

# Arbetsmarknadens parterers syn på arbetstidsförkortning

En kvalitativ studie om hur sex representanter för svenska arbetsmarknadens  
parter ser på arbetstidsförkortning

Magisteruppsats  
Arbetsvetenskap  
Sandra Hedin

A-M2017:1



HÖGSKOLAN I BORÅS

**Program:** Magister i arbetsvetenskap

**Svensk titel:** Arbetsmarknadens parterers syn på arbetstidsförkortning

**Engelsk titel:** Social partners view the labor market

**Utgivningsår:** 2017

**Författare:** Sandra Hedin

**Handledare:** Christer Theandersson

**Examinator:** Erik Ljungar

**Nyckelord:** Arbetstidsförkortning, Arbetsmarknadens parter, Förslitningsskador, Ekologisk hållbarhet

---

## Sammanfattning

Denna studie har gjorts för att se hur sex representanter för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning och vilka värderingar som ligger till grund för deras synsätt men även synen på arbetstidsförkortning i relation till förslitningsskador, arbetslöshet, medlemmarnas preferenser samt den ekologiska hållbarheten.

Tidigare forskning som har gjorts kring arbetstidsförkortning visar på att majoriteten av arbetstagarna vill ha arbetstidsförkortning hellre än högre lön. Men även arbetstidsförkortning i relation till den ekologiska hållbarheten tar forskarna upp som en viktig del. Flera av forskarna menar på att arbetstidsförkortning genererar välmående hos individen samt att livspusslet är något som underlättas för individen med kortare arbetstid.

Intervjuer har gjorts med Svenskt Näringsliv, Tjänstemannaorganisationen samt Landsorganisationen. Vidare även med Unionen och Teknikföretagarna på central nivå samt IF Metall på lokal nivå. Uppsatsens teorier är teorin om instrumentella rationalismen, teorin om den kommunikativa rationalismen, konflikt och maktresursteorin samt teorin om spårbundenheten. Resultat har visat på att representanterna för arbetsmarknadens parter strider för sina medlemmars intresse vilka vill ha högre lön och inte kortare arbetstid, något som står i kontrast till tidigare forskning. Om medlemmarna velat ha kortare arbetstid hade parterna förhandlat om det, menar representanterna. Resultatet visar även att arbetsmarknadens parter inte anser att arbetstidsförkortning skulle vara till hjälp vid förslitningsskador eller arbetslöshet som de istället anser kan lösas på andra vis. Den ekologiska hållbarheten var något parterna inte ansåg låg på deras bord, men vid personliga svar hade representanterna åsikter om den ekologiska hållbarheten. Uppsatsens resultat diskuteras i diskussionsdelen.

## Abstract

This study has been conducted to see how six representatives of the social partners look at working hours shortening and the values that underpin their approach, but also the view of working time shortening in relation to wear and tear, unemployment, members' preferences and ecological sustainability.

Previous research that has been done about working time shortening shows that the majority of employees want a shortage of working hours rather than higher pay. But also the reduction of working time in relation to ecological sustainability takes the researchers as an important part. Several researchers argue that working time shortening generates well-being in the individual and that the life expectancy is something that is facilitated for the individual with shorter working hours.

Interviews have been conducted with the Swedish Enterprise, Officials and the National Organization, but also the Union and Technology companies at central level and IF Metall at local level. The theories of the essay are the theory of instrumental rationalism, the theory of

communicative rationalism, conflict and power theory and the theory of traceability. Results have shown that the social partners' representatives are fighting for their members' interests, who want higher pay and no shorter working hours, which contrasts with previous research. If the members wanted shorter working hours, the parties had negotiated it, the representatives said. Results have shown that the social partners' representatives are fighting for their members' interests who want higher pay and no shorter working hours, which contrasts with previous research. If the members had a shorter working time, the parties had negotiated it, the representatives said. Resultatet also shows that the social partners do not consider that reduction in working hours would be helpful in the event of wear and tear injury or unemployment which they instead consider to be solved in other ways. The ecological sustainability where any parties were not considered lay on their tables, but in personal responses, representatives had opinions about ecological sustainability. The result of the study is discussed in the discussion section.

### **Nyckelord**

Arbetsstidsförkortning, arbetsmarknadens parter, social hållbarhet och förslitningsskador, ekonomisk hållbarhet och ekologisk hållbarhet

### **Förord**

Jag vill rikta tack till alla er som har ställt upp för min uppsats och som deltagit på intervju för att hjälpa mig skapa en förståelse för hur arbetsmarknadens parter ser på arbetsstidsförkortning och varför. Jag vill tacka min handledare Christer Theandersson som har hjälpt mig under uppsatsen gång och gett mig värdefull vägledning. Även ett tack till mina svärföräldrar som har ställt upp med hundpassning så att jag har kunnat ägna all min tid åt att skriva, tack! Vidare vill jag tacka min mor som alltid finns där när jag behöver hjälp. Vill även rikta tack till min man som ställt upp för mig och som har tagit hand om våra barn extra mycket när jag har behövt skriva, utan dig hade jag aldrig klarat det! Stort tack till er alla!

Sandra Hedin

1/6 -2017

# Innehållsförteckning

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Inledning.....   | 1  |
| 1.1   | Syfte.....   | 2  |
| 1.1.1 | Frågeställningar.....  | 2  |
| 1.2   | Disposition.....   | 2  |
| 1.2.1 | Begreppsprecisering.....   | 2  |
| 1.2.2 | Arbetsmarknadens parter.....   | 2  |
| 1.2.3 | Arbetstidsförkortning.....   | 3  |
| 1.2.4 | Social hållbarhet.....   | 3  |
| 1.2.5 | Ekonomisk hållbarhet.....  | 3  |
| 1.2.6 | Ekologisk hållbarhet.....  | 3  |
| 2     | Bakgrund.....  | 4  |
| 2.1   | Arbetsmarknadens parter grund för förhandlingar.....                 | 4  |
| 2.2   | Svenska modellen.....  | 4  |
| 2.3   | Kollektivavtalet.....  | 4  |
| 2.4   | Saltsjöbadsavtalet.....  | 5  |
| 2.5   | Svenska arbetsmarknadens utveckling.....                             | 5  |
| 2.6   | Arbetsmarknadens parter organisationer.....                          | 6  |
| 3     | Tidigare forskning.....  | 6  |
| 3.1   | Striden om tiden.....  | 7  |
| 3.2   | Ekologisk hållbarhet.....  | 8  |
| 3.3   | Sex timmars arbetsdag.....   | 9  |
| 3.4   | Hur mycket vi behöver arbeta.....                                    | 10 |
| 3.5   | Tidens värde.....  | 11 |
| 3.6   | Sammanfattning av tidigare forskning.....                            | 11 |
| 4     | Teori.....   | 12 |
| 4.1   | Adorno och Horkheimer.....   | 12 |
| 4.2   | Habermas.....  | 13 |
| 4.3   | Konflikt och maktperspektiv.....                                     | 14 |
| 4.4   | Spårbundenhet.....   | 15 |
| 4.5   | Sammanfattning av teorier.....                                       | 16 |
| 5     | Metod.....   | 17 |
| 5.1   | Datainsamling.....   | 17 |
| 5.2   | Urval.....   | 17 |
| 5.3   | Tillvägagångssätt.....   | 18 |
| 5.4   | Förförståelse.....   | 18 |
| 5.5   | Etiska principer.....  | 18 |
| 5.6   | Analysmetod.....   | 19 |
| 5.7   | Reliabilitet och validitet.....                                      | 19 |
| 5.8   | Metoddiskussion.....   | 20 |
| 6     | Resultat.....  | 21 |
| 6.1   | Arbetstidsförkortning och Social hållbarhet- förslitningsskador..... | 21 |
| 6.2   | Arbetstidsförkortning och medlemmarnas intressen.....                | 23 |
| 6.3   | Arbetstidsförkortning och arbetslöshet.....                          | 25 |
| 6.4   | Arbetstidsförkortning och ett ekologisk hållbart samhälle.....       | 26 |
| 7     | Diskussion/Analys.....   | 27 |
| 7.1   | Arbetstidsförkortning och förslitningsskador.....                    | 29 |
| 7.2   | Arbetstidsförkortning och medlemmarnas intressen.....                | 30 |
| 7.3   | Arbetstidsförkortning och arbetslöshet.....                          | 32 |
| 7.4   | Arbetstidsförkortning och ett ekologiskt hållbart samhälle.....      | 34 |
| 7.5   | Avslutande ord.....  | 35 |
| 7.5.1 | Vidare forskning.....  | 36 |
| 8     | Käll- och litteraturförteckning.....                                 | 37 |
| 8.1   | Elektronisk referenslista.....                                       | 38 |

|   |               |    |
|---|---------------|----|
| 9 | Bilagor ..... | 39 |
|---|---------------|----|

# 1 Inledning

”Vill medlemmarna ha kortare arbetstid, då vill vi också ha det”  
Representant TCO 2017

På olika delar av den svenska arbetsmarknaden råder det obalans i arbetstid. Många som är nya på arbetsmarknaden arbetar mindre än de önskar. Samtidigt sliter andra ut sig och tvingas bort från arbetslivet i förtid. Dessutom upplever de som redan har trygga heltidsanställningar det svårt att få ihop livet med tid för familj och nödvändig återhämtning (DN Lövin & Johansson 2017). Långa sjukskrivningar kopplat till stress är något som tenderar att bara öka i det svenska arbetslivet idag och är ett stort problem för samhället (Fuehrer 2010:21). Men även de fysiska förslitningsskadorna spelar roll. Vad som kan vara orsaker till detta dilemma och som är vanligt förekommande i dagens arbetsliv, är de gränsöverskridande arbetena, där tekniken har gjort det möjligt för individen att arbeta hemifrån på sin fritid. Detta föranleder att individen kan få svårt att slappna av mellan arbete och fritid. Tekniken som egentligen ska underlätta för oss människor har istället blivit en stressfaktor för många. Ytterligare faktorer som påverkar individen till ohälsosam stress är för mycket arbete, för långa arbetsdagar, det ökade tempot i arbetslivet, de ökade kraven men även den ständiga ökade kontrollen på individen från organisationen (Zelder 2011). Det blir helt enkelt svårt för individen att få ihop livspusslet och finna en balans mellan arbete, fritid, familj och återhämtning. Man kan läsa i olika fackliga tidsskrifter om hur sex timmars arbetstid diskuteras där personal som provat på modellen är nöjda samtidigt som flera organisationer ser arbetstidsförkortning som ett tillfälle för individen att återhämta sig (Akademikern, februari 2017:10, Dagens Arbete, Nr 1 2017: 32). Utöver det finns det forskare som vill hävda att ju mer vi arbetar och ju högre lön vi får desto mer konsumerar vi, vilket i sin tur tär på samhällets ekologiska hållbarhet (Nässen & Larsson 2015:733). Men även arbetslöshet är ett tema vid diskussion om förkortad arbetstid (Barkeman 2014), där företag och organisationer behöver anställa fler om de ska minska arbetstiden för redan anställd personal (Olsson 1999).

Vid diskussioner om det moderna samhället som vi lever i, finns det forskare som hävdar att dagens samhälle utmärks av att vi människor ständigt rationaliserar. Denna rationalitet är en tradition från den protestantiska läran som bröts upp och där Calvinismen kom till som ägde en etik som innebar att arbeta hårt och sköta sitt yrke. Utan en tro på en högre makt, kan människan nå hög tillväxt och vinster på ett rationellt plan ansåg man då (Weber 1986:30, Ljungar 2014: 32). Dessa normer är något som verkar leva kvar i samhället och påverkar vår syn på arbete (Ljungar 2014).

Vid den första förstamajdemonstrationen 1890 under parollen ”8 timmars arbete, 8 timmars fritid och 8 timmars vila” var ett krav arbetarna hade som var riktade mot både arbetsgivarna men även mot staten (Isidorsson 2000:19). Under denna tidsepok förekom det arbetstidsförkortningar lokalt i olika branscher utan centrala avtal eller lagstiftad arbetstid från staten (Isidorsson 2000:52). Frågan om lagstiftning om åtta timmars arbetsdag hade dock framförts i socialdemokratiska motioner 1908, 1910 och 1913 men ingen av motionerna ledde till lagförändringar. Först 1920 kom en lagstiftning om arbetstidsförkortning om åtta timmars arbetsdag och från 57 timmarsvecka till en 48 timmars arbetsvecka (Isidorsson 2000:55). Under 1970- talet började arbetsgivarföreningen SAF att se annorlunda på

arbetstidsförkortningen. Ambitionen från SAFs sida var att åtgärda behoven bakom kraven på arbetstidsförkortning (Isidorsson 2000:318). Under denna tidsepok kom den normgivande arbetstidsveckan att bestå av 40 timmars arbetstid. Redan då kom dock förslag på sex timmars arbetsdag (Isidorsson 2000:71). Det var Sveriges Socialdemokratiska kvinnoförbund som kom med kravet på sex timmars arbetsdag på deras kongress 1972 (Isidorsson 2000:71). Efter 1970-talet och under 1980-talet prioriterade både LO samt Metall förkortningar för särskilda grupper och längre semester. Efter dessa prioriteringar var ambitionen hos LO och Metall att ställa krav på en generell arbetstidsförkortning (Isidorsson 2000:74). Det har dock inte hänt mycket efter detta i arbetstidsfrågan. Drygt 40 år efter reformen har vi fortfarande 40 timmars arbetsvecka som ordinarie arbetstid i arbetstidslagen, trots enorma produktivets- och effektivitetsökningar (Riksdagen 2016/2017).

## **1.1 Syfte**

Syftet med denna uppsats är att utforska hur ett antal representanter för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning samt vilka värderingar och argument som ligger till grund för deras ställningstaganden.

