandling av hela ekonomin. Schön menar att 1910-, 1950- och 1990-talen varit perioder med stark omvandling av den svenska ekonomin och introducerandet av ny nyckelteknik som sprids och penetrerat hela ekonomin. Den cirka ett decennium senare följande rationaliseringsfasen karaktäriseras av rationaliseringar av produktionen inom det givna tekno-ekonomiska paradigmet. Den senaste svenska omvandlingsfasen ligger nästan ett decennium senare än i många OECD-länder. Detta kan förklaras av den socialdemokratiska ekonomiska politiken under 1980-talet, den så kallade Tredje vägens politik, med bland annat devalveringar av den svenska valutan. Denna politik innebar att incitamenten för förändringar och effektiviseringar av svensk industri försvagades under denna period. I början av 1990-talet upplevde dock Sverige en kraftig recession.

Jag menar att de tre perioderna av arbetstidsförkortningar under 1900-talet måste ses i ett sammanhang kopplat till dessa utvecklingsblock eller teknoekonomiska paradigm. Inom dessa utvecklingsblock har förändringar av arbetstidsgestaltningen ägt rum i den så kallade rationaliseringsfasen där koncentrationen har varit kopplad till rationaliseringar i produktionen genom introducerandet av nya produktionskoncept och ny arbetsorganisation. Det är i detta sammanhang vi måste se behovet av den förändrade arbetstidsgestalt-

ningen. Detta menar jag förklarar varför vi ser en diskontinuerlig utveckling av normalarbetstiden. En förändrad arbetstidsgestaltning har vid dessa perioder varit funktionell och därför efterfrågad av arbetsgivarna. Förändringar av arbetstiden har genomförts i förhandlingar med arbetstagarna, direkta eller via parlamentet. I dessa lägen har en kvalitativ förändring av arbetstidsgestaltningen kunnat bytas mot en kvantitativ förändring av arbetstiden. Sett i ett längre historiskt perspektiv har därför en arbetstidsförkortning varit osannolik under vissa perioder och mer sannolik under andra perioder. Vi har sett att arbetstagarna under långa tider önskat och även krävt kortare arbetstid. Från arbetstagarnas sida har det funnits en förståelse att en arbetstidsförkortning tar en del av löneutrymmet i anspråk. En arbetstidsförkortning har dock av arbetsgivarna setts som en irreversibel process. Arbetsgivarna har därför inte gått med på arbetstidsförkortningar, eller sett ur ett arbetstagarperspektiv – arbetstagarna har inte kunnat driva igenom en arbetstidsförkortning – enbart i utbyte mot en lägre löneökning. Kvantitativa förändringar av arbetstidsgestaltningen har enbart skett i utbyte mot kvalitativa förändringar av arbetstidsgestaltningen, det vill säga ett byte av arbetstid mot arbetstid. Jag hävdar utifrån genomgången av de svenska förhållandena att kvantitativa förändringar i arbetstidens gestaltning i praktiken förutsätter kvalitativa förändringar av arbetstidens gestaltning.

I avhandlingens första kapitel reste jag frågan om hur sambandet mellan sätt att producera och arbetstidsgestaltning förhåller sig, det vill säga om ett förändrat sätt att producera leder till en förändrad arbetstidsgestaltning eller om förändrad arbetstidsgestaltning leder till ett förändrat sätt att producera. I föregående stycke hävdar jag att förändringar av arbetstidsgestaltningen är mer sannolika under vissa perioder och mindre sannolika under andra, beroende på vilken fas inom ett utvecklingsblock en ekonomi befinner sig i. Forskning som behandlar arbetstidsförkortningen ned till 48 timmar 1920 har betonat politiska förklaringar som avgörande för utvecklingen.¹ Jag vill därför uppehålla mig något vid detta. Hjalmar Sellberg behandlar i sin avhandling *Staten och arbetarskyddet* även förkortningen ned till 48 timmars arbetsvecka i Sverige. Sellberg studerar som titeln indikerar arbetstidsfrågans behandling i regering och parlament. Han framhåller två orsaker till att frågan om arbetstidsförkortning drevs igenom i riksdagen: dels arbetaroroligheterna i samband med krigsslutet, "den revolutionära oron i Europa [som] spritt sig till Sverige", dels tillkomsten av den reformvänliga vänsterregeringen bestående av socialdemokrater och liberaler.² Även Lennart Lohse framhåller i boken *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid* oroligheterna ("revolutionshot") i novem-

¹ Sellberg, Hjalmar. (1950). *Staten och arbetarskyddet 1850–1919. En studie i svensk socialpolitik*. Lohse, Lennart. (1963). *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning*.

² Sellberg, Hjalmar. (1950). *Staten och arbetarskyddet 1850–1919*, s 240 ff.

ber 1918 som avgörande för arbetstidsfrågan.¹ Den liberalsocialdemokratiska regeringen fick efter nyval i första kammaren 1919 majoritet i båda kamrarna och kunde därmed rösta igenom lagen. För Sellbergs och Lohses förklaring talar det faktum att socialdemokratiska motioner om kortare arbetstid lagts fram 1908, 1910 och 1913 men då utan framgång. Att den tyska utvecklingen i november 1918 skapade social oro i Sverige torde stå utom allt tvivel. Denna utveckling hade stor betydelse för behandlingen av frågan om allmän rösträtt som kom att avgöras genom riksdagsbeslut den 17 december. Betydelsen för frågan om åttatimmarsdagens genomförande torde dock vara mindre. Bland de centrala aktörerna i arbetstidsfrågan framhåller Lohse att "revolutionära röster" höjdes i den socialdemokratiska riksdagsgruppens förtroenderåd den 13 november 1918. Vid LOs representantskapsmöte den påföljande dagen fanns enligt författaren dock inte någon bedömning att det förelåg något revolutionshot. Ett par år senare, 1920, framhöll statsminister Edén att oroligheterna i Tyskland och Österrike var av avgörande betydelse för åttatimmarsfrågans behandling.² Å andra sidan kan framhållas att Arbetstidskommitténs ordförande Louis De Geer, åren 1920–21 även statsminister, i sin självbiografi författad ett par år senare påstår att vare sig han själv eller någon annan i kommittén fruktade någon revolution.³ Händelserna i november 1918 torde dock haft en central betydelse för kommittédirektivets precisering att framlägga förslag om åttatimmarsdagen införande. Arbetstidsfrågans avgörande kom dock inte att ske förrän hösten 1919. Lagen var dessutom inte permanent till sin karaktär och kom upp till behandling i riksdagen 1924, 1926 och 1930. Vare sig vid hösten 1919 eller de tre senare tillfällena kan det sägas föreligga något revolutionshot. Detta talar för att det fanns andra bakomliggande förklaringar till åttatimmarsdagens genomförande. Oroligheterna hösten 1918 kan därför sägas vara en utlösande men inte förklarande faktor för utvecklingen på arbetstidens område.⁴

Det är viktigt att hålla i minnet att arbetstiden inom verkstadsindustrin förkortades från 57 till 52 timmar genom kollektivavtal i januari 1919 vilket kan indikera att det fanns andra orsaker till en förkortning av arbetstiden. I riksdagsbehandlingen av frågan om åtta timmars arbetsdag under våren förordade högerriksdagsmannen tillika ordföranden för SAF Hjalmar von Sydow och ytterligare några företagare från Högern i Första kammaren ett kompromissför-

¹ Lohse, Lennart. (1963). *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning*, s 146 f.

² Brev från Nils Edén till Thor Scheutz 21 oktober 1920 citerad i Hellström, Hans. (1992). *Struktur, aktör eller kultur. Arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige*, s 97

³ de Geer, Louise. (1926). *Politiska hågkomster från åren 1901–1921*, s 94.

⁴ Detta påpekande gör även Hans Hellström i sin avhandling *Struktur, aktör eller kultur* s 93–102. Hellström menar dock att den direkt avgörande förklaringen till åttatimmarsdagens genomförande var rösträttsreformens genomförande men att den bakomliggande förklaringen var arbetarnas ökade intresse för kortare arbetstid, s 219.

slag som innebar 54–56 timmar per vecka. Högerledarna Arvid Lindman och Ernst Trygger förordade en ren avslagslinje vilket det också blev uppslutning kring i högerleden.¹ Detta indikerar att motståndet var ett partipolitiskt ställningstagande snarare än ett arbetsgivarpolitiskt. Hösten 1919 innebar säkerligen det faktum att åttatimmarsdagen genomförts i en rad länder betydligt mer för frågans behandling än ett eventuellt revolutionshot. När SAF sammanfattar arbetstidsfrågan i styrelseberättelsen för år 1920 framhåller man att arbetsgivarna nått sitt väsentligaste mål, dels genom att arbetstiden gjorts effektiv genom ett avskiljande av arbetstid och icke arbetstid, dels genom att kostnaderna för förkortningen skulle bäras av både arbetsgivarna och arbetstagarna.² Sammanfattningsvis menar jag att aktörerna såväl som arbetstidslagens behandling i riksdagen åren 1918 och 1919 påverkats av de yttre händelserna, framförallt novemberrevolutionen i Tyskland och åttatimmarsdagens genomförande i en rad europiska länder, men att den bakomliggande förklaringen var behovet av en förändrad arbetstidsgestaltning i det nya sätt att organisera produktion som växte fram under 1910-talet. Den politiska situationen och aktörerna påskyndade denna process.

Jag vill nu återkomma till utvecklingen i Sverige under senare decennier. Jag menar att den svenska utvecklingen sedan 1970-talet befinner sig i ett utvecklingsblock där mikroelektronik, persondatorer och informationsteknologi introducerats i stor skala och därmed utgör viktig nyckelfaktor i detta utvecklingsblock. Vidare menar jag att vi också under de senaste decennierna inom detta utvecklingsblock bevittnat ett skifte i fokus från rationaliseringar genom införande av ny teknik till införande av nya produktionskoncept och ny arbetsorganisation. Jag har i avhandlingen valt att samla dessa produktionskoncept under begreppet *Lean Production*. Ovan framhöll jag att ett väsentligt drag i det så kallade *Lean Production*-konceptet var en strävan mot kapitalrationalisering genom att spara på resurser av olika slag såsom buffertar, lager, ledtider med mera. Mikroelektronik, persondatorer och informationsteknologi har möjliggjort såväl en större grad av kundanpassning av produktion som större frihetsgrad i såväl tid som rum. Internet-siter har för företagare möjliggjort ökad kommunikation med köpare och stora möjligheter till produktexponering och produktdifferentiering. Flera bilföretag ger presumtiva köpare möjlighet att virtuellt konstruera unikt utrustade bilmodeller och se hur kombinationen ser ut. Först efter detta skall tillverkningen äga rum. Vi ser här även hur teknikens möjligheter skapar behov av förändringar i produktionsorganisationen. Vi ser till exempel att lagerhållning skulle fördyras avsevärt vid denna produkt-diffe-

¹ Lohse, Lennart. (1963). *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning*, s 153–155.

² SAF. (1921). SAFs styrelseberättelse för 1920, citerad i Hellström, Hans. (1992). *Struktur, aktör eller kultur. Arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige*, s 77.

rentiering, vilket står i bjärt kontrast till Fords epok då svarta T-Ford var det enda som behövde lagerhållas. Informationstekniken har även möjliggjort *outsourcing* av produktion och leverans *Just-in-Time* med mycket små marginaler. Det finns exempel på underleverantörer som levererar med halvannan timmas marginal efter beställning.

Jag framhöll ovan att strävandena att minska lagerhållning och buffertar betyder att produktionen blir betydligt mer störningskänslig. Utifrån ett produktionsperspektiv betyder detta en ökad betydelse av att kopplingstiderna mellan olika leverantörer och avdelningar hålls. Det innebär att uppfyllandet av leveranstider såväl internt som extern är högst väsentligt. Ur arbetsledningssynpunkt innebär detta en tydlig förändring i riktning mot målstyrning. Målstyrningen bygger vidare på att produktionspersonalen är engagerad och den traditionella tayloristiska och fordistiska arbetsledarrollen blir överflödig eller i vart fall förändrad i riktning mot en stödfunktion snarare än en arbetsledningsfunktion. Detta innebär vidare att självkontrollen för arbetarna ökar. Målstyrningen innebär samtidigt att fokus flyttas bort från närvaro och antal utförda arbetstimmar. Ur ett arbetstagarperspektiv blir i detta fall normalarbetstidens storlek av mindre vikt och definitionen av arbetsuppgiftens omfattning högst väsentlig. Detta skulle samtidigt innebära behov av ett nytt fackligt arbetsätt.

Vad jag i beskrivningen målat upp är den tidigare nämnda idealtypiska Postfordistiska arbetstidsregimen. Vissa tendenser på den svenska arbetsmarknaden tyder på en förändring i denna riktning; en ökning har till exempel skett av både andelen löntagare som avtalat bort den reglerade arbetstiden och av obetalt övertidsarbete. Dessa två tendenser ser vi ännu huvudsakligen för tjänstemän. För direkt produktionspersonal är tecknen svaga. Vi har dock för första halvan av 1990-talet uppgifter om att möjligheterna till självstyrning för arbetstagare ökat. Sannolikt har tendenser till målstyrning via olika kollektiva bonus-system inom ramen för mer traditionell arbetsledning också tilltagit. Under perioden 1968 till 1991 minskade andelen arbetare med ackordslön inom tillverkningsindustrin från 48 procent till 13 procent enligt levnadsnivåundersökningarna.¹ Enligt en undersökning av Metall fortsatte andelen personer med en rörlig lönedel att minska under första halvan av 1990-talet.² År 1994 hade endast fyra procent av metallarna rakt ackord; en löneform som kan leda till suboptimering genom att överbetona kvantitet före kvalitet och som dessutom inte är kopplad till leveranstider.

För direkt produktionspersonal inom svensk industri är denna den mer idealtypiska Postfordistiska arbetstidsregim ovanlig och jag har endast stött på en

¹ le Grand, Carl. (1997). Lön för mödan? Arbetsmotivation och nya löneformer, i Åke Sandberg (red.), *Ledning för alla?*, s 368.

² Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Metallarbetet och metallönen – Rapport från en undersökning*, s 79.

större arbetsplats som är ett mer eller mindre fullständigt exempel av denna typ. Vid denna arbetsplats är målstyrningen klart uttalad och produktionsmålen är klart överordnade närvarotiden på arbetsplatsen. Bakgrunden till förändringar på arbetsplatsen var problem med att produktionen, som karaktäriseras av *Just-in-Time*, drabbades av många störningar. Viljan bland den direkta produktionspersonalen att snabbt åtgärda dessa problem, ansågs av ledningen inte vara tillräckligt hög. Ett överordnat syfte med den förändring som genomfördes var att höja motivationen för att erhålla en störningsfri produktion. Parallellt med avtalet om målstyrda arbetstiden plattades arbetsorganisationen till och arbetslagen fick ansvar för arbetsledning och kvalitet. Även incitamentssystemet förändrades i riktning mot kvalitetssäkring och leveranssäkerhet. Kvalitet, leveranssäkerhet och produktivitet ökade också på arbetsplatsen. Risken att arbetstagarna får arbeta längre än den avtalade normalarbetstiden skyddas dock i det aktuella företaget genom ett avtal som hindrar dem från obetalt övertidsarbete.¹ I det aktuella fallet upplevdes också intensiteten ha ökat. Dessa utvecklingstendenser jag tecknat ovan förefaller dock i början av det nya seklet (år 2001) ännu vara outvecklade på den svenska arbetsmarknaden, i vart fall bland produktionspersonal. Utveckling mot målstyrda arbetstider upplevs heller inte vara problemfri vare sig bland löntagare eller arbetsgivare.²

Jag har dock i avhandlingen visat på andra än den ovan beskrivna lösningen för att hantera behovet av att snabbt anpassa produktionen efter efterfrågeförändringar som utvecklingen mot *Lean Production* under 1990-talet givit upphov till. Jag har kallat dessa lösningar kapacitetsflexibilitetsstrategier. Jag betraktar även dessa förändringar som en övergång till den nya Postfordistiska arbetstidsregimen även om förändringarna vad gäller särskilt arbetsledning och en ändrad fokusering på närvarotid inte är lika uttalade som i den idealtypiska varianten av den Postfordistiska arbetstidsregimen.

Jag har ägnat sidorna 271 till 298 åt flexibilitetsbegreppet och olika strategier att erhålla kapacitetsflexibilitet. Jag identifierar och undersöker tre olika flexibilitetsstrategier: arbetstidsflexibilitet det vill säga variation i drifts- och arbetstider; numerär flexibilitet som innebär variation av personalstyrkans storlek och för det tredje funktionsflexibilitet vilket innebär anpassning via arbetsorganisationen. Vid ett första påseende kan det förefalla som om endast arbetstidsflexibiliteten har betydelse för arbetstidens gestaltning. Vid arbetstidsflexibiliteten är också förändringen av arbetstidens kvalitativa förändring uppenbar. Till skillnad från den Tayloristiska och Fordistiska arbetstidsregimens standardise-

¹ Volvo Skövdeverken. (2000). Avtal om produktionsanpassat arbetssätt, Modulerna Yttre montering.

² Intervju med C-G Hjort, ombudsman Sif Göteborg, den 15/9 2000. Intervju med Örjan Nyström, ombudsman LO Göteborg, den 16/11 2000. Intervju med Gunnar Jansson, monteringschef yttre montering Volvo Skövde, den 21/11 2000.

rade arbetstider är arbetstidens utläggning vid bruket av arbetstidsflexibilitet i den Postfordistiska arbetstidsregimen oregelbunden och efterfrågebestämd. Även vid bruket av numerär flexibilitet kan vi konstatera att arbetstiderna är oregelbundna men inte för alla. För den ordinarie personalen behöver arbetstiden inte påverkas. För den tillfälliga personalen är däremot arbetstiderna oregelbundna i högsta grad, från ingen arbetstid alls till den arbetstid som används på den arbetsplats där de har sin tillfälliga sysselsättning. Gemensamt för alla tre flexibilitetsstrategierna är att de leder till ökad arbetsintensitet. Gemensamt är också strävan att snabbt anpassa arbetskraften på arbetsplatsen uppåt eller nedåt efter det för tillfället rådande efterfrågebehovet. Arbetstidsflexibilitet innebär att perioder med stor efterfrågan matchas med längre arbetstid och perioder med låg efterfrågan matchas med kortare arbetstid. För individen är den största skillnaden utan motsvarande flexibilitetsarrangemang att perioder med mindre att göra försvinner eftersom arbetstiden under dessa perioder minskas. Numerär flexibilitet innebär att personalstyrkan anpassas till en miniminivå, när efterfrågan ökar anlitas tillfällig personal eller hyresarbetskraft. När sedan efterfrågan minskar kan arbetsgivaren snabbt reducera personalstyrkan och på så vis utnyttja personalen optimalt. För den ordinarie personalen innebär detta att den arbetar fullt såväl vid tider av hög som låg efterfrågan. Även för den tillfälliga personalen innebär bruket av numerär flexibilitet arbete med hög arbetsintensitet eftersom de endast blir kallade till arbetsplatser då den ordinarie personalen inte hinner med produktionen. Även vid funktionsflexibilitet ökar arbetsintensiteten för den enskilda individen. Perioder med lite att göra försvinner men av andra skäl, personalen flyttas till produktionsavsnitt där det är större efterfrågan, alternativt så sätts individen att göra andra arbetsuppgifter som inte är direkt produktion. Vi ser även här att den genomsnittliga arbetsintensiteten ökar. Flera olika undersökningar av den svenska arbetsmarknaden under 1990-talet visar på en ökad arbetsintensitet vilket indikerar att en förändring av den kvalitativa arbetstidsgestaltningen skett.

Till skillnad från det tidigare beskrivna sättet att genom målstyrning åstadkomma anpassning av arbetskraftsbehovet till efterfrågan, behöver vi i dessa tre kapacitetsflexibilitetsstrategier inte se lika stora arbetsorganisatoriska förändringar i förhållande till den Fordistiska arbetstidsregimen. För produktionspersonal ser vi till exempel inte den diffusa gräns mellan arbetstid och fritid som jag beskrev i den idealtypiska Postfordistiska arbetstidsregimen med den uttalat målstyrda arbetsorganisationen. Val av organisatorisk lösning för att möta förändringar har därför betydelse för arbetstidens gestaltning. Vi ser här med andra ord att aktörernas agerande spelar en avgörande roll för arbetstidens gestaltning.

Även om vi enbart ser till valet av kapacitetsflexibilitetsstrategi ser vi att aktörerna spelar en väsentlig roll. Tankarna om behovet av att snabbt kunna an-

passa kapaciteten till efterfrågan omfattas av såväl arbetsgivarna som arbetstagarerna och även om *Lean Production*-konceptet drivs av arbetsgivarna ifrågasätts det inte i grunden av arbetstagarerna. Intressant är här att det val av kapacitetsflexibilitetsstrategi som görs påverkar arbetsorganisationsutformningen. Vi kan också se att avsaknaden av val av kapacitetsflexibilitetsstrategi får konsekvenser. I avhandlingen har jag redogjort för de olika flexibilitetsstrategiernas effekter på olika nivåer, bland annat arbetsplatsnivå. En sådan effekt är till exempel hastighet i anpassning till efterfrågeförändringar. Här visar det sig att arbetstidsflexibilitet genom till exempel kundorderanpassade arbetstider i praktiken innebär en förändringshorisont på fyra veckor. Vid traditionell övertid, som kan användas vid ökad efterfrågan, kan denna kapacitetsförändring åstadkommas efter den ordinarie arbetsdagens slut. Övertid är dock som tidigare framkommit inte verksamt vid vikande efterfrågan.

Numerär flexibilitet genom att anställa tillfällig personal torde i praktiken också innebära planeringshorisonter på veckor eller månader vid förändringar av efterfrågan. Bruket av hyresarbetskraft kan dock ske med betydligt kortare varseltider, här är det vara relevant att tala om dagar eller eventuellt timmar. Detta förutsätter dock en tillgång på hyresarbetskraft. Sedan slutet av 1990-talet har dock antalet personer för uthyrning vid uthyrningsföretagen ökat snabbt. Väl att märka förutsätter bruket av hyresarbetskraft att arbetsorganisationen är anpassad för använda hyresarbetskraft, det vill säga att det snabbt går att sätta den inhyrda personalen i arbete.

Vid bruket av funktionsflexibilitet kan dock anpassning till efterfrågeförändringar åstadkommas momentant genom att till exempel flytta personal till avdelningar eller arbetsuppgifter med hög efterfrågan alternativt till andra arbetsuppgifter än direkt produktion. Denna strategi som innebär de kortaste anpassningstiderna till förändringar i efterfrågan förutsätter, om vi utgår från en arbetsorganisation med låg grad av arbetsberikning och arbetsutvidgning, sannolikt de längsta organisatoriska förberedelsetiderna. Även arbetstidsflexibilitet genom till exempel ett avtal om kundorderanpassade arbetstider torde dock ta tid att förhandla fram. Utan en uttalad flexibilitetsstrategi från företagsledning, eller från arbetstagarerna och deras organisationer, ser vi därför att det ligger nära till hands att möta efterfrågeökningar med övertidsarbete eller inhyrd arbetskraft. Väl att märka kan inhyrning av arbetskraft vara en vald strategi för att erhålla kapacitetsflexibilitet. Även om jag visat att arbetstidens gestaltning påverkas vid en övergång till den Postfordistiska arbetstidsregimen, till exempel vad gäller arbetstidsintensitet, ser vi att aktörernas agerande – eller avsaknad av agerande – har betydelse för den slutliga form arbetstidsgestaltningen tar.

Det övergripande syftet med denna avhandling har varit att förklara varför vi har de arbetstider vi har. Jag menar att institutionella förhållanden har betydelse

se för utvecklingen och jag har lyft fram arbetslöshetens betydelse som en viktig utlösande faktor till varför krav på kortare arbetstid förs fram. Resultaten av undersökningen av arbetstidens utveckling under de senaste hundra åren visar dock att produktionens organisering och förändringar i denna har en avgörande betydelse för utvecklingen av arbetstidens kvalitativa och kvantitativa gestaltning. Jag menar dock att inom ramen för dessa förändringar har aktörernas val eller avsaknad av val en avgörande betydelse för den slutliga utformningen av arbetstidens gestaltning. Striden om tiden kommer därför att fortsätta.

Summary

Time Wars. Working Time Development in Sweden in a Centennial and International Perspective.

Introduction and purpose of the thesis

The purpose and aim of the thesis is to explain the development of working time. The analysis of working time includes two dimensions, not only a quantitative dimension, that is the length of the working week, but also a qualitative dimension. The qualitative dimension includes distribution, intensity, and influence on working time. The working time configuration is thus analysed.

The thesis analyses actors as well as structures through an inductive research strategy. In the first theoretical part of the thesis I stress that not only structures determine the development, but even actors can influence the development of working time. The most important actors in the analysis of working time development are the employees and their organisations, the employers and their organisations, and the state. The state is mainly represented by the parliament, that is the legislative body. In the short run, ideologically founded aspects may influence the actors' behaviour in relation to working time. In this case the power balance will determine the outcome. In the long run, however, the working time configuration and the organisation of production must be economically profitable. At least, it must be cost-neutral compared to competitors and their working time and organisation of production. This implies a free market, and with international competition, that fiscal and other regulatory policies do not change. This is an example of the role the third actor, the state, can play through different kinds of actions. To understand the behaviour of the actors in the working time issue one should see it in relation to institutional settings and the organisation of production.

The organisation of production includes technology, work organisation, and production concepts. A hypothesis is that there is a relationship between the organisation of production and the configuration of working time which mutually influence each other. That is, a change in one of these quantities affects the other. If such a relationship exists, how great must a change of one of these quantities be to influence changes in the other? Another hypothesis is that the working time configuration depends on institutional settings such as the nego-

tiation systems, labour market legislation, welfare systems, unemployment rates, and habits. This could be compared with Douglass North's term "path dependency".

To summarise, a change in the organisation of production creates an imbalance between organisation of production and the working time configuration. This implies a change-pressure on the configuration on working time. The actors can influence the outcome of this change; several different results are possible. The actors, in their turn, are influenced by current institutional settings.