### **1.1.1 Frågeställningar**

1. Hur ser representanterna för arbetsmarknadens parter på arbetstidsförkortning i relation till den sociala hållbarheten och förslitningsskador för individen i arbetslivet?
2. Hur ser representanterna för arbetsmarknadens parter på arbetstidsförkortning med hänsyn till medlemmarnas intressen?
3. Hur ser representanterna för arbetsmarknadens parter på arbetstidsförkortning i förbindelse till arbetslöshet?
4. Hur ser representanterna för arbetsmarknadens parter på arbetstidsförkortning i förhållande till ett ekologisk hållbart samhälle?

## **1.2 Disposition**

Uppsatsens första kapitel inleds med inledning, bakgrund och syfte. Därefter förklaras svenska modellen, kollektivavtalets uppbyggnad, saltsjöbadsavtalet samt en beskrivning om den svenska arbetsmarknadens utveckling efter saltsjöbadsavtalet fram till idag. Därefter presenteras arbetsmarknadens parter organisationer. Tidigare forskning och teorier är något som presenteras i kapitel 3. Därefter redovisas resultatet i kapitel 5 följt av en diskussionsanalys och avslutande ord.

### **1.2.1 Begreppsprecisering**

Nedan förklaras några av uppsatsens viktiga begrepp för att öka förståelsen för vad begreppen innebär och hur begreppen ter sig i förhållande till uppsatsens syfte.

### **1.2.2 Arbetsmarknadens parter**

Arbetsmarknadens parter är de som företräder arbetstagare och arbetsgivare på arbetsmarknaden. Arbetstagarorganisationen var den första att organisera sig och detta skedde

i slutet av 1800-talet. Orsakerna var att arbetstagarerna skulle kunna påverka sin arbetssituation. Den största arbetstagarorganisationen i Sverige är LO som bildades 1898 och några år senare bildades den första arbetsgivarorganisationen SAF som idag kallas Svenskt Näringsliv. Tjänstemännens Centralorganisation, med förkortningen TCO, bildades den 11 juni 1944 (Tam-Arkiv 2013). På svensk arbetsmarknad finns ett antal olika organisationer både inom privat, kommunal och statlig sektor. Under LO, SN och TCO ingår fackföreningar som är anslutna till någon av de tre stora organisationerna. Fackföreningar vill alltid sluta kollektivavtal för att förhandla med arbetsgivaren.

### **1.2.3 Arbetstidsförkortning**

Arbetstidsförkortning avser jag med i denna uppsats en förkortad arbetstid för individen, menat mindre tid än en heltidstjänst, som idag är 40 timmarsvecka. Begreppet arbetstidsförkortning avser jag även i förkortad livsarbetsstid för individen. Med andra ord all form av förkortad arbetstid i relation till heltid med en heltidsersättning, anser jag som en förkortning av individens arbetstid. Vid tillskott av extra semesterdagar anser jag inte som förkortad arbetstid i denna uppsats.

### **1.2.4 Social hållbarhet**

Social hållbarhet har många betydelser men en avgörande del är och syftar till människans livsvillkor i form av exempelvis rätten till trygghet, utbildning, hälsa, mat, rättvisa samt människans rätt till makt över sitt liv. Social hållbarhet kan handla om att livsvillkoren ska uppnås på ett individuellt plan likväl hur de fördelas människor emellan (Jacksson 2009).

Förslitningsskador kan både vara fysiska som psykiska och ingår i den sociala hållbarhets dimension. De psykiska kan innebära mentala sjukdomar som har orsakats av stress. Utmattningsyndrom är en form av sjukdom som är orsakad av stress. Utbrändhet drabbar främst de som inte har möjlighet till återhämtning eller känner att de inte kan påverka sin situation. Ju mer utsliten hjärnan blir, desto mer depression menar Ing-Marie (2013). Vidare hävdas att psykisk ohälsa hos individen lätt kommer vid obalans mellan arbete och fritid (Eriksson 2006). De mest vanliga fysiska förslitningsskadorna brukar vara förslitningsskador i rygg, knän, axlar och höfter, men även hörsel kan vara en fysisk förslitningsskada hos många. Förslitningsskador menas alltså i denna studie, är skador som har uppkommit i relation till sitt arbete på grund av att arbetsmiljön inte har anpassats för individen fysiskt som psykiskt och detta har föranlett till förslitningsskador hos individen. Den psykiska formen av förslitningsskada är något som främst tas upp i diskussionsdelen kopplat till empirin.

### **1.2.5 Ekonomisk hållbarhet**

Ekonomisk hållbarhet kan ses som en ekonomisk utveckling som inte medför negativa konsekvenser för den ekologiska eller sociala hållbarheten. Kort sagt kan sägas att en ökning av ekonomiskt kapital alltså inte får ske på bekostnad av en minskning av naturkapital eller socialt kapital (KTH 2015).

### **1.2.6 Ekologisk hållbarhet**

Hållbar tillväxt kan definieras som tillväxt som inte äventyrar framtida generationers behov. Idag är miljöproblemen många och omfattande, men stora möjligheter finns att ställa om produktion och konsumtion till ett hållbart samhälle. Hur vi producerar och konsumerar kan



leda till miljöförstörelse. Man kan säga att miljömässig hållbarhet handlar om att hushålla med mänskliga och materiella resurser på lång sikt. Med andra ord kan den ekologiska hållbarheten handla om att värna om vår miljö och tänka sig för hur vi behandlar naturen i strävan efter ökad tillväxt (Jacksson 2009). Studiens syfte förhåller sig till denna förklaring av ekologisk hållbarhet.

## **2 Bakgrund**

### **2.1 Arbetsmarknadens parter grund för förhandlingar**

Nedanför presenteras svenska modellen tillsammans med kollektivavtalet och Saltsjöbadsavtalet för att få en förståelse för hur arbetsmarknadens parter samverkar och vilken grund de utgår från när de förhandlar. Kapitlet avslutas med en förklaring kring den svenska arbetsmarknadens utveckling efter saltsjöbadsavtalet.

### **2.2 Svenska modellen**

Sveriges arbetsmarknadsparter samarbete bygger på den svenska modellen där syftet är att nå konsensus (Lundh 2010). Med andra ord är den svenska modellen spelregler och struktur för parterna på den svenska arbetsmarknaden (Arbetsmarknadsnytt 2017). Den svenska modellen kom att breda ut sig under 1930-talet som en form av förlikning mellan marknadsekonomiska och kapitalistiska intressen av ekonomisk tillväxt samt lönsamhet. Denna modell skulle stärka maktbalansen på arbetsmarknaden parterna emellan. Detta förutsatte dock en hög organisationsgrad hos båda parter om denna maktbalans skulle bestå, vilket än idag anses utgöra en central del i den svenska modellen (Kjellberg 2002). Trots statens relativt låga grad av inblandning om hur parterna kommer överens besitter staten det övergripande ansvaret för en aktiv arbetsmarknadspolitik i en strävan att gynna vårt välfärdssystem.

### **2.3 Kollektivavtalet**

Under den period som avtalet gäller genom förhandlingar mellan fackföreningar och arbetsgivare kommer parterna överens om vilka löner och arbetsvillkor som ska gälla på arbetsmarknaden. Ett kollektivavtal, som tecknas under en viss period, är själva beviset på vad parterna har kommit överens om och efterföljs sedan utav arbetstagare och arbetsgivare. Reglerna om vem av parterna som bestämmer vad på arbetsplatsen styrs av avtalet. I de fall där ett kollektivavtal saknas är det arbetsgivaren som äger rätten att bestämma, således kan ett kollektivavtal göra löntagaren starkare. Kjellberg (2003) menar att ett kollektivavtal är en grund för hur arbetsmarknadsrelationerna ska kunna överleva på marknaden snarare än att arbetsmarknaden ska regleras av lagstiftning (Kjellberg, 2003:350). Kollektivavtalets innehåll kan bestå av regler för lönevillkor och anställningsvillkor. Under den tid som ett kollektivavtal gäller ger detta en garanti för avtalsparterna i form av fredsplikt. Det innebär att arbetsmarknaden slipper stridsåtgärder under den period som avtalet är skrivet. Kollektivavtal tecknas ofta med ett slutdatum. När avtalet håller på att löpa ut börjar nya förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Det är vid dessa förhandlingar en förändring i avtalet kan ske, såsom förändring i lön, arbetstid och anställningsvillkor. Ofta löper kollektivavtalen över flera år så avtalsrörelserna inträffar oftast med ett par års mellanrum. Det finns centrala kollektivavtal som arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation på förbunds nivå beslutar om som i sin tur sätter ramarna för de lokala avtalen på företags och arbetsplatsnivå.

De lokala avtalen kan innebära ytterligare förmåner för de anställda som till exempel arbetstidsförkortning, friskvård, företagshälsovård eller hur löneökningarna ska fördelas lokalt (Arbetsmarknadsnytt 2017).

## **2.4 Saltsjöbadsavtalet**

Saltsjöbadsavtalet tog sin form 1938 efter samhällets inblandning av hot om lagreglering om inte konflikterna löstes mellan arbetsmarknadens parter. Saltsjöbadsavtalet tecknades mellan svenska Arbetsgivarförbundet, numera Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) den 20 december 1938, som la grunden för många andra, senare kommande kollektivavtal. Avtalet blev grunden för den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter som ska sluta avtal och inte staten. Avtalet gäller fortfarande (Arbetsmarknadsnytt 2017).

## **2.5 Svenska arbetsmarknadens utveckling**

Efter saltsjöbadsavtalet kommer en omfattande lagstiftad form på arbetsmarknaden som innebar förmåner för arbetstagarna i form av medbestämmande, anställningsskydd, arbetsmiljö, fackliga förtroendemän och styrelserepresentation (Lundh 2010:314). Denna reform gav de fackliga en ökad makt på arbetsmarknaden vilket arbetsgivarna inte var positiva till. Efter denna tid har en förändring i ekonomin skett som härstammar från informationstekniken och nya organisationsprinciper. Lundh menar på att allt sedan slutet av 1990-talet har vi börjat se en ny arbetsmarknadsregim som visar på en förändring till fokus på flexibilitet, decentralisering och utbildning på arbetsmarknaden (Lundh 2010:317). Strukturomvandling sker i den bemärkelsen att fler börjar arbeta inom service och tjänstemannasektorn och minskad sysselsättning inom industrin. Därmed försvagas arbetstagarnas medlemsantal och maktposition på arbetsmarknaden. En mer flexibel och företagsanknuten lönebildning tar form, där individuella lönesättningar tillämpas för att på så vis utveckla den svenska ekonomin (Lundh 2010:318). Skiljedragningarna mellan tjänstemännens och arbetares arbetsuppgifter suddas ut. Detta system och utveckling kan man se även inom den offentliga sektorn (Lundh 2010:318). Vad denna utveckling emanerar ifrån är den globala konkurrensen, där företag bland annat väljer att flyttat ut sina verksamheter på grund av billigare arbetskraft hos andra länder, men även övriga kostnader tar företag hänsyn till för att hålla sig konkurrensstark på marknaden. Lundh menar på att de institutionella förhållandena på arbetsmarknaden förändras i en takt som följer den ekonomiska strukturens utveckling. Tekniken tar större plats på arbetsmarknaden idag och därmed kräver företagen mer kompetent personal där kvalificerade uppgifter är det centrala. Lundh beskriver att dagens regelverk på den svenska arbetsmarknaden bygger på tidigare regelverk men har utvecklats och förändrats efter den ekonomiska utvecklingen vars inneboende är den globala konkurrensen (2010:321). Flexibiliteten som har växt sig stark på arbetsmarknaden har även gjort sig synlig i arbetstiden där företagen vill ha mer flexibel arbetstid som anpassar sig efter svängningarna i produktionen. Svängningar i produktionen kan bero på konjunktur, säsong eller kundernas önskemål (Lundh 2010:248). Lundh menar på att sedan 1980-talet till mitten av 1990-talet har övertidsarbeten ökat på arbetsmarknaden och detta kan bero på att företag vill dra ner på kostnader på anställnings, utbildnings- och handledningskostnader, men också möta kundernas behov på ett flexiblere och effektivare sätt (2010:249). Denna utveckling mot en flexibel arbetstid har pågått sedan 1980-talet och fackföreningar tillsammans med arbetsgivare har slutit kontrakt om att arbetstiden kan komma att differera beroende på behov hos verksamheten i utbyte mot en fast och fixad inkomst för arbetstagaren för att garantera en stabil inkomst (Lundh 2010:250).

## 2.6 Arbetsmarknadens parter organisationer

Nedan presenteras de olika organisationerna respondenterna företräder för att på så vis få en förståelse för vad de olika organisationerna representerar. Korta beskrivningar om varje förening görs gällande.

**Landsorganisationen- LO** är ett samarbete mellan fjorton svenska fackförbund. Deras medlemmar är bland annat undersköterskor, bilmekaniker, restaurangbiträden, försäljare i butiker, skola, förskolor, målare och fabriker tillsammans med flera grupper. Med andra ord samarbetar LO med många olika grupper i arbetslivet. LO samverkar med Socialdemokraterna då de delar samma grundvärderingar, att förändra tillsammans till det bättre för sina medlemmar.

**Tjänstemännens centralorganisation- TCOs** medlemmar är individer som oftast har högre utbildning och arbetar som tjänstemän. Medlemmarna till TCO finns inom privata tjänste och industriföretag, kommuner, landsting, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. De olika yrkesgrupperna hos TCO kan bland annat vara, ingenjörer, journalister, lärare till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samarbetar med 14 fackförbund med nästan 1,4 miljoner medlemmar.

**Svenskt Näringsliv- SN** företräder närmare 60 000 små, medelstora och stora företag. Dessa är organiserade i 50 bransch- och arbetsgivarförbund. Svenskt näringsliv företräder alltså företagen i Sverige. Svenskt Näringsliv ambition är att Sverige ska ligga bra till på ett internationellt plan och ge bästa förutsättningar för deras medlemmar att växa.

**Unionen** samarbetar med TCO. Unionen strider för tjänstemän på den privata arbetsmarknaden.

**Teknikföretagarna TF-** Teknikföretagen är en av Sveriges största arbetsgivarorganisationer med 3 900 medlemsföretag som står för en tredjedel av Sveriges export. Teknikföretagarnas uppgift är att strida för deras medlemsföretag så att företagen får bästa konkurrensförutsättningar.

**IF Metall** är ett fackförbund med cirka 313 000 medlemmar. Medlemmarna arbetar inom stora delar av den svenska industrin, bland annat inom plast, läkemedelsbranschen, byggnads och verkstadsindustrin med flera andra verksamheter. IF Metall består av 36 avdelningar.

## 3 Tidigare forskning

Nedan presenteras fem studier om arbetstidsförkortning samt vad deras studier har kommit fram till. Forskarna behandlar individens upplevelse av arbetstidsförkortning, arbetstidens påverkan på miljön men även institutionernas påverkan på individen vid val av arbetstidsförkortning.

### 3.1 Striden om tiden

Tommy Isidorsson (2000) ger oss en historisk inblick på utvecklingen av arbetstiden i Sverige. Hans avhandling visar studier på en internationell nivå där produktionens organisering samt institutioners inverkan påverkar hur arbetstiden gestaltar sig i arbetslivet. Isidorsson menar att för att förstå aktörernas handlande och agerande, behöver man beakta institutionernas betydelse men även produktionens organisering för att på så vis försöka se helheten av agerandet (Isidorsson 2000:21). Fortsättningsvis pekar Isidorsson på att förändringar i arbetssättet att producera också kan påverka institutioners förändringar (Isidorsson 2000:23). Arbetslöshet samt politisk styrning i landet är faktorer som påverkar om arbetstidsförkortning sker i landet eller inte enligt Isidorsson (2000:178). Arbetslöshet är en faktor som spelat en avgörande roll i framförallt Tyskland och Danmark men även i Sverige vid arbetstidsförkortningar.

Isidorsson hävdar att den låga arbetslöshetsnivån under 1980-talet i Sverige påverkade att krav på en arbetstidsförkortning inte var synlig under denna tid. Detta påvisas starkt bekräftande, då arbetslösheten steg under 1990-talet och återigen var arbetstidsförkortningen med på agendan för att bekämpa arbetslösheten (Isidorsson 2000: 320).

Arbetsmarknadens parter argument om arbetstid är för LO "rättviseargumentet", rättvisa i den bemärkelsen att det ska vara rättvist gällande arbetstid oavsett grupp i arbetslivet. För TCO som representerar tjänstemännen är argumentet för arbetstidsfrågor "avtalsfrihet" i centrum, att beslut ska ske via avtal och inte lagstiftningsvägen. Arbetsgivarorganisationen har två argument i arbetstidsfrågan som i den externa debatten avser "oöverstigliga kostnader" samt interna diskussionen betraktas "spridningsrisken" (Isidorsson 2000: 81,82). Spridningsrisk i den betydelsen att om flera organisationer och företag är villiga att ta efter konceptet kan modellen sprida sig bland fler aktörer på arbetsmarknaden. Detta förfarande är arbetsgivarna oroliga över ska hända, eftersom det är svårare att dra tillbaka en arbetstidsförkortning än en löneförhöjning där inflation kan förklara orsaken (Isidorsson 2000: 93). Både LO och TCO hävdar att arbetstagarna ska få ta del av svenska industrins förbättringar. Detta är något arbetsgivarna håller med om, men med villkor om att det då behöver ske produktivitetsförbättringar för att de överhuvudtaget ska diskutera frågan (Isidorsson 2000:82).

Isidorsson menar att arbetsgivarernas motargument mot arbetstidsförkortning har generellt handlat om de "oöverstigliga kostnaderna" och den försämrade internationella konkurrenskraft som förväntas bli resultatet av en förkortad arbetstid. Även de fackliga centralorganisationerna LO och TCO har ansett att landets konkurrenskraft går före frågan om arbetstidsförkortning och sextimmarsdag (Isidorsson 2000:325). Vidare upplyser Isidorsson om parternas inställning till lagstiftning på arbetstidens område, att samtliga parter säger sig föredra avtalslösningar på arbetstidens område.

Vid undersökningar om arbetstagarnas attityd till arbetstidsförkortning skriver Isidorsson (2000) att det har visats att större delen av arbetstagarna föredrar en arbetstidsförkortning som ersättning av högre lön. Det bör tilläggas att de undersökta grupperna var heltidsanställda och under period 1950-talet fram till sent 1980- tal med undantag 1973 då de inte har gått att särskilja grupperna (Isidorsson 2000:111). En faktor som kan tänkas inverka på valet mellan arbetstidsförkortningar och löneförhöjningar är avtalstidens längd menar Isidorsson på (2000:116).

Isidorsson förvånas över de argument som saknas hos parterna gällande arbetstidsfrågor. Han menar att argument som att bekämpa arbetslösheten, produktivitet och inflation men även argument utifrån ett samhällsperspektiv, där arbetstidsförkortning skulle kunna föra med sig färre förslitningsskador och mindre sjukskrivningar saknas (Isidorsson 2000:90).

Än så länge har arbetstagarna endast kunnat få kortare arbetstid vid utbyte mot en lägre löneökning (Isidorsson 2000:324). Dock nämner Isidorsson att han misstänker att vi kommer att se fler arbetstidsförkortningar framöver (Isidorsson 2000: 317).

### **3.2 Ekologisk hållbarhet**

Forskarna Nässen samt Larsson har genomfört en tvärsnittsanalys på svenska hushåll för att förstå hur en förändring i arbetstid påverkar energianvändning och utsläpp av växthusgaser via ändrade inkomster och tidsmönster. De studerar även hur en förändring i tillgången på fritiden kan påverka sammansättningen av privat konsumtion och följaktligen energianvändning och utsläpp (Nässen & Larsson 2015: 727).

Resultaten från denna analys av de svenska hushållen tyder på att människor som arbetar mindre också orsakar mindre energianvändning och färre utsläpp av växthusgaser. Detta pekar i samma riktning som liknande tidigare studier som gjorts av bland annat Knight (2013), Rosnick och Weisbrot (2007) enligt Nässen och Larsson (2015:733).

Ur ett historiskt perspektiv har det visat sig att de individer som är från Europa har tendenser att välja fritiden i större omfattning i jämförelse med amerikaner som värderar högre inkomst istället. Dock har européer en tendens att vilja ha mer fritid men av en kollektiv karaktär, där menat att individen själv inte vågar prioritera mer fritid utan behöver det kollektiva för att våga satsa på mer fritid (Nässen & Larsson 2015:236). Denna trend tror forskarna kan fortsätta eftersom det har visat sig att människan börjar känna en mättnad över att ha alla materiella saker. Denna mättnad tror forskarna kan leda till att individen kommer att prioritera fritiden mer i framtiden (Nässen & Larsson 2015:237).

Forskarna (Nässen & Larsson 2015) fortsätter med diskussion om svårigheten för människan att gå ner i arbetstid och minska på konsumtionen trots att hon så önskar. Detta menar forskarna beror på att det avviker från heltidsnormen och konsumtionsnormen i samhället. Detta menar Nässen och Larsson förklarar förmodligen varför människan är beredd att vilja ha en arbetstidsförkortning och med det en lägre inkomst, men då i ett kollektivt sammanhang, därför att det kan upplevas svårt för individen att ta enskilt steg för att minska arbetstid och inkomster (Nässen & Larsson 2015:239). Fördelarna en arbetstidsförkortning skulle kunna föra med sig är att folk blir friskare av mindre görande och kortare arbetstid. Forskarna menar också att detta skulle resultera i lägre kostnader för hälso- och sjukvårdsförsäkringar och omsorg. Ytterligare fördelar tror forskarna är att individen skulle få mer tid till den ideella sektorn samt att engagera sig i samhällsfrågor och inte endast sitt yrke (Nässen & Larsson 2015: 740).

Nässen och Larsson (2015) menar att deras studie har visat att en minskning av arbetstiden kan ha en stor inverkan på både energianvändning och utsläpp av växthusgaser. Forskarna menar att ju mer individen arbetar ju mer ökar energianvändningen eftersom ökad energianvändningen beror på ökad inkomst och konsumtion (Nässen & Larsson 2015:740).

Vidare menar forskarna (Nässen & Larsson 2015) att det krävs bredare klimatstrategier som tar itu med det faktiska behovet av fortsatta ökning av konsumtionen. Där tror forskarna att arbetstidsförkortning skulle kunna hjälpa till så att individen minskade sitt

konsumtionsmönster med kortare arbetsdag. Forskarna hävdar att det troligtvis är nödvändigt med en återgång till den gradvisa minskningen av arbetstiden som ägde rum under 1900-talet, men som har planat ut under de senaste decennierna (Nässen & Larsson 2015:741).

Som nämnts innan är att resultaten från denna studie tyder på att en minskning av arbetstiden skulle kunna vara ett viktigt komplement till den ekologiska hållbarheten och en nödvändig strategi för att nå långsiktiga klimatmål. Men det finns också stora svårigheter och politiska frågor som kräver ytterligare granskning menar forskarna. En sådan fråga är om man bör sträva efter en gemensam sänkning av normal arbetstid eller om det räcker att erbjuda individualiserade möjligheter för minskningar. Det är nödvändigt att diskutera och granska detta (Nässen & Larsson 2015:741).

### **3.3 Sex timmars arbetsdag**

Birgitta Olsson (1999) tar upp konsekvenser av sex timmars arbetsdag i sin forskning, om hur olika verksamheter i Sverige som har använt sig av sex timmars arbetsdag visat att de anställda säkrade ett bättre social och hälsosamt liv. Därtill visade även att sex timmars arbetsdag genererade att arbetsgivarna vann ökad kvalitet och nöjdare kunder samtidigt som samhället som helhet vann på sex timmars arbetsdag på grund av mindre arbetslöshet (Olsson 1999:65). Olssons studie utfördes på Essilor i Helsingfors 1996 med intervjuer samt enkätundersökningar. Essilor hade i det läget ett högt tryck av efterfrågan av kunder. För att tillgodose den ökande efterfrågan försökte företaget först att öka användningen av kapaciteten (resurser) genom att rekrytera mer personal för åttatimmarsskift. Antalet anställda ökade från sju till nio personer. Då detta inte tillförde förväntade resultat började företaget med försök att förlänga skiften istället. Företaget lyckades inte med någon av dessa åtgärder och var tvunget att hitta en annan lösning som inte skulle inkräkta för mycket på fritiden av de anställda (Olsson 1999). Företaget erbjöd till slut två sextimmars skift med bibehållen lön på åtta timmar. Medarbetarna erbjöds tjugo minuters rast under skiften. Ett skift inbegrep tiden mellan 06.00- 12.00 och det andra skiftet var mellan 12.00- 18.00. Övertid var inte tillåtet. I anslutning till förändringen var företaget tvunget att anställa ytterligare sju personer, för att kunna täcka skiften. Förändringen ledde till en ökning av produktionen från sjuttio tusen till hundrafem enheter vilket visade att resultatet blev att priset per enhet minskade när volymen ökade (Olsson 1999:65).

Olsson (1999) menar att beslutet att överge den styva åttatimmarsmodellen var lönsam och dessutom skapades sju nya jobb i denna avdelning. Från intervjuer med de anställda fick Olsson kunskapen om att förändringen till denna sextimmarsmodell är mycket lätt att kombinera med familjelivet och att medarbetarna var mycket nöjda med den nya ordningen. Medarbetarna påpekade också att de kan öka sin noggrannhet i sitt arbete med kortare arbetsdagar och att kvaliteten faktiskt hade förbättrats efter införandet av sex timmars arbetsdags modellen (Olsson 1999:68).

Slutsatsen av Olssons (1999) studie visar att förkortad arbetsdag ledde till kostnadsminskning hos företaget eftersom företaget gick från en mindre lönsam produktionsnivå till en annan mer lönsam produktionsnivå samtidigt som fler fick anställas vilket genererade effektivare produktion. Trots att företaget fick anställa fler med kortare arbetsdag och dessutom med lön för åttatimmarsdag, gick företaget med vinst eftersom kunden fick fler timmar att utnyttja sin konsumtion på. Medarbetarna jobbade mer effektivt med kortare arbetstid som i sin tur ledde till ökad produktion än vid en åttatimmarsdag, samtidigt som fler arbetade och detta i sin tur minimerar arbetslöshet (Olsson 1999:69).

### 3.4 Hur mycket vi behöver arbeta

Christer Sanne (1992) har studerat hur mycket vi behöver arbeta. Sanne menar att vi behöver se vad arbete egentligen innebär och menar på att vår syn på arbete bör omfatta alla slag, inte bara arbete som går till den växande tillverkning utan också arbete som går till inköp av nödvändigheter i hemmet och att förbereda hushållssysslor tillsammans med flera sysslor som innebär aktiviteter som är i form av måsten. Denna tid behöver också tas hänsyn till, menar Sanne (1992). Sanne hävdar att aktiviteter utanför det betalda arbetet upptar väldigt mycket av vår tid och menar att dessa sysslor uppgår till hälften av det totala arbetet. Sanne belyser därför vikten av att se till helheten vid beräkning av hur mycket arbetstid vi egentligen behöver för att uppnå en rimlig levnadsstandard (Sanne 1992).