The main question to answer is why the hours of work and the configuration of working time change. It is interesting to find out conditions and factors influencing the development of working time. Of special interest is to find out how the organisation of production influence working time. It is also relevant to investigate to what extent the actors can influence the development of working time. What strategies have been successful and what strategies have not been successful? Another research question is how institutional settings influence the actors.

Methodologically this thesis compares in time and space. The comparison in time means that the thesis compares working time configuration during a period of time. To determine important factors this project compares periods including a change to ones without change. Institutional settings are not constant over time. The time dimension is used for analysing different institutional settings. The thesis also analyses institutional settings through a spatial comparison. The spatial comparison means that the analyses compares working time configuration in one sector at one time in different countries. The mix of similarity and particularity of variables to examine is important in all comparisons. A comparison of actors in one country helps an analysis of the importance of the actors' behaviour for the outcome of the working time configuration. I also compare example blue-collar workers and white-collar workers within the Swedish engineering industry. In this thesis I analyse actors in the labour market, that is the labour market organisations. A natural time-limit in this thesis is thus the late nineteenth century when labour market organisations were founded. This gives the thesis a centennial perspective on the Swedish development of working time. There is a more thorough analysis for the period after World War II. In some parts of the thesis, for example the international comparison, the analysis focuses only on the period after World War II.

There are several reasons for studying the industry and primarily the engineering industry. The engineering industry is an essential part of the manufacturing industry. Many actors in the labour market regard manufacturing as a wage-setting sector. The Swedish Metalworkers' Union has been the largest union during most of the period studied in this thesis. The Swedish Metalwork-

ers' Union is also a dominant union within LO, the Swedish Trade Union Confederation. This also applies to several Western economies. The Swedish Metalworkers' Union's counterpart, The Metal Trades Employers' Association dominates the employers' side. This means that the development in this sector is important for the rest of the economy. The chair of The Swedish Metalworkers' Union, Göran Johansson, also sits in the executive board of the Social Democratic Party. In the years 1952 and 1955–1981, negotiations on the Swedish labour market were limited to the both organisations LO and SAF (The Swedish Employers' Confederation) and thus apply to most of the private labour market. Besides blue-collar workers represented by The Swedish Metalworkers' Union and employers by The Metal Trades Employers' Association, this thesis investigates the white-collar workers and their union about working time issues.

In many cases it is enough to keep the analysis of working time on a macro level. Since I want to know how the organisation of production affects the configuration of working time, especially the qualitative aspects of working time, I study the actual practice on micro level. The purpose of my case studies is to provide a qualitative analysis of working time configuration.

The Swedish development and the actors' influence on working time

In the second part of the thesis, the focus is on the quantitative dimension of working time. Two major questions emerge: how normal working hours have developed since the 1890s until the present, and what strategies the actors have used. The main sources in this part of the thesis are official committee reports, collective agreements, and negotiating protocols mainly from the SAF archive. I conduct a thorough description of the quantitative development of normal working hours since the 1890s.

The thesis shows that working time in Sweden has decreased during four relatively limited periods. Graphically the result appears in *Diagram 4.4* page 79. Normal working hours fell from sixty-three hours per week in the early 1890s to fifty-seven hours during the period before 1905. In 1905 The Swedish Metalworkers' Union and The Metal Trades Employers' Association signed the first central agreement in the engineering industry and the fifty-seven hour week became the normal working week. Before 1905 there was no central agreement and reductions in working time were negotiated locally. However, most companies in the engineering industry had realized the fifty-seven hours week prior to the central agreement in 1905. The second reduction in working hours, the introduction of the forty-eight hour week, took place in a few years round 1920. The reduction from forty-eight to forty hours occurred in the period from 1958 to 1973. During this period, Saturday ceased to be a normal

working day. The last and still ongoing reduction of working hours began in the mid 1990s. The Swedish Metalworkers' Union's pronounced goal is a reduction of one hundred hours per year. In 2001 the weekly working time is 39.1 hour on average. The central agreement signed in 2001 will reduce the yearly working hours with a total of sixty-one hours, or 38.6 hours per week on average in the year 2003. A reduction of working hours with one hundred hours per year is equivalent to six per cent. This could be compared to a ten to seventeen per cent decrease in the previous three reductions. Between these four limited periods with reductions in working hours, there have been long periods without any changes in working hours. These thus depict a development of discontinuity.

The analysis of the actors' behaviour after World War II shows, that one condition important among all parties, is the aspect of differences between groups. The expressions to describe this phenomena are however not the same among the actors. In its internal discussions, SAF has used the expression "risk of diffusion". The organisation's motive was that better terms of employment diffused to other groups on the labour market. SAF has also seen working time reductions as irreversible. The workers' organisation has used "equity" as an argument. The blue-collar workers have in their negotiations with their counterpart argued that white-collar workers have had shorter normal working hours. Within SAF the diffusion argument has been used in order to level conditions between white- and blue-collar workers as well as within the two groups. This leads into that SAF during the 1950s and 1960s centralised working time issues. This centralising was along two dimensions: uniformity and level of regulation. However, uniformity among different groups easily leads to a centralised level of regulation. Already in the beginning of the more thoroughly studied period, that is the beginning of the post-war period, negotiations were centralised for blue-collar workers. During the 1960s SAF also centralised the working time for white-collar workers. In 1964 the white-collar union in the engineering industry, that is SIF, The Swedish Union of Clerical and Technical Employees in the Industry signed the first central agreement. The agreement meant that forty hours would be the stipulated normal working hours for decades to come. SAF drew up different policy-documents in the 1960s, 1970s and the 1980s expressing that no member organisation could close any agreements below a normal working week of forty hours. In 1964 the normal working week for white-collar workers was on average forty-one hours through local agreements. The changing role of white-collar workers after World War II was important for SAF's decision. This changing role meant that for much white-collar work the differences compared to blue-collar work narrowed or diminished. This was why the SAF board considered different employment conditions as unjustified. The uni-

form employment conditions between different wage-earning groups withdrew an important argument for blue-collar workers and their organisations.

During the 1970s the employers' organisation started to change their conservative stance towards changes in working time. The new strategy meant that the organisation, through an active policy, would now try to meet the needs behind the six-hour day demand formulated in the early 1970s. A changing Swedish labour market was the cause of this. Women, including those with small children, had largely entered the labour market. This group's situation was difficult with obligations both at home and at work. In response to this the two peak organisations among wage-earners demanded a general reduction of working hours. They rejected special arrangements for parents with young children. The SAF proposed individual arrangements for employees that needed alternative working hours. This was also strongly advocated in the communication with their member companies. In practice this meant a part-time arrangement. This also meant that the foundation for collective demands on a general reduction of working hours was set aside.

The international development and institution's influence on working time

To analyse factors important for the development of working time I make an international comparison in part III of the thesis. Prior to the last period of reduced working time in Swedish engineering industry, before the mid 1990s, Sweden was placed twelfth of fourteen West-European countries comparing yearly working hours. This is rather counter-intuitive for a Social Democratic welfare state. In the international comparison, I analyse the actors' behaviour and the institutional settings. To eliminate explanations referring to developments in other countries, I include a country in the forefront of reducing working hours. This motivates the inclusion of Germany in a more thorough comparison. Denmark and Finland arise in the comparison due to their similarities in the labour market organisation and other institutional settings, albeit with different paths in working time development compared to Sweden.

The international description of the development of working time shows similarities among the studied countries. See *Diagram 11.1* page 171. The discontinuity in development is clear. Periods with reductions of working time are followed by long periods without changes. There is no simple relationship between wage-earners' attitudes towards reduced working hours and actual reductions. The study clearly shows that reduced working hours always have been combined with higher wages. The choice between reduced working time or higher payment has never been at question. A majority of wage-earners have had a positive attitude towards reductions in working time during the whole period. With the exception of one poll, out of eleven, a majority of wage-earners

have advocated working time reductions. This means that the wage-earners' attitudes towards working time reductions does not explain the discontinuity in the development. A positive attitude towards working time reductions will certainly be a prerequisite for the organisation to put the question forward. Public opinion played an important role in the German working time development. The union IG Metall tried to form a positive internal as well as public opinion on cutting working hours. Since IG Metall lost an open labour market conflict on working time in 1977 they were fully aware that demands on reducing working hours might lead to a new conflict. The German system requires seventy-five per cent support among members before workers can go on strike. The path to the thirty-five hour week accompanied the largest labour market dispute in the post-war era.

The international comparison also shows that institutional settings are important for the development of working time. Unemployment has been very important for the development in Germany, Denmark, and Sweden. In Europe unemployment was up to levels not experienced in the whole post-war era. In Germany and Denmark liberal market-oriented governments were in office. From a worker perspective it seemed unlikely that the government would advocate an active labour market policy aimed at reducing unemployment. The unemployment problem then became entirely a question for the unions. The idea of job sharing, that is reducing normal working time as way to fight unemployment, has always existed within the labour movement. In particular the German union put the job-sharing argument forward, both internally and externally.

Unemployment also played an important role for the working time development in the Swedish context. During the 1980s, a period when several West European countries reduced their normal working hours, a Social Democratic government was in power. The Social Democrats have had a long tradition of an active labour market policy aiming at full employment. They labelled the policy introduced in 1982 *The Third Way*. Among other decisions it comprised a devaluation of the Swedish currency. Later, in the 1990s, this policy was criticised for hindering a necessary transformation of the Swedish economy. The critics included the Social Democratic minister of finance during the period concerned. An official committee report came to the same conclusion. Unlike other countries unemployment rates remained around two per cent in the 1980s while unemployment rates in Europe's OECD countries rose to ten per cent. See *Diagram 11.3* page 177. Denmark experienced unemployment rates over ten per cent in the early 1980s and West Germany slightly less than the average. However, Germany's unemployment figures doubled between 1980 and 1983. Sweden's low unemployment rates in the 1980s meant lack of an important trigger for demands to reduce working hours during this period. The incitement to

make the production more effective was reduced by the devaluation of the Swedish *Krona*. Sweden's sharp increase in unemployment in the early 1990s led The Swedish Metalworkers' Union to suggest cutting working time in 1994 as one way to reduce unemployment. This broke the seventy year long tradition of channelling cuts in normal working hours through the political part of the labour movement, that is the Social Democratic Party, and the parliament. The belief in reducing working hours through the parliament was gone due to a Social Democratic Party and bourgeoisie governmental joint resolution and a joint bill on repealing the sixth holiday week. In Finland unemployment did not have the same importance. References to reduced working time abroad were the main reason for putting demands forward on cuts in working time in Finland in the 1980s. To summarise, the international development shows great similarities with the Swedish, with the important exception of a ten-year delay in reducing working time below forty hours per week.

There are similarities in the qualitative dimension of working time in the last decades. In the four countries compared, there are changes in the direction towards more flexibility in the use of working time. This development is clearest in Germany where the concepts of differentiation, variation, and decentralisation have been used to describe the new working time configuration. Differentiation means that not all personnel in one work-place have to have the same hours of work. That is thirteen to eighteen per cent of the workforce can have up to forty hours per week. The employers' organisation *Gesamtmittel*'s long-term goal is to end the use of "normal" working time replacing it with individually adapted working time. The concept variation means that working hours can vary during the year due to different needs. Finally, decentralisation means that the local level should decide on the use of working time. In the Swedish engineering industry, we find this development in the 1980s, but without reductions of normal working hours. However, flexibility came with reductions in working time for personnel in two-shift work. This development included adoption of working time to production needs.

The organisation of production and the working time development

The clear relationship between quantitative changes of working time and the strive from employers for qualitative changes of working time, caused by new ways of organising production, suggested a need for further investigations. In part IV of the thesis, I investigate the organisation of production and working time configuration in a long historical perspective. Organisation of production includes technology, work organisation, and concepts of production. Historical data on the Swedish development show that at the time of the industrial breakthrough in the nineteenth century, the organisation of production featured

long, non-standardised working hours. The work intensity was low and the separation between work and leisure time was unclear. There was a low degree of horizontal as well as vertical division of labour with much self-control for the individual. I call this the *Early industrial working-time regime*.

In the 1910s Sweden and many other countries saw an introduction of Taylor's ideas of scientific management. This meant a new way of organising work. The *Tayloristic working-time regime* features a hierarchic work organisation with a high degree of vertical division of labour. Work tasks were standardised, a prerequisite for expanding the production hours into more than one shift. Production in more shifts was an advantage, as production became more capital intensive. The hours of work were standardised and synchronised. There was also a clear-cut between work and leisure; the system with paid washing time, breakfast, and dinner was abolished. The employers' organisation strongly emphasised only including the "effective" hours of work in the working time. The work intensity rose and the working time fell. Employers shared the opinion that reduced working time was more effective and even explicitly said so in negotiations with their counterpart. What we see is more intensive work in exchange for shorter working hours.

In the 1950s MTM, an acronym for *Methods-Time Measurement*, and other standard time methods appeared. Employers' and employees' organisations advocated job studies and the MTM-system as a good instrument for rationalising the work. The employees saw rationalisation of the work as way to achieve better wages. It is important to note that the MTM-system implied further standardisation of work. I call this the *Fordistic working-time regime*. Compared to the Tayloristic working-time regime there is one important difference: a high degree of horizontal division of work. The work intensity rose and we saw further reductions of working time. During the 1950s we also witnessed a discussion on automation. In the 1960s both employers' and employees' organisations paid attention to the "impoverishment" of work that had occurred in the industry. Among scholars this later led to a "qualification" debate.