Sanne (1992) anser att hans undersökningar har visat att individen skulle ge upp pengar för mer fritid. En vanlig fråga Sanne utgick från i hans studier var: *Skulle du föredra högre lön eller kortare arbetstid?* där majoriteten svarade kortare arbetstid. Detta gällde för män såväl som för kvinnor, för alla åldrar och för de flesta typer av yrken. Sanne (1992) påpekar även att majoriteten som vill ha en förkortad arbetstid inte tillhör en viss kategori, som exempelvis familj med barn, eller äldre individer, utan de fanns inom alla tänkbara grupper som nämndes ovan och ofta i strid med vad man hade förväntat sig (Sanne 1992: 32). Sannes undersökningar ägde rum framförallt i Sverige men även i de skandinaviska länderna. Sanne menar efter att ha gjort undersökningar i Beneluxländerna och i Italien, att även där var intresset hos majoriteten att vilja ha mer fritid. De länder som avvek och som istället ville ha högre lön än mer fritid, var Storbritannien och Irland (Sanne 1992:32).

Sanne (1992) menar på att det finns två grupper av de undersökta, en grupp som arbetar heltid och utgör majoriteten av de som önskar arbetstidsförkortning samt en grupp där de arbetar deltid, som istället vill öka sin arbetstid. Sanne diskuterar hur svårt det är för individen att gå ner i inkomst trots en önskan och vilja att sträva efter att arbeta färre timmar och göra annat i livet än att bara arbeta. Detta benämner Sanne som en spärreffekt hos människan. När individen väl har anpassat sig till en nivå av inkomst, är det mycket svårt för individen att dra ner på den nivån (Sanne 1992: 35). Sanne fortsätter sin diskussion om medvetenhet som börjar komma hos människan om att för mycket arbete inte är hållbart i längden och inte heller konsumtionen som går parallellt med hur mycket vi arbetar. Sanne menar på att det inte är hållbart mot naturen eller oss människor, dock sätter samhällets norm käppar i hjulet för att leva hållbart, där normen är att man ska arbeta, säger Sanne (1992:35).

Sanne (1992) syftar till att många institutioner och dess normer släpar efter på grund av en ideologisk tröghet eller egenintressen som i detta avseende kan vara förklaring till varför fackföreningar inte skiljer sig från arbetsgivare. Just att arbeta är så högt värderat i samhället, skymmer denna norm det faktum att en del arbete är skadligt för samhället och människan. Att omvärdera detta faktum kan vara ett första steg i en diskussion om hur mycket arbete som verkligen behövs menar Sanne (1992:36). Sanne tillägger att det är Sveriges sociala och kulturella drag i samhället som behöver förändras om det ska bli en norm att arbeta kortare för normen har en stark påverkan på hur mycket vi anser att vi behöver arbeta (1992).

### **3.5 Tidens värde**

Paul Fuehrer (2010) går in på att industrialismen och kapitalismens utveckling har givit individen i de flesta västländer en högre standard av materiella ting. Han menar på att detta har framställts som en saga där utvecklingen har glänst. Dock de senaste decennierna har röster börjat höras om att det inte enbart är av godo då högt pris av sociala samt ekologiska dimensioner påfrestras (Fuehrer 2010:16).

Fuehrer (2010) menar vidare att den materiella välfärden har en baksida som befinner sig i en ökad känsla av stress hos individen, social marginalisering samt miljöpåverkan. Fuehrer fortsätter med att sjukskrivningar med relaterad stress har ökat sedan mitten av 1990-talet. Sjukskrivningarna har förklarats av tidsbrist och en icke harmoni mellan arbete, fritid och familjeliv. Det ständiga ökade tempot i arbetslivet tillsammans med att vara tillgänglig dygnet runt är faktorer som påverkar människan till långtidsjukskrivningar kopplat till stress, utbrändhetssymtom samt depression. Fuehrer (2010) anser att detta är på grund av att människan i dagens samhälle har för lite tid till sig själv. Fuehrer menar att det sker en tidskonflikt hos människan som leder till konsekvenser i form av ohälsa (2010:217).

Ytterligare konsekvenser som kommer av det ökade tempot och långa arbetsdagar i arbetslivet är förstörelse av vår miljö, där hög inkomst leder till ökad konsumtion och en "slit och släng"-kultur som gör att klimatet tar stryk (Fuehrer 2010:17).

Fuehrer (2010) berättar att undersökningar som har gjorts visar att individen vill ha mer fritid framför en högre lön med tonvikt på hur svårt individen har att omsätta detta önskemål i praktiken. Fuehrers resultat visar på att majoritet av befolkningen lever efter att få mer fritid till avkoppling, socialt umgänge med flera andra aspekter. Fuehrer menar att hans avhandling visat på att individen upplever tidsbrist där många upplever att de inte hinner med sina fritidsaktiviteter som de hade önskat. Fuehrer menar att människan har istället börjat kombinera flera aktiviteter och helst samtidigt för att hinna med så mycket som möjligt. En rationalisering av fritiden blir ett faktum menar Fuehrer (2010 :248). Individen arbetar hårt för att kunna visa utåt mot allmänheten att den har den uppnådda materiella standarden för att uppleva sig som godkänd av omgivningen. Fuehrers studie visar att dessa omständigheter gör att individen välkomnar en arbetstidsförkortning för att ändra just dessa normer i samhället, vilka kan leda till stress, och olyckliga följder av klimatpåverkan (Fuehrer 2010:248).

Avslutningsvis reflekterar Fuehrer (2010) över att han inte anser att tillväxten är inriktad att producera så mycket varor som möjligt eller varor med kvalité eller med så liten miljöpåverkan som möjligt, utan på mervärdet. Det är tillväxtens enda ambition, att få växa och växa gör tillväxten av mervärdet (Fuehrer 2010:250). Fuehrers avhandling har tydligt visat att en stor önskan om att inkludera tidsdimensionen i välfärdsbegreppet är av värde för människan. Fuehrer föreslår en medvetenhet i samhället om vad de tidsmässiga effekterna för med sig, men även en medveten tidspolitik som kan påverka en dekommodifiering av tiden som Fuehrer väljer att benämna det, som i sin tur påverkar föreställningen om tiden och tidens värde (2010:251).

### **3.6 Sammanfattning av tidigare forskning**

Gemensamt för forskarna är att de anser att arbetstidsförkortning har visat sig vara bra i form av färre sjukskrivningar och upplevd hälsa hos människan men även av värde för den ekologiska hållbarheten. Vidare menar forskarna att det är arbetstidens längd som leder till större konsumtion, ju mer individen tjänar ju mer konsumerar individen vilket leder till förstörelse av den ekologiska hållbarheten. Samtidigt går forskarna in på vilken betydelse



normen i samhället har för individen och hur normen i samhället påverkar vilken arbetstid individen har och vad människan väljer att ha för sort av arbetstidsform. Utifrån forskarnas undersökningar har det visat sig att attityden hos människan till arbetstid och lön har visat sig att majoriteten av befolkningen föredrar en större fritid än högre ersättning. I jämförelse till detta går forskarna in på att förändringen i arbetstid bör ligga på en samhällsnivå för att en förändring i arbetstid ska kunna bli verklighet, eftersom det har visats att människan ensam har svårt att välja kortare arbetstid. Forskarna är eniga om att det ligger i samhällets struktur och normer varför vi arbetar som vi gör och varför vi ser på arbetstid som vi gör. En utav forskarna menar att medarbetarna hos den undersökta verksamheten som hade arbetat sex timmars arbetsdag var väldigt nöjda tillsammans med ledningen eftersom modellen var lönsam för alla parter inom organisationen samt hur arbetstidsförkortning genererade fler arbeten och i sin tur bekämpar arbetslösheten. Vidare påvisar några av forskarna att människan behöver mer tid för fritid för att på så vis minska förslitningsskador, både fysiskt och psykiskt men även få ihop livet på ett balanserat sätt där en tidskonflikt för människan inte blir märkbar.

## 4 Teori

Nedan presenteras fyra teorier som kommer användas vid analys av det empiriska materialet. Teorier som Adorno och Horkheimer om den instrumentella rationalismen, Habermas teori om den kommunikativa rationalismen, Korpi om maktresursteorin samt teorin om spårbundenhet.

### 4.1 Adorno och Horkheimer

Adorno och Horkheimer (2011) diskuterar förnuftets roll och vad den har bidragit med. Adorno och Horkheimers diskussion kring förnuftets roll härstammar från Max Webers teori om rationaliseringen människan använder sig utav i det Västerländska samhället. Weber menar på att rationaliseringen tog fart efter upplysningens tid då tron på Gud inte längre var det centrala utan istället tog vinst och kalkylerande medvetande form hos människan som ledde till ett rationaliserande i det Västerländska samhället, där etiken levde kvar från det religiösa och magiska (Weber 1986:40). Både Adorno och Horkheimer kommer från Frankfurtskolan i Tyskland och utvecklar framförallt Webers och Marx teorier (Krogh 1993:17) Adorno och Horkheimer drog slutsatsen om att vi människor har en tendens att se pessimistiskt på förnuftet. Människans användning av sitt förnuft kan lätt leda fel. Ett exempel är dagens miljöförstörelse, där människan har använt sig av sitt förnuft, försökt att få det till det bättre, men istället blivit till det sämre. Rationaliseringen av marknaden där förnuftet har använts, har ställt till det för klimatet och miljön genom att konsumtionen har ökat men även andra ohållbara aktiviteter som har tagits till för att nå ökad vinst, har tårt på vår miljö. Förnuftet kan ibland leda till mer skada än vad den gör nytta menar Adorno och Horkheimer (2011). Den instrumentella rationalismen, alltså det vetenskapliga förnuftet som teoretikerna fokusera på, menar att detta förhållningssätt innebär att individen använder vissa rationella företeelser för att nå ett visst mål. Som exempel, jag tänker vissa rationella tankar för att få mat på bordet, men också relationen till arbetsmarknadens parter som rationaliserar arbetsmarknaden genom att nå större och högre vinster där förnuftet är centralt och som speglar den instrumentella rationalismen. Arbetsmarknadensparter rationaliserar arbetstiden så att det ska gynna arbetsmarknaden på bästa vis. De använder sig utav det instrumentella förnuftet för att beräkna vilken arbetstid som kan komma att vara mest gynnsam för ekonomin (Krogh 1993:184). Enligt Adorno och Horkheimer (2011) använder sig människan

av rationaliteten som ett medel för att nå vissa mål som istället kan leda till stora problem (Adorno 2013: 100). Ett känt exempel där rationalismen har slått över i sin motsats, är koncentrationslägren under andra världskriget, där rationalitet i största lag var aktuell och en bidragande orsak till de inhumana lägren. Processen startar med att rationalisera och använda sitt förnuft för att förändra till det bättre för att verksamheten ska fungera på bästa vis, men som efter en tid istället kan leda väldigt fel och tillslut bli en ohållbar situation och en hänsynslös verksamhet (Krogh 1993:184).

Adorno och Horkheimer menar att när människan använder förnuftet som ett medel, blir relationen lätt ett jag- det relation till världen och inte ett jag-du relation, vilket gör att vi människor *förtingar* världen och medmänskorna i den (Adorno 2013: 182). Det som sker är ett distanserade förhållningssätt och en avhumanisering till det studerade eftersom man ser människan som ett objekt istället för vad den egentligen är. Liknelsen kan göras till arbetsmarknadens parter som ser arbetstagarna på arbetsmarknaden som ett ting eller objekt och inte som människor, när de försöker rationalisera arbetsmarknaden. Detta förnuft såg Adorno och Horkheimer väldigt illmarigt på. Förnuftet skapade alltså ett jag- det relation till världen och med detta kan individen bli hänsynslös och samvetslös för att nå målet, menar Adorno och Horkheimer (2011). Det blir en grym väg fram till ett bra resultat. Arbetsmarknadens parter strävar efter tillväxt i ekonomi och med det kan de bli hänsynslösa i sina strävanden som kan leda till samvetslösa konsekvenser för arbetaren på arbetsmarknaden.

## 4.2 Habermas

Habermas (1995) är kritisk till den instrumentella rationaliteten genom att använda förnuftet som ett medel (Horkheimer och Adorno 1981:11). Habermas menar att det finns en annan typ av rationalitet, den kommunikativa rationaliteten, där vi använder den kommunikativa rationalitet så att vi kan förstå varandra, där en relation är mellan jag-du och inte jag- det som i det instrumentella (Habermas 1995, Månson 2003: 331). Den kommunikativa rationaliteten skiljer sig mot den instrumentella. Habermas menar på för att förstå någon annan människa behöver människan använda sin rationalitet för att på så vis sätta sig in i hur en annan person tänker. Kommunikativ rationalitet är enligt Habermas ett viktigt begrepp. Habermas menar att rationaliteten inte endast handlar om att styra och leda i världen utan även hur rationaliteten kan användas till att komma överens och mötas om saker och förstå varandra mellan människor, vilket sker mellan arbetsmarknadens parter vid förhandlingar och avtal (Habermas 1995, Månsson 2003: 324 ff.).

Systemvärlden och livsvärlden är något Habermas (2005) använder sig utav. System världen kan kallas - den kalla världen (Andersen 1999: 390). Det är den del av samhället som är byggt på en instrumentell rationalism, där världen präglas av maktutövning, ekonomisk vinning, pengar, kalkylerande, kalkylerande av pengar, storfinansens värld och stor politikens värld (Andersen 1999, 403). En värld som har uppstått genom historiens gång, detta har uppkommit för att samhället har blivit mer och mer komplext. Vi behöver denna del i världen där maktutövning och pengar är nödvändiga menar Habermas (2005). Men just nu har det blivit problematiskt i världen på det viset att världen präglas och domineras av en instrumentell rationalitet (Månson 2003: 333). Den andra världen Habermas diskuterar utifrån är livsvärlden, som präglas av den varma lite mindre världen och där den kommunikativa rationalismen får plats. I denna värld är det de nära sammanhangen som exempelvis familjelivet, vänner, arbetsplats, demokrati, folkrörelse där vi känner att vi får utrymme av vår mänsklighet och vi kan delta på jämlika sätt (Habermas 2005).

Habermas (2005) har blivit känd för uttrycket att det råder en systemvärldskolonisering av livsvärlden. Med det menar Habermas att det är så att de här kalla och hårda värdena som hägrar i den instrumentella rationalismen griper in och påverkar de mindre varma sammanhangen i livsvärlden genom att livsvärlden även går emot att rationalisera på ett instrumentellt vis. Habermas anser att vi människor har blivit mer kalkylerande och ekonomiska även i familjelivet, i vänskretsen och även i de små sammanhangen. Habermas (2005) menar när människan tänker, vad tjänar jag på att ha honom som vän, bättre jag glömmer honom och går vidare, eller vad tjänar jag på den här relationen och så vidare. Det är här vi kan se att systemvärlden griper in i livsvärlden menar Habermas (2005). Habermas är noga med att framhäva att systemvärlden inte ska behöva upphävas, utan att det hade varit bra om livsvärldens skulle komma in i systemvärlden mer istället för tvärtom, så att dessa två världar kan integrera och harmoniera med varandra. Habermas (2005) menar på att om livsvärlden skulle få dominera mer i systemvärlden och få in lite mer mänskliga värden, skulle världen se bättre ut (Habermas 2005). Han menar vidare att Livsvärlden skulle kunna påverka systemvärlden genom demokratisering i samhället och demokratiska arbetsplatser, där mer mänskliga värden kan komma till uttryck helt enkelt. För vi kommer inte bort ifrån systemvärlden om vi vill ha ett samhälle som på något vis liknar det moderna samhället (Habermas 2005).

### **4.3 Konflikt och maktperspektiv**

Arbetsmarknadens parter såsom arbetsgivare och arbetstagare har till viss del skilda intressen i avtalsförhandlingarna. Arbetsgivarna vill bland annat ha vinst och effektivitet samtidigt som arbetstagarna vill ha goda villkor och högre lön. Dessa två strävanden går i motsatta riktningar. Det handlar om att finna en balans mellan de olika parter strävan där lönsamhet och goda arbetsvillkor harmonierar menar Korpi (1978). Korpi (1978) menar att samhälleliga förändringar samt konflikter uppstår genom försök av medborgarna att lösa problem som de möter. Dessa konflikter uppstår oftast när det är en stor skillnad mellan vad en människa förväntar sig eller önskar sig och vad människan anser ha fått. Sannolikheten för konflikter ökar så fort man känner besvikelse som hopar sig, med andra ord, när det sker en ökning av den relativa försakelsen (Korpi 1978).

Korpi (1985) anser att maktutövning är som en egenskap eller ett attribut hos en aktör. Egenskaperna eller attributen möjliggör för aktören att belöna eller bestraffa andra aktörer. Korpi ser alltså användningen av makt som en ”aktivering av maktresurser i förhållande till andra aktörer” (1985: 65). Korpi menar att en egenskap är en maktresurs under förutsättning att minst två eller flera aktörer har någon slags relation till varandra, i vilken man till viss utsträckning är intresserad av den andres attribut. Han nämner även normativa maktresurser som omfattar fördelning eller manipulation av belöningar eller försakelser. När en aktör väljer att aktivera en maktresurs kommer själva utfallet att vara beroende av skillnaden i maktresurser. Korpi anger här tre utfall; konflikt, byte eller exploatering. I konflikt mobiliserar och använder bägge parter maktresurser för att straffa varandra, i ett byte frammanar bägge belöningsresurserna och i en exploatering använder den ena parten sig av både påtrycknings- och belöningsresurser gentemot den andra. Bytesrelationen ser Korpi (1985) som det avgörande sättet varmed olika parter makt framförallt på arbetsmarknaden interagerar med varandra. Byte möjliggör för arbetsgivare och arbetstagare att belöna och vinna fördelar från varandra utan att den andra sidan försvagas. Bägge parter tjänar därmed på en bytesrelation, men samtidigt kan de ha olika syn på hur villkoren för bytet ska se ut. I en bytesrelation där den ena parten har ett övertag i maktresurser kan man anta att bytesvillkoren främst formuleras av den starkare parten (Korpi 1987).

Båda parter använder sina maktresurser många gånger med hänsyn till kostnaderna just som Korpi (1985) talar om, där kostnaderna är förbundna med resurserna. Det finns två olika typer av kostnader enligt Korpi (1985); mobiliseringskostnader och användningskostnader. Mobiliseringskostnader syftar på med vilken lätthet som en resurs kan genomföras, exempelvis så kostar det mindre att mobilisera en liten grupp av aktörer än vad det kostar att mobilisera en större grupp. Användningskostnader är den faktiska användningen av maktresurser. Denna typ av kostnad blir stor om man måste använda löften eller hot för att påverka aktören. Om användningskostnaderna blir stora eller små beror helt på hur inställningen och attityden är hos den som utsätts för maktresursen (Korpi 1985). Den som ska använda maktresurser med höga kostnader måste ta hänsyn till att om resursen kostar mycket ger det en mindre "nettobelöning". En viktig del av att ha maktresurser är att inte behöva använda dem, men som ändå håller aktörer med motsatta aktörer passiva, eftersom de vet att om de startar en konflikt så kommer de att förlora (Korpi 1985:37: 40f).

#### 4.4 Spårbundenhet

North (1993) menar att institutioner är samhällets spelregler som styr och strukturerar individens samspel med den övriga omgivningen. Institutioner begränsar och upprätthåller balans och förståelse för människan genom att individen vet vad som förväntas av individen och organisationerna i samhället. Det skapas informella regler hos befolkningen inom den institution individen befinner sig i och dessa regler finns i landets kulturarv (North 1993). Olika lösningar som har gjorts i samhället i tidigare skeden förs vidare av generationer. Men institutioner består även av formella regler såsom landets lagar och regler. De formella samt de informella reglerna påverkar varandra som tillslut kan leda till en förändring i institutionernas kulturarv (North 1993). Institutioner påverkar alltså landets utveckling.

Spårbundenhet kan associeras till ett spår hos landet som ligger tillbaka i tiden i en situation som varit ett rationellt försök på en lösning. Spåret måhända har varit i avsikt att förändras men av orsaker som av till exempel stora kostnader eller andra liknande aspekter, har gjort att det har försvårat processen och istället gjort att spåret består (Blad 2008:128). Exempelvis att arbetsmarknadens parter väljer att lönehöja sina arbetstagare istället för att ge dem mindre arbetstid, är något som fortsätter i samma spår. Problemet som fanns i dåtid är borta men lösningen lever kvar (Bladh 2008 691). Spårbundenheten kan ses bestå av landets historiska kontext samt landets värderingar, normer och traditioner. Institutioner är trögrörliga, de ändras inte så fort utan de växer fram genom dialog hos exempelvis arbetsmarknadens parter. I sin tur påverkar Institutioner ekonomin som kan förklara varför ett land har en ekonomisk god utveckling.

Även Pierson (2000) diskuterar spårbundenhetens betydelse. Han talar om sociala processer som leder fram till spårbundna förlopp (Pierson 2000:252). De spårbundna processer, leder till att exempelvis arbetsmarknadens parter fortsätter på samma spår, för varje beslut som tas och för varje steg som görs, leder i samma riktning. Detta på grund utav att parterna ser vinster med samma riktning i jämförelse med andra och nya riktningar som kan leda till en minskad ekonomisk tillväxt (Pierson 2000). Med andra ord skulle det bli alltför kostsamt för arbetsmarknadens parter att behöva byta riktning.

## 4.5 Sammanfattning av teorier

Adorno och Horkheimers teori om förnuftets roll hos människan som genom att ständigt rationalisera för att förändra till det bättre istället kan slå över till sin motsats och tillslut leda till hänsynslöshet hos människan för att nå önskvärda mål. Människan använder alltså sitt förnuft som ett medel för att nå sina mål. Detta angripande kan ses utifrån arbetsmarknadens parter som använder sitt förnuft för att rationalisera arbetsmarknaden för att ständigt nå ökad tillväxt på arbetsmarknaden. Likväl kan ses på arbetstiden av arbetsmarknadens parter som rationaliserar arbetstiden för att den ska gynna marknaden på mest framgångsrika vis. Detta förfarande kan leda till hänsynslöshet mot arbetstagarna som kan leda till ohållbara konsekvenser för arbetarna på arbetsmarknaden. Denna rationalism kallar Adorno och Horkheimer för den instrumentella rationalismen. En annan teoretiker som är kritisk till den instrumentella rationalismens konsekvenser är Habermas som förespråkar om den kommunikativa rationalismen i utbyte. Detta är ett mjukare tillvägagångssätt för att nå förståelse och harmoni i samhället och i arbetslivet genom att kommunicera fram lösningar som exempelvis arbetsmarknadens parter gör i förhandlingar. Habermas menar att där bör råda en jag- du relation och inte en jag- det som i den instrumentella rationalismen. Habermas är känd för systemvärlden och livsvärlden. System världen kan kallas den kalla världen. Det är den del av samhället som är byggt på en instrumentell rationalism, där världen präglas av maktutövning, ekonomisk vinning, pengar, kalkylerande, kalkylerande av pengar, storfinansens värld och stor politikens värld så som exempelvis arbetsgivare som kan vara en möjlig aktör i systemvärlden. Kontrast till detta ser Habermas att livsvärlden är nödvändig, där vi känner att vi får utrymme av vår mänsklighet och vi kan delta på jämlika sätt som exempelvis att arbetstagarna får sin röst hörd på arbetsmarknaden med hjälp av deras fackföreningar som strider för att få arbetstagarnas röster hörda. Korpi ser maktresurserna som egenskaper hos arbetsmarknadens parter som de använder vid förhandlingar för att få det parternas medlemmar vill ha. Korpi anger tre utfall; konflikt, byte eller exploatering. I konflikt mobiliserar och använder bägge parter maktresurser för att straffa varandra, i ett byte frammanar bägge belöningsresurser och i en exploatering använder den ena parten sig av både påtrycknings- och belöningsresurser gentemot den andra. Byte ser Korpi (1985) som det avgörande sättet varmed olika parter makt framförallt på arbetsmarknaden interagerar med varandra. Spårbundenhet är ytterligare teori där händelser i i historisk kontext lever kvar som varit lösningar på problem i dåtid och påverkar nutidens beslut. Här kan teorin vara användbar för att förstå arbetsmarknadens parter beslut och lösningar i relation till arbetstidsförkortning.

En kort sammanförning av teorierna i relation till arbetsmarknadensparter syn på arbetstidsförkortning kan vara den instrumentella rationalismen som Adorno och Horkheimer förespråkar om. Parterna använder sig av den instrumentella rationaliteten för att bevara den svenska arbetsmarknaden på god ekonomisk nivå i relation till den globala konkurrensen. Men även kan den kommunikativa rationalismen ses hos arbetsmarknadensparter när de försöker komma överens och nå konsensus på arbetsmarknaden, konsensus i syfte att statlig inblandning inte behöver bli nödvändig. Korpis maktteori kan användas för att förstå arbetsmarknadens parter ambitioner i förhandlingar och varför utgångslägena blir som de blir i avtal. Varför vissa ambitioner från parterna uppfylls och varför vissa inte uppfylls. Spårbundenheten kan visa oss varför arbetstidsförkortning inträffar eller inte sker på arbetsmarknaden, av den anledning att den svenska arbetsmarknadens historia kan tas i beaktning och se tidigare spår av lösningar i förfluten tid som kan vara orsaker till varför nutidens lösningar ser ut som de gör.

## 5 Metod

Kapitlet inleds med en beskrivning av vilken metod som har använts i studien och vilka orsaker som legat till grund för den valda metoden. Vidare behandlar kapitlet information om urval och en kort presentation av intervjupersonernas organisationer. Därefter förklaras vart intervjuerna tog plats som följs av förståelse, etiska principer, reliabilitet och validitet och avslutas med en beskrivning om hur det empiriska materialet har analyserats. Detta kapitel avslutas med en metoddiskussion där ett kritiskt förhållningssätt till studiens metod tar form.

### 5.1 Datainsamling

Jag har valt att använda mig utav en kvalitativ studie därför att jag ville försöka förstå några representanter för arbetsmarknadens parter, hur de ser på arbetstidsförkortning samt vilka värderingar som ligger till grund för deras syn. Med kvalitativ metod får jag tillfälle att gå mer in på djupet än vid en kvantitativ metod då eventuellt skrivna färdiga frågor ska besvaras, där mest spontan och yttlig information i form av mängd kan tas fram.

Jag har använt mig utav en semistrukturerad intervjumodell som är en fenomenologisk inriktning där intervjupersonens perspektiv betraktas om hur personen upplever arbetstidsförkortning utifrån sin roll som representant för sin organisation (Justesen & Mik-Meyer 2011:18). Även Bryman och Bell(2013), menar att forskaren behöver komma närmare intervjupersonens uppfattning och upplevelse av det studerade än bara det ytliga för att på så vis söka djupare förståelse för det man studerar som har varit min ambition med denna metodansats. Intervjuguiden bestod av ett antal förberedda frågor. Intervjuguiden var densamma vid samtliga intervjuer. Intervjufrågorna var bland annat uppbyggda på tidigare forskning. En del av intervjuerna upplevde jag var mer tematiska i sin karaktär än semistrukturerade. Varför jag upplevde vissa intervjuer som tematiska, var att vi förde öppet samtal kring framförallt temat arbetstidsförkortning men även lite kring sex timmars arbetsdag och följde inte direkt intervjufrågorna, utan intervjuerna bestod mer av en ostrukturerad intervju som Bryman (2013:414) kallar det. Detta förfaringssätt upplevdes som ett givande instrument för förståelse för parternas syn men även förståelse för respondentens upplevelse utifrån deras livsvärld av problematiken kring arbetstidsförkortning på arbetsmarknaden. De övriga intervjuer var ett mellanting av tematiskt och semistrukturerad intervjuform där frågorna mer var till hjälp för att följa samtalet vidare på andra spår, som även Justesen och Mik-Meyer talar om (2011:46).