In the 1970s and 1980s microelectronics, computers and IT appeared on a large scale in the industry. In the 1980s and 1990s the focus shifted from technology towards production concepts and work organisation. We have during the last decades experienced changes in the organisation of work summarised in the expression "lean production". We are now seeing the emergence of a new working-time regime that I call a *Post-Fordistic working-time regime*. This regime resembles the early industrial working-time regime in several aspects. We now witness how working hours are becoming less standardised. The distinction between working hours and leisure time is unclear. Compared to the previous two working-time regimes, with their control focus on working time and attendance symbolised by time clocks and clocking-in cards, the most important fac-

tor in the *Post-Fordistic working-time regime* is performance in specific delivery times and management by objectives. The focus on so-called Just-in-Time deliveries is due to capital rationalisation through reduction in, or elimination of stocks. The thesis shows that neither managers nor unions have questioned this strategy. The auto industry has moved towards fully customised production. The Internet allows customers virtually to build their own car. This customisation, with almost infinite combinations, means that it is expensive to keep all variants in stock. Just-in-Time and Lean production are more vulnerable to external and internal disturbances. Customised production with Just-in-Time deliveries implies that companies practising Just-in-Time are sensitive to changes in demand. This is because changes in demand immediately affect production since there is no stock to absorb deviations in normal production. This implies a need to adopt work and work organisation to production needs. There are three principally different ways of achieving capacity flexibility: functional flexibility, numerical flexibility, and working time flexibility. The thesis shows that these three strategies all lead to more intensive use of labour.

Conclusion

To interpret the development of working time I elaborate a theoretical framework used by several researchers, for example Dahmén, Perez, Freeman and Schön, describing the development of the industrial society. A central feature in this theory is the notion of economic and industrial development in leaps. Dahmén uses the term development block. These development blocks feature a transformation phase, a rationalisation phase, and a phase of structural crisis, leading to a new transformation phase in a new development block. These blocks may be viewed as new techno-economic paradigms illustrating the leaps in the development. Cornerstones in these development blocks are new innovations and new technology that penetrate the whole economy, which lead to blocks of other innovations that are interrelated with each other. Examples of such innovations and technologies include electrification and low-cost steel a hundred years ago, low-cost oil and the rapid spread of cars after World War II, and microelectronics and information technology in the 1970s and 1980s.

For the development of working time one should note that later in this transformation phase when the technology has been spread and the rationalisation potential in this aspect has been exhausted, one can see a focus on rationalisations through changes in the organisation of work. This stage also transforms the working time configuration. These techno-economic paradigms correlate with the so called Kondratiev waves, which are 40–50 year long business cycles that the Russian economist and statistician identified. The Swedish economic-historian Lennart Schön has used this theoretical concept when describing the

Swedish economic and industrial development since 1800. Schön argues that the 1910s, 1950s and 1990s have been periods with strong transformation followed by a rationalisation phase following a decade later.

I claim that one must see the three periods with working time reductions in the last century in connection to these development blocks. Within these development blocks, in the rationalisation phase, changes in working time have then occurred and new working-time regimes have evolved. This also explains the discontinuous development of working hours. At these periods transformations of the qualitative aspect of working time were desirable for employers. Changes in working time have happened through negotiations with the workers, channelled through the unions or parliament. At these times qualitative changes in working time have been exchanged for quantitative changes in working time. During the investigated period workers have desired and sometimes called for reduced working time in negotiations. Employers see working time as an irreversible process. They are therefore unwilling to oblige demands on reduced working time in exchange for reduced pay only. Quantitative changes in working time have therefore been exchanged only for qualitative changes desired by employers, thus trading time for time. Seen in a longer historical perspective, reduction in working time has been more likely during some periods and less likely during others. The analysis of the development also suggests that reductions in working time in practice presuppose qualitative changes in working time.

Concluding remarks

The aim in this thesis has been to explain the development of working time. My findings suggest that institutional settings are important in this development. I have put forward unemployment as an important trigger for demands to reduce working time. The thesis shows that changes in working-time's quantitative dimensions coincide with qualitative changes in working time. The investigation of the working time development over the past hundred years shows that the organisation of production plays a decisive role in the development of qualitative and quantitative aspects of working time. However, within these limits the actors' choice, or lack of active choice, plays an important role. The Time War will therefore continue.

Käll- och litteraturförteckning

Otryckta källor

Landsorganisationens (LOs) arkiv

Arbetsgruppen för vissa arbetstids- och semesterfrågor 1972-73. Lars Gunnar Nilsson.

Fackföreningsinternationalen, Inkomna skrivelser 1943-1945, V. 23, LO Korresp, IFTU 1945 23/5

Landssekreterariatets protokoll. 1945-1973

Nordisk facklig arbetstidskonferens, Konferensprotokoll 1947 14-15/11 i Stockholm, s 17.

Nordiska fackliga konferenser 1951, Nordisk facklig samarbetskommittén 2/11 Stockholm, s 12 (Kapsel Skandinaviska fackliga konferenser 1906-1960).

Representantskapets protokoll, 1945-1976

Sekretariatets juridiska avdelning, 17/4 1951, Dnr 1668.

Svenska arbetsgivareföreningens (SAFs) arkiv

Arbetsgruppen SAF/LO ang social förmåner, f-Memorial från sammanträde 11/5 1970.

Arbetsutskottets protokoll, 1945-1980.

Förbundscirkulär 36/1964, Kommentar till uppgörelsen med SIF och SALF om allmänna anställningsvillkor.

Förbundscirkulär 1976:85.

Förbundsdirektörskonferensens protokoll, 1945-1980. Kallades fram till 1950-talet för ombudsmannakonferensen.

Förhandlingsmaterial, Centrala förhandlingar, åren 1945-1980.

SAF. (1984). Meddelande 13/84. Uttalande av SAF-kongressen 1984. Resolution från Arbetsmöte 1.

Styrelsens protokoll, åren 1945-1980.

VD-brev 1987: 18. Arbetsgivarnas huvudståndpunkter i arbetstidsfrågorna.

Sveriges Verkstadsförenings arkiv

Cirkulär 6/83.

Tjänstemännens arkiv och museum (TAM)

1963 års arbetstidskommitté, K 560:2.

Angående den lönepolitiska aktiviteten inom tjänstemannaområdet 1964-, K 50:1

Ptk. Privattjänstemannakartellen. (1997). Översynsutredning. Internt utredningsmaterial 1997-10-26. Stockholm.

TCO, Arbetstidsfrågor 1945-1960, K 560:1

TCOs Garantifond Styrelsemöte, protokoll.

TCOs representantskapsprotokoll, 1944-1979.

Avtal, otryckta och tryckta

- AutoNova AB. (1995). Lokalt kollektivavtal tecknat 950901 mellan Svenska Metallindustriarbetareförbundet avd 112 och AutoNova AB. Uddevalla. Otryckt.
- Avtal om arbetstidskonto mellan Metallklubben och företaget vid Gimoverken, Gimo den 5 februari 1996. Otryckt.
- Dansk industri/CO-Industri. (1993). *Industriens överenskomst 93*. Köpenhamn.
- Götaverken Cityvarvet (1993). Lokal förhandling 1993-04-05; Arbetstidsavtal. Undertecknat av företaget, SIF, SALF och Verkstadsklubben. Göteborg. Otryckt.
- Kollektivavtal mellan Sveriges Verkstadsförening och Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Årgångarna 1905–2000. (Fram till 1908 har avtalet benämningen Öfverenskommelser mellan Sveriges Verkstadsförening och vederbörande fackförbund.)
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1983). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952-1983*. Stockholm.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1986). *De centrala överenskommelserna mellan LO och SAF 1952-1987*. Stockholm.
- Metallindustrins kollektivavtal. (1986). *Kollektivavtal 11.4. 1986–29.2. 1988 mellan Finska Metallindustrins Arbetsgivareförbund och Metallarbetarförbundet*. Finland.
- Metallindustrins kollektivavtal. (1988). *Kollektivavtal 8.4. 1988–28.2. 1990 mellan Finska Metallindustrins Arbetsgivareförbund och Metallarbetarförbundet*. Finland.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1971). *Avtal om Arbetstidsbestämmelser. SAF-SIF/SALF/CF*. Svenska arbetsgivareföreningen. Stockholm.
- Sveriges Verkstadsindustrier. (2000). Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning. http://www.vi.se/arbets_mapp/arbetsratt/samarbetsavtal.html, (avstavad) hämtat den 12 april 2000.
- Tetra Pak Stålvall AB. (1996). Avtal. Förhandling med Metall angående inhyring av personal i Skultorp och Brodalen, Partille 1996-03-01. Partille. Otryckt.
- Verhandlungsergebnis zwischen dem Gesamtmetall und der IG Metall, Hannover 5/3 1994.
- Volvo Bussar AB, Arbetstidsavtal 1995 mellan Volvo Bussar AB, Boråsfabriken och Verkstadsklubben, 94 10 13. Borås. Otryckt.
- Volvo Bussar AB, Ramavtal arbetstider mellan Volvo Bussar AB, Boråsfabriken och Verkstadsklubben, 94 10 13. Borås. Otryckt.
- Volvo Lastvagnar Komponenter AB. (1992). Bilaga 3 till förhandlingsprotokoll nr. 1 1992. Överenskommelse om variation av arbetstid. Otryckt.
- Volvo Skövdeverken. (2000). Avtal om produktionsanpassat arbetssätt, Modulerna Yttre montering. Protokoll 00-04-06 undertecknat av företaget och Volvo verkstadsklubb. Skövde. Otryckt.
- Volvo Torslandaverken. (1999). Nya drifts och arbetstider, VTV. Protokoll 99-07-13 undertecknat av företaget och Volvo verkstadsklubb. Göteborg. Otryckt.

Enkäter

- Enkätundersökning vid Volvo Buss Borås, juni 1996 utförd av Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson.

Intervjuer

- Alverå, Lennart. Ordförande verkstadsklubben SKF Göteborg, 4/4 1996.
- Andersson, Lars-Åke. Personalchef vid AutoNova AB Uddevalla, 21/10 1996.
- Asterling Bjelm, Anna. Produktionschef vid Tetra Pak Stålvall Partille, 10/9 1996.
- Bispinck, Reinhart. Utredare, WSI & DGB, Düsseldorf, 3/6 1992.
- Brandt, Carlo. Dansk Metal, Slangerup, 24/3 1994, 18/8 1994.
- Burnert, Jörgen. Förhandlingschef tillika ställföreträdande personaldirektör vid SAAB Automobile AB, Trollhättan, 28/8 1996.
- Carolath, Alexandra. Bundesvereinigung Deutschen Arbeitgeberverbände, Internationella avdelningen, Köln, 4/6 1992.
- Havin, Martti. Avtalssekreterare finska metallindustriarbetareförbundet, Helsingfors, 23/8 1994.
- Helms Jørgensen, Christian. Konsulent vid AMS i Köpenhamn, 2/3 1994.
- Hilse, Günter. Abteilung Tarifpolitik, IG Metall, Frankfurt am Main, 6/5 1992
- Hovi, Eero. Utredare utredningsavdelningen finska metallindustriarbetareförbundet, Helsingfors, 24/8 1994.
- Hultgren, Kjell. Metall avd 112 ansvarig för avtalet på Autonova AB Uddevalla, 4/4 och 21/10 1996.
- Håkansson, Roger. Volvo Torslanda, förhandlingsavdelning 15/3 2000.
- Jansson, Gunnar. Volvo Skövde, monteringschef yttre montering, 21/11 2000.
- Karlsson, Göran. LO, 12/12 1990.
- Klöcker, Willi. IG Metall Bezirksleitung Dortmund, 9/5 1994.
- Kreimer-de Fries, Joachim. WSI & DGB, Düsseldorf, 3/6 1992.
- Larsen, Jørn, Sekreterare vid CO industri, Köpenhamn, 24/3 1994.
- Larsson, Göte. Vice ordförande Metalls styrelse tillika förhandlingschef, 6/11 1995.
- Lindgren, Leif. Produktionschef Götaverken Cityvarvet Göteborg, 24/4 1996.
- Lycén, Bo. Personalchef vid Volvo Bussar AB, Borås, 12/4 1996.
- Melén, Thomas. Verkstadsklubbens ordförande vid Tetra Pak Stålvall Partille, 10/9 1996.
- Nilsson, Ulf. Direktör SAF, 23/10 1992.
- Nittymäki, Pentti. Ombudsman intressebevakningsavdelningen finska metallindustriarbetareförbundet, Helsingfors, 7/4 1994.
- Nordh, Lars-Åke. Produktionschef vid Volvo Bussar AB, Borås, 12/4 1996.
- Nordin, Maria. Arbetsmarknadsförsäkringar AB Stockholm, 28/10 1996.
- Nyström, Örjan. Ombudsman LO Göteborg, 16/11 2000.
- Ohlsson, Ingvar. Verksam med lönestatistik på LO Stockholm, 28/8 1990.
- Overgaard, Niels. Förhandlare Dansk Industri, Köpenhamn, 24/3 1994.
- Palm, Christer. Verkstadsklubben vid Volvo Bussar AB, Borås, 3/4 1996.
- Parmanne, Pertti. Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Helsingfors, 8/8 1994.
- Reinebrant, Kent. Förhandlingschef SKF Göteborg, 17/4 1996.
- Schauer, Helmut. Abteilung Tarifpolitik, IG Metall Frankfurt am Main 13/5 1994.
- Schubert, Peter. Volvo Torslanda Verkstadsklubb Göteborg. 26/10 2000.
- Siebel, Friedrich Wilhelm. Dr, Stellv. Hauptgeschäftsführer Arbeitgeberverband Gesamtmetall Köln 9/5 1994 och 6/8 1996.

- Sturesson, Jan. Ordförande verkstadsklubben vid Volvo Bussar AB, Borås, 3/4 1996.
- Stähle, Sten. Avdelningschef Metallindustrins centralförbund, Helsingfors, 8/4 1994.
- Sundén, Bo. Direktör SAF Stockholm, augusti 1990.
- Svanberg, Ingemar. Verkstadsklubbens styrelsen vid Götaverken Cityvarvet Göteborg, 23/4 1996.
- Wallin, Kjell. Verkstadsklubben Scania Södertälje, 23/10 1996. Intervjuad av Kristina Håkansson.
- Vilhelmsson, Edvard. Sekreterare och andre ordförande i LO, 901211
- Voipio, Iikko. konsultativ tjänsteman vid arbetsmarknadsministeriet, Helsingfors, 8/4 1994, 3/8 1994.
- Åkerlund, Paul. Verkstadsklubbens ordförande vid SAAB Automobile AB, Trollhättan, 11/4 och 28/8 1996.

Tryckta (publicerade) källor

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA.

Jahresbericht. Årgångarna 1975–1990.

Deutschen Gewerkschaftsbundes, DGB.

Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1982 bis 1985.

Gesamtmetall, Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände

Bericht der Geschäftsführung des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände. Årgångarna 1975–1995. Arbeitgeberverband Gesamtmetall e. V.

IG Metall

Daten Fakten Informationen. Årgångarna 1989–1995. Abteilung Tarifpolitik. Frankfurt am Main.

Landsorganisationen i Sverige, LO.

Protokoll. Landsorganisationens ordinarie kongress. Årgångarna 1931–2000, t. o. m. 1996 kongress vart femte år, därefter vart fjärde år.

Verksamhetsberättelser. Årgångarna 1931–1979. Serien har bytt namn under perioden: Berättelse / Landsorganisationen i Sverige, –1948; Landssekreterariatets berättelse för år, 1949–1996; LO-styrelsens berättelse för år..., 1996–.

Svenska arbetsgivareföreningen, SAF.

SAF Kongressen (1977). Sammanfattad.

Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Metall

Protokoll Metallkongressen, 1989, 1993, 1995

Tjänstemännens centralorganisation, TCO.

Kongressprotokoll, årgångarna 1945–1979.

Verksamhetsberättelse, årgångarna 1952, 1953, 1955, 1956, 1969.

TCOs yttranden, årgångarna 1976, 1980, 1981, 1987, 1989, 1990. Fullständig titel är: Bilaga till verksamhetsberättelsen. TCOs yttranden mm under år

Riksdagstrycket

Kunglig. Maj:ts Proposition Nr 4, Bihang till urtima riksdagens protokoll 1919, 1 saml., 1 band., s 2.

Kunglig. Maj:ts Proposition Nr 247, Bihang till riksdagens protokoll 1919, 1 saml., 9 band.

Regeringskansliet/ Arbetsmarknadsdepartementet. (1997). *Sammanställning av remissyttrande över 1995 års arbetstidskommittés slutbetänkande: Arbetstid – längd, förläggning och inflytande (SOU 1996:145).*

Riksdagstrycket 1963; Förstakammarmotion nr 18. och i Andra kammaren likalydande motion nr 20.

Statens offentliga utredningar, SOU.

SOU 1925:45 *Statistiska undersökningar angående åttatimmarsdagens och bagerilagens verkningar av Socialstyrelsen och Kommerskollegium. Bihang I till Socialstyrelsen den 2 november 1925 avgivna betänkande med förslag till reviderad lag om arbetarskydd.* Stockholm.

SOU 1937:49. *Betänkande med förslag till lag om semester.* Stockholm.

SOU 1939:14. *Rationaliseringsutredningens betänkande. Del II. Verkställda undersökningar.* Stockholm.

SOU 1947:65 *Arbetstidsutredningens betänkande. Del I. Arbetare under jord i gruva och stenbrott.* Stockholm.

SOU 1948:51 *Arbetstidsutredningens betänkande. Del II. Treskiftsarbetare och tunnelarbetare.* Stockholm.

SOU 1949:58 *Arbetstidsutredningens betänkande. Del III. Flottningsarbetare,* Stockholm.

SOU 1954:22 *Ny arbetstidslagstiftning och partiell arbetstidsförkortning. Arbetstidsutredningens betänkande V. Bilagor.* Stockholm.

SOU 1956:20 *Utredning om kortare arbetstid.* Stockholm.

SOU 1956:21 *Utredning om kortare arbetstid. Bilagor: Särskilda utredningar.* Stockholm.

SOU 1968:66 *Allmän arbetstidslag. Betänkande av 1963 års arbetstidskommitté.* Stockholm.

SOU 1989: 53. *Arbetstid och välfärd. Bilagedel A.* Stockholm.

SOU 1989:53. *Arbetstid och välfärd. Betänkande av Arbetstidskommittén. Allmänna förl.* Stockholm.

SOU 1991:56 *Kompetensutveckling - en utmaning. Delrapport från kompetensutredningen. Allmänna Förlaget.* Stockholm.

SOU 1991:82. *Drivkrafter för produktivitet och välfärd. Produktivtetsdelegationens betänkande. Allmänna Förlaget.* Stockholm.

SOU 1996:145. *Arbetstid: längd, förläggning och inflytande. Slutbetänkande av 1995 års arbetstidskommitté. Fritzes.* Stockholm.

SOU 1999:27 DELTA: *utredningen om deltidarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning. Betänkande av Utredningen om arbetslöshetsersättningen och deltidarbete m.m. Fakta info direkt.* Stockholm.

Statistik

- MET, Metallindustrins Centralförbund. (1993). *Metallindustrin 1993*. Statistisk sammanställning.
- OECD. (1971). *Labour Force Statistics 1958-1969*.
- OECD. (1992). *Labour Force Statistics 1970-1990*.
- OECD. (1993). *Labour Force Statistics 1971-1991*.
- OECD. (2000). *Labour Force Statistics 1970-1999*.
- OECD. (2001). *OECD. Employment Outlook. June 2001*.
- SCB. (2000). *Arbetsorsakade besvär 2000. Statistiska meddelande, Am 43 SM 0001*.
- SCB. (2000). Förvärvsarbetande 16+ år med arbetsplats i regionen (RAMS) efter region, näringsgren SNI92, kön och år. År 1990-1998. <http://www.scb.se/databaser>, hämtad den 29 augusti 2000.
- SCB. (2000). Sysselsatta (AKU) efter kön, ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden. År 1987-1999. <http://www.scb.se/databaser>, hämtad den 22 sep 2000.
- SCB. (2000). Övertid verkstadsindustrin 1974-2000. Avdelningen för Konjunkturlönestatistik.
- SCB. (2001). *Arbetsorsakade besvär 2001. Statistiska meddelande, Am 43 SM 0101*
- SCB. (2001). Sysselsatta (AKU) efter kön, ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden. År 1987-2000. <http://www.scb.se/databaser>, hämtad den 12 sep 2001.
- Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1983. Statistisches Bundesamt, Tyskland.
- Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1992. Statistisches Bundesamt, Tyskland.

Svensk författningssamling, SFS.

- SFS 1979:84. *Lag om delpensionsförsäkring*.
- SFS 1982:673. *Arbetstidslag*.

Tidningsmaterial

- Dagens Industri. (1996). Kunden bestämmer arbetstiden, artikel av Gerhard Larsson 10/9 1996.
- Der Gewerkschafter*. Årgångarna 1976-1991.
- Det Fri Aktuellt 12/2 1994, Orlovsordning tömmer hospital.
- Det Fri Aktuellt 16/2 1994.
- SKF (1996). Mineringen [SKFs personaltidning] nr 05, 1996-02-23, Årgång 23.
- Verkstäderna: tidskriften för Sveriges verkstadsindustrier*, No. 1/1965, 9/83, 13/83. Verkstädernas förlag. Stockholm. Sveriges Verkstadsförening.

Internetadresser

- <http://www.goteborg.cars.bilia.se>
- <http://www.volkswagen.se>

Litteratur inklusive organisationsbroschyrer

- Almgren, Hans. (1966). *De tekniska förändringarnas karaktär och konsekvenser inom metall- och verkstadsindustrin*. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Stockholm.
- Anderberg, Börje, Börjesson, Peter, Gillberg, Kjell, Mesch, Kjell och Nilsson, Janne. (1993). *Kundorderstyrd flexibilitet*. Stencilerad rapport. Volvo Torslanda. Göteborg.
- Anxo, Dominique. (1991). Arbetstidens längd och produktiviten, i *Kapitalbildning, kapitalutnyttjande och produktivitet. Expertrapport nr 4 till produktivitsdelegationen*. (SOU 1991:82).
- Arbetsmarknadsstyrelsen. (1994). *Et nyt arbejdsliv. Orlov til børne pasning*. Köpenhamn.
- Arbetsstudierådet. (1950). *Arbetsstudier i samverkan*. SAF-LO. Arbetsstudierådet. Stockholm.
- Arbetsstudierådet. (1968). *Tjugo år med arbetsstudieavtalet. 1948-1968*. SAF-LO. Arbetsstudierådet. Stockholm.
- Aronsson, Gunnar. (1996). Tidsbegränsade anställningar, obetald övertid, i Järvholm, Bengt (Red.), *Arbetsliv och hälsa – en kartläggning*. Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetslivsforskningsinstitutet och Rådet för arbetslivsforskning. Stockholm.
- Aronsson, Gunnar och Göransson Sara. (1997). Mellan tids- och resultatkontraktet. En empirisk studie av obetalt övertidsarbete, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 3, nr 2, sommaren 1997. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
- Atkinson, John. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organisations, i *Personnel Management*, August 1984.
- Atkinson, John och Meager, Nigel. (1986). *Changing Working Patterns. How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*. National Economic Development Office. London.
- Atkinson, John. (1987). Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties, i *Labour and Society*, Vol. 12, No 1, January 1987.
- Back, Pär-Erik. (1977). *Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia. Band IV 1940-1956*. Tiden. Stockholm.
- Bastian, Jens, Hinrichs, Karl och van Kevelar, Karl-Heinz. (1989). Problems of Employment-Effective Working Time Policies – Theoretical Considerations and Lesson from France, The Netherlands and West Germany. i *Work, Employment & Society*, Vol. 3, september 1989, s 323-349.
- Berg, Johan. (1988). *Flexibla arbetstider för företag och anställda. 26 exempel*. Svenska arbetsgivareföreningen. Stockholm.
- Berger, Anders, Håkansson, Kristina och Kylén, Sven. (1993). *Kompetensbegreppets innebörd i relation till arbetsgruppens utveckling*. Arbetsvetenskapliga kollegiet. Göteborg.
- Berggren, Christian. (1981). Slog taylorismen aldrig igenom i Sverige? i *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, nr 19-20. Sällskapet för studier i arbetarrörelsens historia. Lund.