### 5.2 Urval

Vid starten av mitt urvalssökande märkte jag att arbetsmarknadens värld var ett hav av fackföreningar på arbetsmarknaden. Efter att fått lite rätsida på arbetsmarknadens struktur bestämde jag mig för att först ta kontakt med de centrala parterna såsom LO-Landsorganisationen, TCO tjänstemannacentralorganisation samt SN- Svenskt Näringsliv. Närmare förklaring om de olika parterna kommer efter detta stycke. Jag var inne på organisationernas hemsida och sökte efter eventuella representanter för att svara på mina frågor. Jag skickade mailförfrågan till några medlemmar på respektive organisation och som jag uppskattade kunde svara på mina frågor kopplat till arbetstidsförkortning. Vissa av de jag kontaktat fick jag svar relativt omgående om att de kunde ställa upp för intervju. Några andra blev jag hänvisad till som organisationen ansåg vara mest lämpad att svara på frågor om arbetstidsförkortning. Jag hade även kontakt med SACO, SKL samt arbetsgivarverket som är

centrala parter men som avstod att ställa upp eftersom de inte ansåg att de arbetade med arbetstidsförkortning för sina medlemmar.

### **5.3 Tillvägagångssätt**

Intervjuerna tog form i Stockholm på respektive respondents kontor med undantag Unionen där intervjun fick lösas genom att ställa frågorna på ett café i centrala Stockholm. Intervjun av IF Metall tog sin plats i Borås på respondentens kontor. På grund av avstånds och kostnadsskäl fick jag utföra intervjun med Teknikföretagarna via telefon därför att jag redan hade varit i Stockholm och intervjuat de övriga parterna på central nivå innan jag fick svar från teknikföretagarna. Intervjuerna spelades in för att lättare kunna transkriberas efteråt. Efter intervjuerna transkriberades samtliga intervjuer.

### **5.4 Förförståelse**

Becker menar att det är svårt att undgå sina föreställningar och att det är nödvändigt med föreställningar för att förstå sin forskning (Becker 2008:24f). Min förförståelse för arbetsmarknadens parter i inställning till arbetstidsförkortning, var att jag misstänkte att arbetsgivare anser det vara för stor kostnad med en förkortad arbetstid samtidigt som arbetstagarna säkert ville ha en arbetstidsförkortning. Min förförståelse var även att arbetsmarknadens parter har olika intressen och strider för olika ändamål. På något vis hade jag föreställningar om hur arbetsmarknadens parter utifrån hur Habermas resonerar om systemvärlden och livsvärlden och där den kalla världen, systemvärlden, som jag tänkte mig att arbetsgivarna var en möjlig part, samtidigt som den varma världen, livsvärlden företräds av fackföreningarna som strider för arbetstagarna i arbetslivet. Precis som Becker menar att föreställningar och en förförståelse till analysen är nödvändigt för att kunna förstå det som studeras (Becker 2008:23). På samma vis använde jag min föreställning om arbetsmarknadens parter för att lättare förstå och söka djupare förståelse kring resultatet om arbetstidsförkortning på arbetsmarknaden.

### **5.5 Etiska principer**

Jag har utgått från de etiska principerna som enligt Bryman (2011) är de grundläggande riktlinjerna vid forskning som innebär att uppfylla ett antal krav såsom integritet, frivillighet att delta, anonymitet samt konfidentialitetskraven. Vid mailförfrågan om intresse fanns att ställa upp för intervju informerade jag respondenterna om att jag inte lämnar ut någon i min uppsats och att de kan vara anonyma om de skulle önska. Detta gjorde jag även vid intervjutillfället för att på så vis säkra respondenten om att anonymiteten är skyddad. Under intervjun var jag noga med att informera respondenterna om frivilligheten att delta och frivillighet att svara på frågorna. Skulle det dyka upp en fråga som respondenterna inte ville svara på, så var jag noga med att poängtera att de inte behövde det. Jag förklarade även för respondenterna att jag kommer att använda den del av resultatet som är angeläget för mitt syfte. Detta krav benämner Bryman (2011) som nyttjandekravet. Jag informerade även respondenterna om studiens syfte och varför jag gjorde denna studie. Slutligen har jag tagit hänsyn till frivilligheten för intervjupersonerna att delta i studien och frivillighet att närsomhelst kunna avbryta intervjun men också om intervjupersonen skulle ändra sig efter intervjun var det bara att ta kontakt med mig för att ändra eller ta bort eventuell information. Jag frågade även om intervjupersonerna kände sig bekväma med att jag spelade in intervjuerna. Samtidigt informerade jag om att jag kommer använda mig av inspelningarna i syfte att lättare kunna transkribera materialet men informerade även om att efter transkribering

och uppsatsens slut, skulle det inspelade tas bort. Under intervjuernas gång var jag noga med att respondenterna skulle uppleva sig bekväma i intervjusituationen och inte känna någon osäkerhet kring intervjusituationen.

## **5.6 Analysmetod**

Först gick jag igenom resultatet för att finna mönster och teman. Efter att ha läst materialet ett antal gånger kunde mönster framkomma av vad som var återkommande och framträdande. Bryman säger att forskaren behöver ha ögonen öppna för att finna repetitioner, skillnader, likheter, teorirelaterat material i det empiriska resultatet (2011:528:530). Därefter kodade jag resultatet med färger för att särskilja på likheter, olikheter samt avvikande och anmärkningsvärt som dök upp i resultatet, som även Aspers förespråkar (2011:184f). Efter kodning började jag analysera och försöka förstå materialet med hjälp av teorier. Jag har använt mig utav en abduktiv ansats där teori valdes före empirin för att få ramar att förhålla sig till för studiens syfte. Dock efter en tematisk kodning och analys hittades mönster och teman som gjorde att teori tillkom även efter empiriinsamlingen (Justesen och Mik-Meyer 2010:51), där Korpis teori om maktresurser samt teorin om spårbundenhet tillkom.

## **5.7 Reliabilitet och validitet**

Justesen och Mik-Meyer förklarar att reliabilitet står för tillförlitlighet medan validitet handlar om giltighet (2011:33). Reliabilitet och validitet är två begrepp som belyser kvalitén på undersökningen och hur den går att mäta. Eftersom mäta inte är det primära i en kvalitativ undersökning blir inte dessa i lika betydelse som i en kvantitativ studie. Bryman diskuterar reliabilitet och validitet i två dimensioner, den externa och den interna. Den externa reliabiliteten i den bemärkelsen om studien går att upprepas och få lika resultat. Dock är detta en svår egenskap för kvalitativa undersökningar eftersom en exakt lika situation är svår att få till eftersom sociala situationer inte är någon annan lik. Bryman menar på att forskaren får försöka gå in i samma roll som den första forskaren gjorde (Bryman 2013:352). I dimensionen intern reliabilitet, får forskarna om studien görs i grupp, diskutera hur resultatet ska tolkas (Bryman 2013:352). Den interna validiteten menar Bryman är kopplingen mellan resultat och studiens valda teorier, om de överensstämmer med varandra. Lika extern validitet som rör sig om huruvida studiens resultat kan replikeras på andra sociala situationer (Bryman 2013:352). Bryman går även på pålitligheten i studien som ska vara en motsvarighet mot den kvantitativa metodform av reliabilitet där forskaren ska gå in i studien med ett granskande förhållningssätt på hur forskningen har gått till väga. Granskning genom intervjuer, problemformulering, val av undersökningsspersoner, fältanteckningar med flera andra relevanta faser som kan skapa pålitlighet för läsaren (Bryman 2013:354: 355). Med det anser jag att jag har varit öppen med mina förfaringssätt i metod för att läsaren ska uppleva en tillförlitlighet i materialet.

Min ambition har varit att sträva efter reliabilitet och validitet i studien. Validitet genom att jag ser att studiens resultat har speglat forskningsfrågan. Samtidigt upplever jag att denna studie skulle kunna göras om med relativt lika resultat, eftersom jag har varit tydlig om hur jag har gått tillväga vid intervjusituationerna och hur intervjuerna gick till vid strukturering av intervjusituationen, med hänsyn till att det är en kvalitativ ansats. Jag fick samtidigt möjlighet att välja intervjuer i stort sett på egen hand, vilket kan påverka reliabiliteten. Jag anser även att studiens teorier är relevanta för resultatet för att försöka förstå representanternas för arbetsmarknadens parter syn på arbetstidsförkortning och varför parterna ser som de gör på en arbetstidsförkortning. Min ambition har varit en transparens förhållningssätt till läsaren för att uppleva tillförlitlighet och validitet i studien.



## 5.8 Metoddiskussion

Jag började min uppsats med ett fokus på sex timmars arbetsdag och ville se hur arbetsmarknadens parter såg på denna modell och vilka värderingar och argument som låg till grund för denna syn. Dock märkte jag rätt snart i arbetet att sextimmarsdag inte var aktuell för företrädarna i studien, men märkte att trots detta fanns intresset hos respondenterna att diskutera utifrån sex timmars arbetsdag men även utifrån arbetstidsförkortning generellt. Uppsatsens fokus och syfte fick en annan form och blev istället hur arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning och inte längre sex timmars arbetsdag. Dock förekom diskussion och frågor kring sex timmars arbetsdag under intervjuerna, där intervjuerna bestod av frågor om arbetstidsförkortning men också sex timmars arbetsdag för det var lättare att luta sig mot sex timmars arbetsdag emellanåt i diskussioner om arbetstidsförkortning, men även hur respondenterna valde själva att svara och diskutera utifrån sex timmars arbetsdag..

När det gäller kvalitativ metodform finns det möjligheter att komma nära in på intervjupersonens verklighet som jag finner värdefullt för att förstå representanternas för arbetsmarknadens parter perspektiv på arbetstidsförkortning. Vid kvalitativa intervjuer är det mer intervjupersonens perspektiv som styr än vid kvantitativa där det är forskaren som styr (Bryman 2013:371). Å andra sidan för att ta reda på hur mängden uppfattar arbetstidsförkortning på den svenska arbetsmarknaden hade kvantitativ metod varit användbar. Å ena sidan hade en kvantitativ metod fått fram en ytterligare förståelse om mängdens uppfattning om arbetstidsförkortning och inte som vid kvalitativ metod där möjlighet finns att komma till djupet med vad representanterna för arbetsmarknadens parter anser om arbetstidsförkortning och varför. Även Bryman diskuterar kvantitativ metod som en mer distanserad form till individen (Bryman 2013:371) Däremot hade en kombination av kvalitativ och kvantitativ metod varit brukbar för att se om mängden hos arbetsmarknadens parter upplever detsamma som de intervjuade för att få en större reliabilitet.

Telefonintervjun upplevde jag inte som det optimala där jag anser att möte med ansikte mot ansikte är värdefullt, där ansiktsuttryck, gester tillsammans med andra oskattbara aspekter kan föra samtalet vidare, djupare eller till annat viktigt spår. På samma gång diskuterar jag som Bryman att telefonintervju är ett billigare alternativt samt tidssparande (2013:218). Utöver detta bedömer jag likt Bryman (2013:213), att försöka göra intervjupersonen bekväm i intervjusituationen, är svårare vid en telefonintervju än vid en direkt intervju, där blickar och leende kan användas för att få intervjupersonen att slappna av och känna sig mer bekväm med intervjusituationen. Dock finns fortfarande möjlighet att ställa följdfrågor vid en telefonintervju och föra intressanta diskussioner vidare, vilket jag upplever som värde.

Intervjun som tog form på ett café i centrala Stockholm upplevde jag inte som det bästa möjliga eftersom ljud och rörelser var ständigt i rörelse vilket kan upplevas som störande och störa processen i ett svar då ett ljud kan få individen att plötsligt tänka på annat. Men även störningsmoment som intervjuare att fundera och fokusera på eventuella följdfrågor. Dock hade vi inget annat alternativ eftersom Unionens huvudkontor befann sig i renovering.

Vidare hade fler fackliga föreningar eller till och med andra fackliga organisationer varit av värde att ta med i uppsatsen. Men på grund av uppsatsens begränsning av tid samt att flera fackföreningar hörde av sig i slutet av uppsatsen, kunde dessa dessvärre inte vara med i uppsatsens empiri. Nackdelar med en kvalitativ metod i form av intervju kan vara att

intervjupersonen inte upplever sig säker i situationen och osäker på vad den kan och kanske till och med borde svara. Vid enkätsformulär kan individen uppleva sig fri att svara ärligt på frågor eftersom anonymitet kan upplevas som säkrad. Oftast skickas enkätsformulär till flera och med det kan individen uppleva sig anonym bland mängden. Vid intervjusituation kan intervjupersonen uppleva en medvetenhet om att fler medarbetare i organisationen vet om att personen ska intervjuas och då upplever en osäkerhet och otrygghet att svara fritt och ärligt på frågorna. Måhända intervjupersonen upplever en förväntan från organisationen, att svara som den tror att organisationen vill att intervjuperson ska svara.