- Berner, Boel. (1977). Arbetsintensitet och kontroll: Om förspelet till "rationell arbetsledning" i svensk verkstadsindustri, i *Sociologisk forskning*, nr. 2-3, 1977, s 32-48. Sveriges sociologförbund. Stockholm.
- Bienefeld, M. A. (1972). *Working Hours in British Industry: An economic history*. London School of Economics and Political Science. London.
- Bispink, Reinhart. (1991). *Arbeitszeitkalender-West 1991. Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeit*. (DBG Tarifbericht.) WSI-Tariffarchiv. Düsseldorf.
- Bjarnar, Ove och Kipping, Mattias. (1998). The Marshall Plan and the Transfer of US management models to Europe: an introductory framework, i Bjarnar, Ove och Kipping, Mattias (red.), *The Americanisation of European Business. The Marshall Plan and the Transfer of US management models to Europe*. Routledge. London och New York.
- Björkman, Torsten. (1997). "Management"-en modeindustri, i Sandberg, Åke. (red.), *Ledning för alla?* SNS. Stockholm.
- Blauner, Robert. (1964). *Alienation and freedom. The Factory Worker and His Industry*. The University of Chicago Press. Chicago och London.
- Bodin, Mats, Bredbacka Christer och Giertz, Eric. (1996). *I (o)takt med tiden - om näringslivet av idag och dess kringapparat - av igår?* SAF. Stockholm.
- Bolinder, Erik. (1966). *Individen och den industriella miljön. Medicinska synpunkter på teknisk utveckling*. Utgiven i samarbete med Landsorganisationen. Prisma. 1966.
- Bosch, Gerhard. (1990). From 40 to 35 hours. Reduction and flexibilisation of the working week in the Federal Republic of Germany, i *International Labour Review*, Vol. 129, 1990 nr 5, s 611-627. Geneve.
- Bosch, Gerhard. (1991). *Duration, Structure, Reduction and Flexibilisation of the Working Week in the FRG*. Stencilrad rapport.
- Bosch, Gerhard, Dawkins, Peter och Michon, François (red.), (1994). *Times are changing: Working time in 14 industrialised countries*. International Institute for Labour Studies. Geneva.
- Braverman, Harry. (1979). *Arbete och monopolkapital. Arbetets degradering i det tjugonde århundradet*. Rabén & Sjögren. Stockholm? Original 1974.
- Bülov, Søren. (1992). Bestemmelser om arbejdstidsforkortelser, arbejdstid, flexibilitet i arbejdstiden og fortidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i Danmark. Lovgivning og overenskomster, i Schönemann-Paul, Helle, Körmendi, Eszter och Gelting, Thomas. *Den faste arbejdstid er fortid*. Spectrum. Danmark.
- Bäckström, Anders. (1984). *No reduction in working hours before 1990 - why?* Stencil. LOs arkiv.
- Callinicos, Alex. (1987). *Making history : agency, structure and change in social theory*. Polity Press. Cambridge.
- Christensen, Nils Finn. (1976). *Socialismens historie 1; Fra kapitalismens gennembrud till 1. verdenskrig*. Carit Andersens Forlag/Suenson. København.
- Christmansson, Marita och Isidorsson. Tommy. (1993). *Arbetstider som mål och medel. Individuellt anpassade arbetstider som mål för de anställda och medel för en effektivare grupporganisation*. Arbetsvetenskapliga kollegiet. Göteborg.

- Civilingenjörssförbundet. (1999). *CF-medlemmarnas övertidsarbete; - en rapport från CF:s arbetstidsgrupp*. CF Information. Sveriges Civilingenjörssförbundet. Stockholm.
- CO-Industri. (2001). *English Information*, <http://www.co-industri.dk>, hämtad den 20 september 2001. Centralorganisationen af industriansatte i Danmark.
- Cornell, Lasse. (1982). *Sundsvallsdistriktets sågverksarbetare 1860–1890. Arbete, levnadsförhållanden, rekrytering*. Diss. Ekonomisk-historiska inst. Göteborgs universitet. Göteborg.
- Council of Europe. (1983). *Hours of Work. Comparative study. Evolution and Prospects*. Director of Studies Doyelle, Alain. Council of Europe. Strasbourg.
- Croner, Fritz. (1942). *Industritjänstemännens anställningsförhållanden. Del II. Allmänna anställningsförhållanden*. Svenska Industritjänstemanna Förbundet. Stockholm.
- Cross, Gary, (red.). (1988). *Worktime and Industrialization. An International History*. Temple University Press. Philadelphia.
- d'Agostino, Hjärdis. (1983). *Arbetarförbundens medlemsutveckling i Sverige 1900–1985*. Institutet för social forskning. Stockholm.
- Dahlström, Edmund, Gardell, Bertil, Rundblad, Bengt G., Wingårdh, Bo och Hallin, Jan. (1970). *Teknisk förändring och arbetsanpassning*. Första upplagan 1966. Prisma. Stockholm.
- Dahmén, Erik. (1950). *Svensk industriell företagarverksamhet. Kausalanalys av den industriella utvecklingen 1919–1939. Band 1*. Industrins utredningsinstitut. Stockholm.
- Dalerstedt, Thomas, Fritche, Henrik, Hindsen, Peter, Nilsson, Thomas, Olsson, Fredrik och Oskarsson, Magnus. (1996). *Arbetstider som mål och medel. Studie på Volvo Skövde*. Projektarbete vid institutionen för arbetsorganisation, Chalmers Tekniska Högskola. Stencil.
- de Geer, Hans. (1978). *Rationaliseringsrörelsen i Sverige. Effektivitetssidéer och socialt ansvar under mellankrigstiden*. Studieförbundet Näringsliv och Samhälle. Stockholm.
- de Geer, Hans. (1982). *Job studies and industrial relations. Ideas about efficiency and relations between the parties of the labour market in Sweden 1920–1950*. Almqvist & Wiksell International. Stockholm.
- de Geer, Hans. (1986). *SAF i förhandlingar. Svenska arbetsgivarföreningen och dess relationer till LO och tjänstemannagrupperna 1930-1970*. SAFs förlag.
- de Geer, Hans. (1989). *I vänstervind och högergång. SAF under 1970-talet*. Allmänna förlaget. Stockholm.
- DELFA. (1984). *Önskad arbetstid. Huvudresultat från DELFAs tilläggsfrågor till AKU i februari 1984. Rapport Debatt nr 3*. Arbetsmarknadsdepartementet. Stockholm.
- Deutchmann, Christoph, Schilde, Rudi och Schudlich, Edwin i Schudlich, Edwin. (1987). *Die Langfristige Entwicklung der Arbeitszeit. Versuch einer Sozialwissenschaftlichen Interpretation*, i Schudlich, Edwin. *Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945*. Campus Verlag. Frankfurt/New York.

- Deutschmann, Christoph. (1985). *Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie bis 1918*. Campus Verlag. Frankfurt/New York.
- Due, Jesper, Steen Madsen, Jörgen och Strøby Jensen, Carsten. (1994). *Den danske Model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Köpenhamn. 2 uppl. 1 uppl. 1993.
- Due, Jesper et al. (1995). *Decentralisering og fleksibilitet: en diskussion af fleksibilitetsbegreber*. FAOS – Forskningsgruppen Arbejdsmarkedsorganisationernes Sociologi. Sociologisk Institut. København.
- Eeg-Olofsson, Birgitta och Erfors-Storm, Christina. (1991). Kvinnors deltidsarbete, i *Arbete, miljö, människa*, nr 3, 1991. Föreningen för arbetarskydd. Stockholm.
- Edgren, Gösta, Faxen, Karl-Olof och Odhner, Claes-Erik. (1973). *Lönebildning och samhällsekonomi*. Rabén & Sjögren. Stockholm.
- Edling, Christoffer och Sandberg, Åke. (1997). Nya ledningsstrategier i Sverige, i Sandberg, Åke (red.), *Ledning för alla. Om perspektivbrytningar i företagsledning*. SNS Förlag. Stockholm.
- Eklund, Inger. (2000). Arbetsvillkor och arbetsmiljö, i Tegsjö, Björn, Hedin, Gunnar och Eklund, Inger. *Kartläggning av magra organisationer*. Rådet för arbetslivsforskning. Stockholm.
- Emery, Fred E. och Trist, Eric L. (1960). Socio-technical systems, i Churchman C. W. och Verhulst, M. (red.), *Management Sciences; Models and Techniques. Proceedings of the Sixth International Meeting of the Institute of Management Sciences*. Conservatoire national des arts & métiers, Paris, 7-11 September 1959, vol. 2, s 83–97. Pergamon. Oxford.
- Ende, Michael. (1993). *Momo oder Die seltsame Geschichte von den Zeit-Dieben und von den Kind, das den Menschen die Gestohlene Zeit zurückbrachte. Ein Märchen-Roman*. Thienemann. Stuttgart. Wien.
- Engelgren, Sven Magnus. (1964). *Rationalisering genom arbetsstudier*. Utarbetad på uppdrag av Arbetsstudierådet. Arbetsstudierådet. Stockholm.
- Encyclopædia Britannica Online. <http://www.eb.com>
- ETUI. European Trade Union Institute. (1983). *Info 3. Working Time in Western Europe 1982*. Bryssel.
- ETUI. European Trade Union Institute. (1987). *Info 22. Fagbevegelsen i Danmark*. Bryssel.
- ETUI. European Trade Union Institute. (1989). *Info 27. The Trade Union Movement in Finland*. Bryssel.
- European Metalworkers' Federation in the Community. (1994). *Summary of Collective Agreements in Force in the European Metalworking Industry. Situation June 1994*. Bryssel.
- Fabriks, Metall och SIF. (1987). *Kortare arbetstid, men hur? En debattskrift från en arbetsgrupp inom Metall, Fabriks och SIF*. Tidens förlag. Stockholm.
- Faxén, Karl-Olof, Odhner, Claes och Spånt, Roland. (1988). *Lönebildningen i 90-talets samhällsekonomi*. Rabén & Sjögren. Stockholm.
- Finansdepartementet. (2000). *Arbetsvidförkortning påbörjas 2003*. Pressmeddelande från Finansdepartementet 001031.

- Freeman, Christopher. (1992). *The Economics of Hope. Essays on Technological Change, Economic Growth and the Environment*. Printer Publishers. London and New York.
- Gardell, Bertil. (1971). *Produktionsteknik och arbetsglädje. En socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Personaladministrativa rådet. Stockholm.
- Gaventa, John. (1980). *Power and Powerlessness. Quiescence and Rebellion in an Appalachian Valley*. Clarendon Press. Oxford.
- Gesamtmetall. (1995). *Erfolgsfaktor Zeit*. Arbeitgeberverband Gesamtmetall e. V.
- Gesamtmetall. (2000). *Flexible Arbeitszeitgestaltung*, <http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/pages/27D0487D8CEEF1A4C-125691F0051C978#top> (avstavad) hämtad 001218.
- Gesamtmetall. (2000). *Arbeitsbedingungen in der westeuropäischen Metall- und Elektro-Industrie. Januar 2000*. Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. Köln.
- Glimstedt, Henrik. (1994). *Mellan teknik och samhälle – stat marknad och produktion i svensk bilindustri 1930–1960*. Diss Historiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Greiff, Mats. (1992). *Kontoristen. Från chefens högra hand till proletär. Proletarisering, feminisering och facklig organisering bland svenska industritjänstemän 1840–1950*. Diss. Bokförlaget Mendecchino. Vallösa.
- Grosser, Alfred. (1985). *Das Deutschland im Westen. Eine Bilanz nach 40 Jahren*. Carl Hanser Verlag. München/Wien.
- Gustafsson, Bo. (1965). *Den norrländska sågverksindustrins arbetare 1890-1913. Arbets- och levnadsförhållanden*. Svenska bokförlaget/Nordstedts. Stockholm.
- Gårdlund, Torsten. (1942). *Industrialismens samhälle*. Diss. Stockholms högskola. Tiden. Stockholm.
- Hadenius, Stig, Molin Björn och Wieslander, Hans. (1978). *Sverige efter 1900. En modern politisk historia*. Bonniers. Stockholm.
- Hart, Horst. (1992). *Autonomous work groups in Sweden*. Arbetsvetenskapliga kollegiet i Göteborg.
- Hartmann, Heinz och Horstmann, Jörg. (1987). A Trade Union Information Strategy – The Case of the German Metal Workers Union, i *British Journal of Industrial Relation*. Vol 25.
- Hasselqvist, Olle, Söderström, Per och Wiklund, Alf. (1976). *MTM:s grundrörelser. Definitioner och beskrivningar av MTM-systemets grundrörelser*. Femte upplagan. Sveriges Rationaliseringsförbund. Första upplagan 1962.
- Hedman, Ragnar och Rask, Lars. (1958). *Vad är arbetsstudier?* Arbetsstudierådets skriftserie, nr 1. Tidens förlag. Stockholm.
- Hellström, Hans. (1992). *Struktur, aktör eller kultur. Arbetstidspolitik i det industrialiserade Sverige*. Diss. Historiska institutionen. Stockholms universitet. Almqvist & Wiksell International. Stockholm.
- Herkommer, Sebastian och Hühlhaus, Michael. (1995). Bortom normalarbetstiden? i *Zenit: nordisk socialistisk tidskrift*. Nr 127, 1995. Lund.
- Hinrichs, Karl, Roche, William och Sirianni, Carmen, (red.). (1991). *Working Time in Transition. The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*. Temple University Press, Philadelphia.

- Hinrichs, Karl. (1991). Working-Time Development in West Germany: Departure to a New Stage, i Hinrichs, Karl, Roche, William och Sirianni, Carmen (red.), *Working Time in Transition. The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*. Temple University Press, Philadelphia.
- Hounshell, David A. (1985). *From the American System to Mass Production 1800–1932. The Development of Manufacturing Technology in the United States*. The John Hopkins University Press. Baltimore, USA och London.
- Håkansson, Kristina. (1995). *Förändringsstrategier i arbetslivet*. Diss. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1995). *Förstudie till projektet Framtidens drifts- och arbetstider*. Arbetsvetenskapliga kollegiet. Göteborg.
- Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1997). *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*. Internationella arbetslivsstudier. Göteborgs universitet. Även Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Stockholm.
- Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy. (1999). *Flexibla tider. Flexibilitetsstrategier inom detaljhandeln*. AiV Arbetsvetenskap i Västsverige. Göteborgs universitet.
- Håkansson, Kristina. (2001). *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. IFAU. Uppsala.
- IG Metall. (1985). *...denn 35 ist das Ziel. Der Kampf um kürzerer Arbeitszeit in der Metallindustrie 1983/84*. Frankfurt am Main.
- Ingenjörsvetenskapsakademien. Kommittén för arbetskunskap. (1956). *MTM i svensk industri. Meddelande 1*. Stockholm.
- Internationella Unionen av Livs- och Njutningsmedelsarbetareförbund. (1986). *Fackliga frågor: 4. Första Maj ursprunget*. Petit-Lancy. Schweiz.
- Isacson, Maths. (1987). *Verkstadsarbete under 1900-talet: Hedemora Verkstäder före 1950. Det svenska arbetets historia II*. Arkiv förlag. Lund.
- Isidorsson, Tommy. (1992). *Varför arbetstiden inte förkortats i Sverige efter 1973*. Arbetsvetenskapliga kollegiet. Göteborg.
- Isidorsson, Tommy. (1994). *Arbetstidsfrågan i internationell belysning. Förlopp, förklaringar och följder*. Arbetsvetenskapliga kollegiet. Göteborg.
- Isidorsson, Tommy. (1995). *Arbetstidsfrågan i internationell belysning. Förlopp, förklaringar och följder. Rapport skriven för Svenska Metallindustriarbetareförbundet*. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Stockholm.
- IUP, Institutet för utbetalningar av partsavtalade ersättningar, Aktiebolag. (1995). *Information om Partsavtalad permitteringslöneersättning PLE-P*. Stockholm.
- Johansen, Anders. (1984). *Tid är makt, tid är pengar*. Röda bokförlaget. Malmö.
- Johansson, Alf. (1977). *Den effektiva arbetstiden. Verkstäderna och arbetstidernas problem 1900-1920*. Almqvist & Wiksell International. Stockholm.
- Johansson, Alf. (1990). *Arbetarrörelsen och taylorismen: Olofström 1895–1925. En studie av verkstadsindustrin och arbetets organisering*. Det svenska arbetets historia, VI. Arkiv förlag. Lund.
- Johansson, Anders L. (1989). *Tillväxt och klassarbete – en studie av den svenska modellens uppkomst*. Tidens förlag. Stockholm.

- Johansson, Lena. (1989). Attityder till arbetstider, i SOU 1989:53, *Arbetstid och välfärd. Bilagedel A*, Allmänna Förlaget, Stockholm.
- Jonsson, Kjell. (1981). Taylorismen och svensk arbetarrörelse 1913–28, i *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, nr 19–20. Sällskapet för studier i arbetarrörelsens historia. Lund.
- Jörberg, Lennart. (1984). *Den svenska ekonomins utveckling 1861–1983*. Meddelande från Ekonomisk-historiska institutionen, nr 33. Lunds Universitet.
- Karesek, Robert. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign, i *Administrative Science Quarterly*, vol. 24.
- Karlsson, Ulf. (1979). *Alternativa produktionssystem till lineproduktion. En utvärdering av produktionssystem i karossverkstaden vid SAAB-Scania i Trollhättan*. Diss. Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Katzenstein, Peter J. (1989). Industry in a Changing West Germany, i Katzenstein, Peter J. (red.), *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*. Cornell University Press. Ithaca, USA.
- Kern, Horst och Schumann, Michael. (1985). *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein*. Suhrkamp. Frankfurt am Main. Tyskland. Första upplagan 1970.
- Kern, Horst och Schumann, Michael. (1989). New Concepts of Production in West German Plants, i Katzenstein, Peter J. red. *Industry and Politics in West Germany. Toward the Third Republic*. Cornell University Press. Ithaca, USA.
- Kern, Horst och Schumann, Michael. (1990). *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. Verlag C. H. Beck. München. Första upplagan 1984.
- Kjellberg, Anders (1983). *Facklig organisering i tolv länder*. Arkiv. Lund.
- Kjellström, Anders. (1987). *Normbildning och konfliktlösning: en studie i växelspelet mellan lag och avtal. SAF i samhällsutvecklingen*. SAFs förlag. Stockholm.
- Klockare, Sigurd. (1967). *Svenska revolutionen 1917–1918*. Bokförlaget Prisma. Stockholm.
- Kongshøj Madsen, Per. (1995). *Working Time Policy and Paid Leave Arrangements. The Danish Experience in the 1990'*. Paper presented to the Conference on Working Time Policy at the Centre for European Labour Market Studies, Göteborg School of Economics and Commercial Law, Friday 20th October, 1995. Stencil.
- Landes, David S. (1969). *The unbound Prometheus: technological change and industrial development in Western Europe from 1750 to the present*. Cambridge Univ. Press. Cambridge.
- Lane, Jan-Erik och Stenlund, Hans. (1986). *Begreppet makt*. Maktutredningen. Uppsala.
- Larsson, Lars-Evert. (1997). *MTM; En möjlig lösning på lönesättningen?* D-uppsats. Historiska institutionen. Göteborgs universitet.
- le Grand, Carl, Szulkin, R och Tählin, Michael (red.). (1993). *Sveriges arbetsplatser - organisation, personalutveckling, styrning*. SNS förlag. Stockholm.

- le Grand, Carl. (1997). Lön för mödan, i Sandberg, Åke (red.), *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*. SNS, Studieförbundet Näringsliv och samhälle. Stockholm.
- Lehndorff, Steffen och Bosch, Gerhard. (1993). *Autos bauen zu jeden Zeit? Arbeits- und Betriebszeiten in der europäischen und japanischen Automobilindustrie*. Reiner Bohn Verlag. Berlin.
- Lehndorff, Steffen. (1994). *Informationen zur Arbeitszeitverkürzung bei Volkswagen*. Opublicerad stencil.
- Lindgren, Johan. (1938). *Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia. Band I. 1888/1905*. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Stockholm.
- Littek, Wolfgang och Heisig, Ulrich. (1991), *Competence, Control and Work Redesign. Die Angestellten in the Federal Republic of Germany*, i *Work and Occupation: An International Sociological Journal*. Vol 18, Nr 1 februari 1991.
- Liukkonen, Paula. (1989). *Vad kostar frånvaron?* Svenska Arbetsgivareföreningen. Stockholm.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1964). *MTM under debatt*. Andra upplagan, första upplagan 1961.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1966). *Rationalisering. Nyheter och framtidsbehov. Referat från LO-konferens om produktionstekniska frågor*.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1973). *LO-enkäten 1973*. Stockholm.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1973). *Rapport om arbetstiden. Rapport från LOs arbetsgrupp för arbetstids- och semesterfrågor*.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1980). *Rapport om arbetstid*, s 115 f, första upplagan 1973. Stockholm.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1985). *Arbete i ett fackligt perspektiv*. Stockholm.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1987). *Utmaningen. En skrift från LO om hur vi kan lära, erövra och använda den nya tekniken*. Stockholm.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1990). *Arbetstid i ett fackligt perspektiv. Om ökat inflytande och ökad valfrihet i arbetstid*. Stockholm.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (1996). *Rättvisa. Rättviseutredningens rapport till LOs 23:ordinarie kongress 7–12 september*.
- LO, Landsorganisationen i Sverige. (2001). *Anställningsformer och arbetstider 2001. Löne- och arbetslivsenheten*. augusti 2001. Sven Nelander och Madelene Bendetcedotte.
- LO/TCO. (1991). *Är svensken latast och sjukast i världen? Ett faktamaterial*. Landsorganisationen/Tjänstemännens centralorganisation. Stockholm.
- LO, TCO och SACO. (2000). *Pressmeddelande 2000-10-09. LOs, TCOs och SACOs gemensamma uppfattning i arbetstidsfrågan presenterad vid en presskonferens i Stockholm måndagen den 9 oktober med Wanja Lundby-Wedin, LO, Sture Nordh, TCO och Anders Milton, SACO*. <http://www.lo.se/press/pressindex.htm> hämtat den 25 sep 2001.
- Lohse, Lennart. (1963). *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning*. SAF. Stockholm.
- Lundgren, Håkan. (1994). *Heliga kor och bilden av framtiden*. SAF. Stockholm.
- Lundh, Christer. (Kommande 2001.) *Arbetsmarkandens institutioner*. Preliminärt manus januari 2001.

- Lundqvist, Karin. (1988). *Industriarbetets renässans. Studier av CAD/CAM och flexibla tillverkningsystem*. Arkiv förlag. Lund.
- Luthman, Gösta, Bohlin, Holger och Wiklund, Alf. Red. (1990). *MTM i Sverige 1950–1990. Teknik och praktik*. Sveriges Rationaliseringsförbund. Stockholm.
- Maddison, Angus. (1991). *Phases of Capitalism Development*. Oxford University Press. Oxford. Första uppl. 1982.
- Magnusson, Lars. (1999). *Sveriges ekonomiska historia*. 2. uppl. Bokförlaget Prisma. Stockholm.
- Malmstedt, Göran. (1994). *Helgdagsreduktionen. Övergången från ett medeltida till ett modernt år i Sverige 1500–1800*. Diss. Historiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Mayr, Hans och Janßen, Hans. (1984). *Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung. Wissenschaftler und Gewerkschafter zur 35-Stunden-Woche. Beiträge zur wissenschaftlichen Arbeitstagung der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland vom 24. bis 26. August 1983 im Bildunbszentrum Sprockhövel*. Bund-Verlag GmbH. Köln.
- Maynard, Harold B., Stegemerten, G. J. och Schwab, John L. (1953). *MTM boken*. Förlags AB Affärsökonomi. Stockholm. Original 1948.
- Meyer III, Stephen. (1981). *The Five Dollar Day. Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company 1908–1921*. State University of New York Press. Albany. USA.
- Naschold, Frieder. (1991). *Experiences in Restructuring Work Organization, i On Business and Work. Towards New Frontiers. A Draft Report to be submitted to the international symposium Work Life in Transition, Stockholm, October 1-3, 1991*. ILO.
- Negt, Oskar. (1987). *Levande arbete, stulen tid. Politiska kulturella dimensioner i kampen om arbetstiden*. Röda bokförlaget. Göteborg.
- Nilsson, Carina. (1985). *Arbetstid enligt avtal - jämförelse mellan arbetare och tjänstemän*. Underlag för LOs arbetsplatsrådsmöte den 23/5 1985. Stencil. LOs arkiv.
- Nobel, David F. (1986). *Forces of Production. A Social History of Industrial Automation*. Oxford University Press. New York & Oxford.
- Norborg, Lars-Arne. (1982). *170 år i Sverige. Svensk samhällsutveckling 1809–1979*. Esselte Studium. Solna.
- Nordiska ministerrådets sekretariat i Oslo. (1983). *Arbetstid i Norden*. Oslo.
- Nordisk Ministerråd. (1987). *En nordisk arbetstidspolitik?* København.
- North, Douglass C. (1993). *Institutionerna, tillväxten och välbefindandet*. SNS Förlag. Stockholm.
- NUTEK. (1996). *Toward a Flexible Organisation*. B 1966:6. Närings- och teknikutvecklingsverket. NUTEK. Stockholm.
- Olsson, Anders, S. (1989). *The Swedish Wage Negotiation System*. Department of Sociology. Uppsala.
- Perez, Carlota. (1985). *Microelectronics, Long Waves and World Structural Change: New Perspective for Developing Countries*, i *World Development: the multi-disciplinary international journal devoted to the study and promotion of world development*, Vol. 13, No. 3, pp 441–463. Pergamon Press Ltd. Oxford m.fl.

- Piore, Michael J. och Sabel, Charles F. (1984). *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. Basic Books. New York.
- Rask, Lars. (1956). Arbetsstudiernas nuvarande omfattning i Sverige, i Arbetsstudierådet, SAF/LO. *Arbetsstudier i dagens Sverige. Arbetsstudierådets konferens den 21 september 1956*.
- Rifkin, Jeremy. (1989). *Time Wars; The Primary Conflict in Human History*. Touchstone. New York.
- Runeby, Nils. (1978). Americanism, Taylorism and Social Integration. Action Programmes for Swedish Industry at the Beginning of the Twentieth Century, i *Scandinavian Journal of History*, nr 3:21–46, 1978.
- Rydberg-Welander, Lotti. (2000). *Arbetsstidsregleringens utveckling. En studie av arbetsstidsreglering i fyra länder*. Diss. Sociologiska institutionen. Lunds universitet.
- SAAB Automobile AB. (1996). *Produktionsflexibel arbetstid på SAAB i Trollhättan. Informationsmaterial utarbetat av avdelningen Löner och arbetsrätt*.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1975). *Vill vi ha kortare arbetstid?* Stockholm.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1976). *Nya arbetsformer. Rapport från 500 försök*. Svenska arbetsgivareföreningen. Tekniska avdelningen. Första upplagan 1974.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1977). *Därför arbetar vi*. Stockholm.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1980). *Skapande eller bevakande Sverige. Motioner, SAF-kongressen 1980*. Korrekturupplaga. SAF. Stockholm.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1981). *Rättvis lön - lönepolitiskt program. Utgångspunkter. Grundsatser*. Antaget av SAFs stämma 17 maj 1979.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1987). *Arbetstiden i framtiden - en avgörande resursfråga*. Stockholm.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1987). *Arbetstiderna i Norden. Läge och utvecklingstendenser. Rapport från gemensam utredning utförd av arbetsgivareföreningarna i de nordiska länderna*. Augusti 1987.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1988). *Ta vara på tiden*. Stockholm.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (1996). *Flexibla arbetstider; -29 företagsexempel*. Stockholm.
- SAF, Svenska arbetsgivareföreningen. (2000). *Övertid 3e kvartalen 1985–1999*, <http://www.saf.se> hämtad den 2 februari 2000.
- Sandberg, Per. (1969). *Tjänstemannarörelsen. Uppkomst och utveckling*. Tiden. Stockholm.
- Sanne, Christer. (1995). *Arbetets tid. Om arbetstidsformer och konsumtion i välfärdsstaten*. Diss. Nordplan. Carlssons Bokförlag. Stockholm.
- SCB, Avdelningen för arbetsmarknads- och utbildningsstatistik. (1996). Internationella jämförelser av arbetstider, i SOU 1996:145. *Arbetstid: längd, förläggning och inflytande. Bilagedel till 1995 års Arbetstidskommittés slutbetänkande*.
- SCBs utredningsinstitut. (1956). *Arbetstid och arbetstidsförkortning. En intervjuundersökning bland arbetstagare utförd av Statistiska centralbyråns utredningsinstitut*, i SOU 1956:21. *Utredning om kortare arbetstid. Bilagor: Särskilda utredningar*.