Några av intervjupersonerna bad om att få ta del av frågorna innan intervjun. Vilket kan vara fruktbart, i den bemärkelsen att intervjupersonen får mer tid för reflektion som i sin tur kan vara av värde då mer värdefull information kan tas fram på grund av att individen kan uppleva sig säkrare i svar och i situation. Å andra sidan kan svaren bli för entydiga då svaren redan i förväg gått igenom och intervjuperson redan bestämt sig från början vad den ska svara. Dock har jag som intervjuare möjlighet att ställa följdfrågor och leda samtalet vidare eller in på andra spår.

En intressant aspekt som kom fram under intervjuerna vara att samtliga intervjupersoner med undantag från en intervjuperson, ville stiga ur sina roller som företrädare för sin organisation och istället svara utifrån sina egna personliga värderingar på vissa frågor. Respondenterna upplevdes kunna svara på frågorna på ett begränsat sätt utifrån sin roll i organisationen och när de inte längre kunde svara på frågorna utifrån deras organisations syn på arbetstidsförkortning valde de att istället svara personligt på frågorna.

Ett annat angrepsätt vid analys av materialet, hade kunnat vara Grounded teori där inhämtning av empiri sker först och sedan funnit eventuella teorier som passar till det som framkommit i resultatet (Bryman 2013:513). Grounded teori är ett sätt där rad för rad koda och se vad som framkommer bakom materialet efter flera genomgångar. Dock är denna metod en tidskrävande metod. Min upplevelse av teorierna nu i efterhand är att det finns många teorier att använda sig utav vid analysarbetet av representanter för arbetsmarknadens parters syn på arbetstidsförkortning. Dock var och blev det dessa teorier jag beslutade att använda mig utav, vilka jag upplevt har hjälpt mig förstå representanterna för arbetsmarknadens parters syn på arbetstidsförkortning och varför de har den syn de har.

## 6 Resultat

Kapitlet inleds med en resultatredovisning utifrån varje syftets frågeställningar. Beskrivningen går till som så att likheter, skillnader och något extra framträdande redovisas i varje fråga. Resultatets redovisning är alltså inte upplagt efter varje intervjuperson utan efter varje frågeställning för att på så vis kunna se vad de olika representanterna anser om respektive fråga och om de skilde sig i sina uttalanden.

### 6.1 Arbetstidsförkortning och Social hållbarhet- förslitningsskador

Samtliga intervjupersoner är eniga om att de inte tror att det bara är arbetslivet som förstör oss och ger oss förslitningsskador, psykiska som fysiska. De tror inte att förkortad arbetstid är lösningen på det problemet. Representanten för Tjänstemannacentralorganisationen utmärker sig med att tala om lagstiftning vid diskussion om förslitningsskador till skillnad från de övriga intervjupersonerna. Representanten för TCO menar att det står i arbetslagstiftning att vi ska inte arbeta mer än 40 timmar i veckan av hälsoskäl. Samtidigt som representanten för

Teknikföretagarna anser att lagstiftning är ett olämpligt instrument, därför att den kom på 80-talet och speglar industrins situation på 70-talet och blir ganska föråldrad fort. Av den anledning är lagstiftning ett dåligt instrument i arbetstidsfrågor, tycker representant för teknikföretagarna.

*Jag säger ju det att reglering och arbetslagstiftning ska man hålla borta så mycket som möjligt. Arbetsmiljölagsstiftningen gäller idag och det är ett dåligt lagstiftningsinstrument*  
*Representant för Teknikföretagarna 2017*

Samtliga intervjupersoner är överens om att de psykiska förslitningsskadorna är ett problem för tjänstemannagrupper dock avvek sig representanten för teknikföretagarna med att anse att problematiken är ett dilemma för de offentliga och kommunala verksamheterna, inte för den privata sektorn, där har de inte sådana bekymmer menar representanten. De höga sjuktalen för de psykiska sjukskrivningarna hos den offentliga sektorn tror representanten beror på avsaknaden av inflytande över arbetstiden, att själv kunna bestämma över sin arbetstid. Inom offentlig och kommunal sektor är arbetstiden mer styrd anser företrädaren. Representanten för Unionen menar däremot att utbrändhet inom tjänstemannasektorn privat, är ett stort dilemma vilket skiljer sig åt vad representanten för teknikföretagarna anser. Däremot talar även representanterna för Unionen samt TCO i likhet som TF om vikten av inflytande över arbetstidsförläggningen hos individen som ett instrument för att förhindra förslitningsskador i form av utbrändhet på arbetsmarknaden. Dock tillägger representanten för TCO om kraven på individen på arbetsmarknaden som en ytterligare misstänkt orsak till varför utbrändhet tenderar att öka i arbetslivet. Samtliga intervjupersoner anser att förslitningsskador kopplat till stress inte handlar om arbetstiden utan de nämnda orsaker, såsom avsaknad av inflytande över sin arbetstid och kraven på arbetsmarknaden.

Arbetsintensiteten är något samtliga intervjupersoner tar upp vid diskussion om förslitningsskador i relation till arbetstidsförkortning och tror att den skulle öka av en arbetstidsförkortning. Dock säger representanten för Unionen att hen tror att arbetsintensiteten skulle öka initialt men på sikt skulle den dämpas, eftersom arbetsmängden inte skulle kunna minskas i den takt som en arbetstidsförkortning, men allteftersom skulle arbetsintensiteten stilla sig. Med andra ord till en början skulle arbetsintensiteten öka men senare när arbetstidsförkortningen sjunkit in i rutiner och strukturer skulle arbetstempot åter dämpas och hitta sin form. Detta är något företrädaren för Unionen även tar upp när övertid diskuteras i förhållande till förslitningsskador och arbetstidsförkortning.

*Men initialt skulle det leda till väldigt mycket övertid om man gick ner i arbetstid, men på sikt tror jag att det skulle leda till att arbetsmängden skulle minskas*  
*Representant Unionen 2017*

Övertider framförallt de osynliga och obetalda övertider lyfter representanterna för TCO och Unionen fram som ett stort problem i relation till de psykiska förslitningsskadorna kopplade till stress hos tjänstemännen. Båda representanterna hävdar att det finns reglering kring arbetstid. Företrädaren för TCO menar att övertid ska bara användas vid tillfälliga toppar av efterfrågan, men får man en permanent ökning av efterfrågan då ska det nyanställas folk. Trots regler som finns kring arbetstid och övertid fungerar det inte menar representanten för TCO och menar att arbetsgivare lägger ökad efterfrågan på övertid istället.

*Övertid är en tillfällig karaktär men för allt fler tjänstemän är övertiden en permanent del av arbetstiden*

## *Representant TCO 2017*

TCO, SN samt TFs representanter diskuterar att tjänstemannagrupperna har såpass individuellt arbete att arbetstiden inte är det centrala för dem, utan istället vad personen levererar. När och hur arbetet utförs ska individen själv bestämma över menar dem. Inflytande över sin arbetstid är något som de anser är viktigt och som de tror kan hjälpa mot de psykiska förslitningsskadorna.

*Det viktiga är vad jag levererar i slutet av veckan, var och när jag har gjort det, är inte det viktiga*

### SN Representant 2017

LOs representant skiljer sig från de övriga intervjupersonerna, med att tro att arbetstidsförkortning skulle kunna påverka förslitningsskadorna i arbetslivet till det bättre. Men intervjupersoner tror samtidigt inte att arbetstid är det främsta skälet till utbrändhet utan diskuterar istället förhållandet om sjukskrivningar till de enkla jobben som har försvunnit från arbetsmarknaden. Representanten går in på ett exempel där en arbetare i huset tog hand om enkla sysslor såsom såg till att kopieringsmaskinen fungerade, papper fanns i kopieringsmaskinen och att lampor lyste etcetera. När arbetaren blev av med sin anställning, då började de psykiska långtidssjukskrivningarna i huset att öka.

Företrädare för Metall misstänker att det kan vara svårt för individen att få ihop livspusslet som orsakar utbrändhet. Samtidigt uttrycker representanten att i deras branscher är det mycket mer med fysiska förslitningsskador än de psykiska i form av utbrändhet som hägrar. Vid de fysiska förslitningsskadorna menar representanten att arbetstidsförkortning kan vara till hjälp framförallt när individen blir äldre och inte orkar lika mycket. SNs representant lyfter fram vikten av att titta på arbetets innehåll och vad det är som gör att folk får förslitningsskador och inte börja med att förkorta arbetstiden menar företrädaren för SN. Samtidigt vill representanten för SN påpeka att förslitningsskador ska skötas individuellt.

## **6.2 Arbetstidsförkortning och medlemmarnas intressen**

TFs samt SNs representanter lyfter fram vikten av arbetstidsförläggningen som behöver vara flexibel och snabb eftersom mycket av produktionen redan har flyttat utomlands i olika vågor. Deras medlemmar har den globala konkurrensen att förhålla sig till och anser att arbetstidsförkortning är för dyrt framförallt om den skulle lagstiftas. Men även bli en konkurransnackdel i det att företagen får ett mindre utbud av arbetstid som de kan använda sig utav om arbetstidsförkortning skulle bli verksam. Företrädare för TF menar att arbetsgivarna inte är så pigga på arbetstidsförkortning på någon nivå egentligen, eftersom det slår lika hårt oavsett hur man gör det på. Vidare menar representanten för TF att det som gör ett bättre alternativ är att arbetstidsförkortning sköts via kollektivavtal och inte via lagstiftning, eftersom arbetsmarknadens parter vill kunna byta saker med varandra, om arbetstagarna vill ha arbetstidsförkortning får de betala för det på nåt vis, menar representanten. SNs representant menar att arbetsgivarna har olika intressen i det där. Men de arbetsgivare som anser att det lönar sig med arbetstidsförkortning ska få göra det, men då ska det ske där på företagsnivå. Vidare menar företrädare för SN att många gånger anser arbetsgivarna att det kan vara helt okey att förkorta arbetstiden bara arbetsgivarna får vara med och påverka när

arbetstidsförkortningen ska tas ut. SNs representant förklarar att ibland har företagen en nedgång i produktionen under vissa perioder och då kan det vara väldigt bra om arbetsgivaren får vara med och påverka när arbetstagaren ska ta ut sin arbetstidsförkortning som till exempel i vid perioder av nedgångar i produktionen. Samtidigt vill SNs representant framhäva att arbetsgivarna egentligen tycker att vi ska arbeta mer i Sverige än vad vi gör idag.

*Det är ju det som ökar produktiviteten och hela vårt välbefinnande och skatteintäkter bygger på det att man jobbar och skapar ett välbefinnande samhälle*

*Representant Svenskt Näringsliv 2017*

Vad som skiljer sig från arbetsgivarnas intressen som beskrivits ovan, är arbetstagarnas såsom If Metalls representant säger att deras medlemmar vill veta när de ska arbeta och vill jobba så lite som möjligt. Vidare menar representanten för If metall att de har flera medlemmar som känner att de inte orkar arbeta lika mycket i slutet av arbetslivet och vill därför arbeta kortare när de blir äldre. Samtidigt säger representanten om man skulle fråga de anställda på vilket företag som helst, om de skulle vilja jobba sex timmar med mindre lön än heltids betalning, då skulle alla säga nej. Men skulle de däremot behålla lönen då skulle det vara annat, menar Ifs metalls representant. Representanten för If metall menar vidare att om de kom och sa att nu lägger vi allt på arbetstidsförkortning i tio år framöver, då skulle våra medlemmar bli vansinniga, för det är löneökning de vill ha. Samtidigt förklarar samtliga intervjupersoner på arbetstidarsidan att arbetstidsförkortning är svårt att få till med en motpart som inte vill.

Unionens samt TCOs representanter menar på att de gör undersökningar för varje år om vad deras medlemmar vill ha och hävdar att det är lön som alltid värderas högst, men att pension och arbetstid även kommer upp som önskemål. TCOs representant säger att det är högre lön och flexpension medlemmarna vill ha. Både Unionens och TCOs representanter är noga med att framhäva att det är deras medlemmar och medlemmarnas intressen de företräder och vill medlemmarna ha kortare arbetstid då är det de förhandlar om.

*Vill medlemmarna ha kortare arbetstid då vill vi också ha det*  
*Representant TCO 2017*

TCOs representant diskuterar problematiken i relation till vad tidigare forskning säger att majoriteten vill ha mer fritid. TCOs representant menar att vid skarpt läge väljer individen högre lön istället för mer fritid. TCOs företrädare menar att individen till vardags säkert önskar mer fritid, men när individen ställs inför ett skarpt läge att nu måste du bestämma dig om du vill ha mer fritid eller högre lön, då är det högre lön som individen väljer.

*Vid skarpt läge, ja då får individen välja och då har det blivit löneförhöjning istället för arbetstidsförkortning*

*Representant TCO 2017.*

Vidare förklarar TCOs representant att om vi går till LO borgen då står där industriarbetare som ska gå upp tidigt på morgonen som vill bara att dagen ska ta slut för att det är slitsamt och smutsigt på jobbet och dåligt betalt, det engagerar ingen menar TCOs representant på. Tanken att förkorta arbetstiden att bli av med arbete den är mycket starkare i arbetarrörelsen än i tjänstemannarörelsen tror representanten. Tjänstemännen har ofta valt yrket själva genom att tagit en utbildning för att arbeta med just det yrket, det är skillnad menar TCOs representant.

LOs representant skiljer sig mot de övriga intervjupersoner som menar att LO har flera grupper att ta hänsyn till vid förhandlingar som avviker mot de övriga parterna som endast har en grupp att ta hänsyn till, såsom tjänstemän och arbetsgivare. LO har flera medlemmar som vill komma upp i heltid och kunna livnära sig på sin lön. Representanten för LO menar att många grupper redan har flera jobb för att överleva ekonomiskt. Samtidigt som LO har medlemmar som har tillräcklig inkomst för att kunna önska arbetstidsförkortning menar IOs representant. Utöver detta vill LOs representant ändå hävda att LOs medlemmar vill jobba.