- Scharf, Günter. (1987). *Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Der Kampf der deutschen Gewerkschaften um die Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit*. Bund-Verlag Köln.
- Schiller, Bernt. (1973). LO, paragraf 32 och företagsdemokratin, i Landsorganisationen i Sverige, LO. *Tvårsnitt. Sju forskningsrapporter utgivna till LO:s 75-årsjubileum*. Prisma.
- Schiller, Bernt. (1976). Shortage and Plenty. Long term and short term factors and research problems in contemporary history, i *Scandinavian Journal of History*, vol. 1, nr 1, s 155–180. Scandinavian University Press. Stockholm och Oslo.
- Schiller, Bernt. (1988). *Det förödande 70-talet. SAF och medbestämmandet 1965–1982*. Arbetsmiljöfonden. Stockholm.
- Schneider, Michael. (1984). *Streit um Arbeitszeit. Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung in Deutschland*. Bund-Verlag GmbH. Köln.
- Schudlich, Edwin. (1987). *Die Abkehr vom Normalarbeitsstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945*. Campus Verlag. Frankfurt/New York.
- Schön, Lennart. (1993). Omvandling och internationellt beroende, i Furuhagen, Birgitta (red.), *Äventyret Sverige. En ekonomisk och social historia*. Bokförlaget Bra Böcker. Höganäs.
- Schön, Lennart. (2000). *En modern svensk ekonomisk historia. Tillväxt och omvandling under två sekel*. SNS Förlag. Stockholm.
- Schönemann-Paul, Helle, Körmendi, Eszter och Gelting, Thomas. (1992). *Den faste arbetstid er fortid*. Spectrum. Danmark.
- Sellberg, Hjalmar. (1950). *Staten och arbetarskyddet 1850–1919. En studie i svensk socialpolitik*. Diss. Uppsala Universitet. Uppsala.
- SIF. (2001). Pressmedelände 2001-02-02 SIF säger ja till verkstadsbudet och 2001-02-08, <http://www.sif.se> hämtat den 5 februari respektive den 21 mars 2001.
- Smith, Adam. (1976). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. The Glasgow edition of the works and correspondence of Adam Smith. Volume 1. Clarendon Press. Oxford.
- Spieker, Wolfgang. (1984). Verbände und Institutionen in der Arbeitszeitpolitik, i red Mayer, Hans och Janßen, Hans. *Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung. Wissenschaftler und Gewerkschafter zur 35-Stunden-Woche*. Bund-Verlag GmbH. Köln.
- SPUR. Svenska Personaluthyrnings och Rekryteringsförbundet. (2000). *Branschen*. <http://www.spur.se/doc/branschen.htm>, hämtad den 23 sep 2000.
- Statistiska centralbyrån, SCB. (1991). *Levnadsförhållanden. Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 1986–87. Rapport nr 65*. Statistiska centralbyrån.
- Steckzén, Birger. (1957). *SKF – Svenska kullagerfabriken. En svensk exportindustris historia 1907–1957*. Göteborg.
- Strandberg, Margit. (1990). *Hur mycket arbetar vi?* Stencilerad rapport 1990-09-09, Avdelningen för arbetsmarknadsstatistik. SCB.
- Styrman, George. (1946). *Verkstadsföreningen 1896–1945*. P. A. Nordstedt & Söners Förlag. Andra upplagan. Stockholm.

- Sundgren, Per. (1978). Införandet av MTM-metoden i svensk verkstadsindustri 1950-56, i *Arkiv för studier i arbetarrörelsen historia*, nr 13-14, 1978. Stockholm.
- Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1993). *Solidaritet för arbete, utveckling och rättvisa. Rapport. Metallkongress 1993, 29 augusti–4 september i Stockholm.*
- Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1994). *Arbetstidsförkortning. När, hur och varför?* Stockholm
- Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Arbetstidsförkortning. När, hur och varför?* i *Rapportbok – Metallkongressen 1995.* Metallindustriarbetareförbundet. Stockholm.
- Svenska Metallindustriarbetareförbundet. (1995). *Metallarbetet och metallönen – Rapport från en undersökning.* Metallkongressen 1995. Stockholm..
- Svenska MTM-föreningen. (1963). *MTM bland medlemsföretagen. En rundfråga till svenska MTM-föreningens medlemmar i december 1961.* Svenska MTM-föreningen. Stockholm.
- Svensson, Lennart. (1997). *Lärande genom organisationsutveckling*, i Åke Sandberg (red.), *Ledning för alla? Ledning för alla. Om perspektivbrytningar i företagsledning.* SNS Förlag. Stockholm.
- Svensson, Thommy. (1983). *Från ackord till månadslön. En studie av lönepolitik, fackföreningarna och rationaliseringarna inom svensk varvsindustri under 1900-talet.* Diss. Historiska institutionen. Göteborgs universitet. Svenska Varv AB.
- Sveriges Verkstadsindustrier. (2001). *Avtal klart för hela verkstadsindustrin.* Pressmeddelande 2001. http://www.vi.se/aktuellt_mapp/nyheter_mapp (avstavad) hämtat den 9 feb 2001.
- Taylor, Fredrick Winslow. (1919). *Shop management.* Harper & Brothers Publishers. New York and London. Svensk översättning 1923. Publicerad 1903.
- Taylor, Fredrick Winslow. (1942). *The Principles of Scientific Management.* Harper & Brothers Publishers. New York and London. Originalutgåvan utgiven 1911, svensk översättning 1913.
- TCO, Tjänstemännens centralorganisation. (1963). *Lönepolitiken inom tjänstemannarörelsen. TCO:s lönepolitiska kommittés rapport.* TCO. Stockholm.
- TCO, Tjänstemännens centralorganisation. (1983). *Kan arbetstidsförkortningar öka sysselsättningen? En debattskrift från TCO.* Stockholm.
- Tegle, Stig. (1983). *Den ordinarie veckoarbetstiden i Sverige 1860–1980. En översikt.* Meddelande Nationalekonomiska institutionen nr 86, Lunds universitet.
- The Europa World Year Book.* (1992). Europa Publications. London.
- Thompson, Edward Palmer. (1983). *Tid, arbetsdisciplin och industrikapitalism, i Herremakt och folklig kultur. Socialhistoriska uppsatser.* Författarförlaget. Stockholm. Artikeln först publicerad i *Past and Present* 1967.
- Thörnqvist, Christer. (1999). *The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective*, i *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 5, Nr. 1, s 71-87. Sage. London, Thousand Oaks, CA och New Delhi.
- UNICE. (2000). Pressrelease Bryssel, 3/5 2000. <http://www.unice.org>

- Walton, R. E. (1985). From control to commitment in the workplace, i *Harvard Business Review*. Mar / Apr 1985.
- Womack, James P., Jones, Daniel T. och Roos, Daniel. (1991). *The Machine that Changed the World: The Story of Lean Production*. Harper Perennial.

Avhandlingar från Historiska institutionen i Göteborg, ISSN 1100-6781

1. Ingemar Karlsson, *Historien som biologiskt öde. Om perspektivförskjutningar inom melankrigstidens tyska historieskrivning*. 1989.
2. Heléne Lööw, *Hakkorset och Wasakärven. En studie av nationalsocialismen i Sverige 1924–1950*. 1990.
3. Martin Åberg, *En fråga om klass? Borgarklass och industriellt företagande i Göteborg 1850–1914*. 1991.
4. Anna Götling, *Technology and religion in medieval Sweden*. 1993.
5. Henrik Glimstedt, *Mellan teknik och samhälle. Stat, marknad och produktion i svensk bilindustri 1930–1960*. 1993.
6. Lennart Andersson Palm, *Människor och skördar. Studier kring agrarhistoriska metodproblem 1540–1770*. 1993.
7. Erik Husberg, *Honung, vax och mjöd. Biskötseln i Sverige under medeltid och 1500-tal*. 1994.
8. Göran Malmstedt, *Helgdagsreduktionen. Övergången från ett medeltida till ett modernt år i Sverige 1500–1800*. 1994.
9. Christer Thörnqvist, *Arbetarna lämnar fabriken. Strejkrörelser i Sverige under efterkrigstiden, deras bakgrund, förlopp och följder*. 1994.
10. Britt Liljewall, *Bondevardag och samhällsförändring. Studier i och kring västsvenska bonde-
dagböcker från 1800-talet*. 1995.
11. Margaretha Mellberg, *Pedagogen och det skrivna ordet. Skrivkonst och folkskollärare i Sverige 1870–1920*. 1996.
12. Ingrid Lomfors, *Förlorad barndom – återvunnet liv. De judiska flyktingbarnen från Nazityskland*. 1996.
13. Eva Jakobsson, *Industrialisering av älvar. Studier kring svensk vattenkraftutbyggnad 1900–1918*. 1996.
14. Sven-Olof Josefsson, *Året var 1968. Universitetskris och studentrevolt i Stockholm och Lund*. 1996.
15. Bertil Rimborg, *Magnus Durell och Danmark. Studier i information*. 1997.
16. Jan Christensen, *Bönder och herrar. Bondeståndet i 1840-talets liberala representationsdebatt: exemplet Gustaf Hierta och J.P. Theorell*. 1997.
17. Anita Pärsson, *Dövas utbildning i Sverige 1889–1971. En skola för ett språk och ett praktiskt yrke*. 1997.
18. Reine Rydén, *”Att åka snålskjuts är icke hederligt”. De svenska jordbrukarnas organisationsprocess 1880–1947*. 1998.
19. K.G. Hammarlund, *Barnet och barnomsorgen. Bilden av barnet i ett socialpolitiskt projekt*. 1998.
20. Carl Holmberg, *Längtan till landet. Civilisationskritik och framtidsvisioner i 1970-talets regionalpolitiska debatt*. 1998.
21. Henrik Janson, *Templum Nobilissimum. Adam av Bremen, Uppsalatemplet och konfliktlinjerna i Europa kring år 1075*. 1998.
22. Henrik Olsson, *Öst och Väst eller Nord och Syd? Regionala politiska skillnader inom den svenska bondegruppen under 1800-talet*. 1998.
23. Lizelotte Lundgren Rydén, *Ett svenskt dilemma. Socialdemokraterna, centern och EG-frågan 1957–1994*. 2000.
24. Lars Hermanson, *Släkt, vänner och makt. En studie av elitens politiska kultur i 1100-talets Danmark*. 2000.
25. Karl Magnusson, *Justifying Oppression. Perceptions of Race in South Africa between 1910 and 1961*. 2000.
26. María Eugenia Chaves, *Honor y Libertad. Discursos y Recursos en la Estrategía de Libertad de una Mujer Esclava (Guayaquil a fines del período colonial)*. 2001.
27. Anders Simonsen, *Bland hederligt folk. Organiserat sällskapsliv och borgerlig formering i Göteborg 1755–1820*. 2001.
28. Kenneth Nyberg, *Bilder av Mittens rike. Kontinuitet och förändring i svenska resenärers Kinaskildringar 1749–1912*. 2001.
29. Audur Magnúsdóttir, *Frillor och fruar. Politik och samlevnad på Island 1120–1400*. 2001.
30. Tommy Isidorsson, *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. 2001.

Varför har vi de arbetstider vi har? *Striden om tiden* behandlar arbetstidens utveckling i Sverige från slutet av 1800-talet fram till idag. Aktörernas inställning till och behandling av arbetstidsfrågan beskrivs och analyseras. Arbetstiden i Sverige jämförs med arbetstiderna i Europa. Utvecklingen i Tyskland, Danmark och Finland jämförs och analyseras utförligt. Stor vikt läggs vid sambandet mellan förändringar i arbetstid och arbetets organisering, särskilt intresse ägnas arbetslivets flexibilisering under de senaste decennierna.

Striden om tiden är Tommy Isidorssons doktorsavhandling. Tommy Isidorsson är verksam som forskare vid Institutionen för arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet.



Distribution

Tommy Isidorsson, Tommy.Isidorsson@av.gu.se,
Institutionen för arbetsvetenskap,
Göteborgs universitet, Box 700, 405 30 Göteborg och
Historiska institutionen,
Göteborgs universitet, Box 200, 405 30 Göteborg.
ISBN 91-88614-39-5. ISSN 1100-6781.