*Våra medlemmar vill ju jobba, det är ju lite där vi har problematiken*

*Representant för LO 2017*

LOs representant går vidare med, för att folk överhuvudtaget ska bli intresserad av semester eller kortare arbetstid behöver individen ligga någonstans mellan trettiofemtusen kronor i månaden i storstäderna och kanske tjugofemtusen till trettiotusen kronor i månaden på landsbygden, för annars har du inte ens råd att överleva menar representanten. I jämförelse till det menar företrädaren för LO att hon inte individen den inkomsten att hon klarar att tillfredsställa sina behov då är det inte intressant att begära kortare arbetstid heller.

*Och du måste ju överleva innan du blir ledig för det är inget roligt att ta semester om du ska sitta hemma i rum och kök och bara glo*

*Representant LO 2017*

### **6.3 Arbetstidsförkortning och arbetslöshet**

Samtliga intervjupersoner tror inte på att arbetstidsförkortning skulle leda till mindre arbetslöshet. TCOs representant menar på att när arbetstiden förkortas så blir det inte motsvarande minskning av arbetslösheten för arbetsgivarna börjar rationalisera istället, för de försöker klarar sig med färre arbetare och de som är kvar får jobba hårdare genom att ta bort raster. TCOs representant tror på att arbetslösheten ska lösas genom tillväxten i ekonomin och i efterfrågan på ytterligare arbetskraft. SNs företrädare pratar om de enkla arbetena och att fler enkla arbeten krävs för att fler ska komma in på arbetsmarknaden. Även LOs representant talade om att staten skulle behöva gå in och bidra för att hålla upp produktiviteten så att de har råd att göra utbildningsjobben som LO har pratat om. Utbildningsjobb som skulle kunna hjälpa till att få fler in på arbetsmarknaden. Glappet mellan de med kunskaper och de utan kunskaper är stor och de utan rätt kompetens befinner sig i arbetslöshet. Med dessa enkla inträden till arbetsmarknaden tror LOs representant att arbetslösheten skulle kunna lindras. Samtidigt som LOs representant säger att SN inte vill vara med på utbildningsjobben, trots att LO har frågat. Både LOs och SNs representant framhäver att Sverige generellt har hög utbildning hos folket vilket gör att de enkla jobben försvinner. SNs representant belyser att vi behöver fler enkla jobb i Sverige så att våra nyanlända kan ta ett första steg in i arbetslivet.

*Svårigheten idag är för våra nyanlända, det spelar ingen roll att det blir sex timmars arbetsdag för de har inte kompetensen att ta något jobb, det finns helt enkelt inte tillräckligt med enkla jobb*

*Representant Svenskt Näringsliv 2017*

TFs representant tror att en arbetstidsförkortning i relation till arbetslöshet skulle leda till ökad arbetslöshet eftersom exportindustrin skulle försvinna i hög grad om en laglig arbetstidsförkortning skulle ske. Jobben skulle försvinna helt enkelt, menar TFs representant.

Vidare menar representanten för TF att vi inte längre lever i en kommandoekonomi, där vi kan göra sådana typer av förändringar. Det går inte att diktera för företagen hur många de ska anställa, menar representanten.

*Effekten skulle bli att man delar på arbetslösheten och inte på arbeten*  
*Representant Teknikföretagarna 2017*

IFs metall representant menar att man behöver se till helheten och diskuterar att det finns krafter i samhället som vill ha arbetslöshet. Inom industri fungerar det som så att har du rätt kompetens får du lätt jobb. Effekten av det gör att lönerna kan skena iväg eftersom individen har den kompetens som behövs i företaget. Vid hög arbetslöshet dock, tar individen vilket jobb som helst och för vilken lön som helst för att få ett jobb, menar representanten och förklarar att det är därför arbetsgivarna är intresserade av att ha arbetslöshet för då påverkar det inte trycket på lönenivån som vid låg arbetslöshet, menar IF Metalls representant. Representanten för IF Metall menar också som TFs representant att om vi skulle gå ner i arbetstid och producera mindre då skulle det om tio år inte finnas några arbeten kvar. If Metalls representant menar att förutsättningen för att sänka arbetstiden är att man ökar produktiviteten annars funkar det inte. Men samtidigt uttrycker representanten att om kortare arbetstid skulle inträda globalt och inte bara här, skulle det vara andra förutsättningar för arbetstidsförkortning på arbetsmarknaden.

*För om arbetstidsförkortning i form av sex timmars arbetsdag skulle ge 25 procent mer jobb så skulle det innebära att det blev 25 procent dyrare att tillverka varje liten sak vi gör. Och de priserna kan vi inte sälja för*

*Representant IF Metall 2017.*

#### **6.4 Arbetstidsförkortning och ett ekologisk hållbart samhälle**

Samtliga intervjupersoner ställde sig en aning främmande till samhällsperspektivet av ekologisk hållbarhet. Samtliga intervjupersoner nämnde att det inte är deras direkta uppgift utan som TFs representant sade att de företräder sina medlemsföretag såsom arbetsgivare i förhållande till fackliga organisationer som företräder sina medlemmar som anställda. Parterna företräder alltså inte den ekologiska hållbarheten enligt respondenterna. Unionens företrädare menar att det är en politisk fråga och att det inte är deras roll att se utifrån ett ekologiskt hållbart perspektiv. Både TCOs och SNs representanter håller med forskarna om att klimatpåverkan blir mindre om människan konsumerar mindre. Dock hävdar båda intervjupersoner om individen tjänar lika mycket trots kortare arbetstid blir väl det inte mindre klimatpåverkan.

*Vi fortsätter väl att konsumera lika mycket för vi har ju lika mycket pengar*  
*Representant TCO 2017*

IF Metalls företrädare säger att ur ett If Metallperspektiv kanske de väger in den ekologiska hållbarheten men inte vid förhandlingar för respektive kollektivavtal. Vidare menar representanten för IF Metall att vi behöver konkurrera med andra länder och går vi ner i tid blir det dyrare att sälja och våra medlemmar vill ha mer i plånboken, det fungerar då inte med att förkorta arbetstiden. Samtidigt som representanten uttrycker att en dämpad tillväxt hade varit bra ur miljösynpunkt.

*Men skulle vi dra ner på tillväxten då skulle det innebära att det inte fanns något löneutrymme för några löneökningar*

*Representant IF Metall 2017*

När LOs representant diskuterade kring den ekologiska hållbarheten uttryckte sig representanten att hen tror vi lever på väldigt mycket på lånad tid och kanske lånade allmänna villkor på miljön också. Representanten menar att det är överutnyttjat på många fronter i samhället idag och menar att vi egentligen skulle ha tänkt på den ekologiska hållbarheten tidigare och tagit hänsyn till den i större omfattning än vi redan har gjort. Vidare säger representanten för LO att ojämlikheten tenderar att öka, de fattiga blir fattigare och de rika blir rikare och med det sagt tror hen att en arbetstidsförkortning hade varit av godo ur ett ekologiskt hållbart perspektiv. Samtidigt som representanten misstänker att om vi skulle gå ner i arbetstid skulle omställningen ställa till det hela, genom att människan inte är beredd för en sådan stor omställning, det skulle bli en allt för stor omställning för människan tror LOs representant. LOs representant menar att vi är för bortskämda med att ha saker och uppleva saker idag, därför tror hen att det skulle bli svårt för individen att förändra att gå ner i arbetstid och inte få lika mycket inkomst, för då kan inte individen göra alla dessa saker den vill.

*Vi är så bortskämda så in i bomben, så det hade nog varit av godo*

*Representant LO 2017*

Även If metalls företrädare talar om ojämlikheten i samhället och att de fattigare blir fattigare och de rika blir rikare. Representanten diskuterar hur mycket mat vi slänger i onödan och hur en procent av världens befolkning äger lika mycket som halva världens befolkning gör ihop och i samband med det diskuterade representanten vikten av att om alla skulle dela med sig och man fördelade resurserna mer jämnt i världen, så tror hen att både miljön men också människan skulle ha det ganska bra globalt. Men samtidigt säger representanten om de skulle säga till sina medlemmar att facken kommer lägga all lönebildning på arbetstidsförkortning för tio år framöver och ingen löneförhöjning kommer inträffa under den period, det skulle aldrig medlemmarna gå med på, för det är löneförhöjningar de vill ha menar If metalls representant.

*Det hade väl varit kanon om alla skulle ha det lika bra i världen. Om man nu kör en sådan riktig kommunistplan där alla ska ha lika, sen vet man ju att det inte skulle funka, det vet man ju, men då tror jag att alla i världen hade haft det ganska bra*

*Representant If Metall 2017*

## **7 Diskussion/Analys**

Nedan kommer empirin av studien att diskuteras. Diskussionen startar med en mer allmän diskussion om representanterna för arbetsmarknadens parter uppfattning om arbetstidsförkortning och vilka grunder det finns för deras syn. Därefter diskuteras empirin utifrån syftets frågeställningar, för att på så vis lättare kunna följa med i diskussionen.

Studiens syfte är att se hur ett antal representanter för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning och söka förståelse för hur de ser på arbetstidsförkortning genom att granska vilka värderingar och argument som ligger till grund för deras ställningstaganden, men även arbetstidsförkortning i relation till syftets frågeställningar som förslitningsskador, medlemmarnas intresse, arbetslöshet och ekologisk hållbarhet. Med det sagt verkar det som



att representanterna för parterna på arbetsmarknaden är eniga om att vilja lösa arbetsmarknadens arbetstidsförkortning tillsammans via avtal och är gemensamt emot en lagstiftad arbetstidsförkortning. Detta går även i samklang med vad Isidorsson skriver om parternas förhållande till avtal (Isidorsson 2000). Det som kan tolkas av intervjupersonernas argument och värderingar av arbetstidsförkortning är att samtliga intervjupersoner diskuterar utifrån en instrumentell rationalism, där ett kalkylerande och beräkande av produktionskostnader betonas (Habermas 2005), på vad som kan komma att bli minst kostnad. Det här överensstämmer med Adorno och Horkheimer som menar att människan använder sig av rationella lösningar för att nå ett visst mål (Adorno 2013: 100). Detta kan förstås hos representanterna för arbetsmarknadens parter som att de använder sitt förnuft och rationaliserar arbetsmarknadens frågor för att nå sina ambitioner. Resultatet speglar att arbetsgivarna rationaliserar genom flexibilitet och tempo men även till färre arbetare för att minska produktionskostnaderna för att kunna sälja för mer. Det är en parallell till vad Feuhrer (2010) menar att tillväxten inte är inriktad på att producera så mycket varor som möjligt eller varor med kvalitet eller med så liten miljöpåverkan som möjligt, utan av mervärdet (2010.250). En instrumentell rationalism gör sig tydlig i dessa sammanhang, genom att endast fokusera vinst. Arbetsgivarrepresentanterna har diskuterat arbetstidsförkortning utifrån tillväxten och hur den ska öka och därmed kan vi förstå ambitionen hos representanterna för arbetsgivarna som har som främsta ambition att öka tillväxten och därmed ett intresse av mervärdet som Feuhrer pratar om (Feuhrer 2010.250). Även If Metalls representant diskuterar om att vi inte har råd att gå ner i arbetstid med full betalning för då skulle allt bli mycket dyrare och därmed finns risk för att arbetstillfällena flyttar till andra länder. Här kan vi återigen se exempel på ett instrumentellt tänkande och handlande (Adorno 2013) hos såväl representanten för arbetstagarorganisationen If Metall, som arbetsgivarna. Med andra ord kan det tolkas att samtliga representanter för arbetsmarknadens parter använder sig av den instrumentella rationalismen (Habermas 2005) vid förberedande planeringar och förhandlingar för att göra det bättre för sina medlemmar. Som Adorno och Horkheimer (2011) uttrycker om att den instrumentella rationalismen har en baksida, där ambitionen är god men som lätt kan leda till sin motsatta sida och istället leda till ohållbara konsekvenser för arbetarna på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter använder sig av den instrumentella rationaliteten i att behålla åtta timmars arbetsdag trots att vissa individer i arbetslivet far illa av för långa arbetsdagar och egentligen hade upplevt ökad hälsa vid kortare arbetsdag. Rationaliseringen kan därmed lätt leda fel som Adorno och Horkheimer (2011) menar och istället bli irrationellt. Irrationell i den bemärkelsen, trots att ambitionen från arbetsmarknadens parter är att de vill rationalisera till det bättre, blir det i många fall sämre för arbetstagarna på arbetsmarknaden, där den sociala dimensionen tar skada.

Representanterna för arbetsmarknadens parter antyder att lagstiftning om förkortad arbetstid skulle innebära att deras möjlighet att bytesförhandla med varandra i avtal försvinner. Byten som Korpi (1985) menar är i centrum vid förhandlingar, och som möjliggör för arbetsgivare och arbetstagare att belöna och vinna fördelar från varandra utan att den andra sidan försvagas. Därför ser Korpi (1985) byte som det avgörande sättet varmed olika parter makt framförallt på arbetsmarknaden interagerar med varandra (Korpi 1985). Med detta i medvetandet kommer parterna med andra ord inte kunna byta med varandra som de vill och inte heller kunna göra rationalisering i den mängd de vill, med en laglig styrning av arbetstidsförkortning, vilket gör att intervjupersonernas parter är emot en lagstiftad arbetstidsförkortning. Bytesförhandlingarna mellan parterna skulle man kunna tolka utifrån den kommunikativa rationalismen, där parterna försöker komma överens genom att kommunicera fram lösningar, genom byten (Habermas 1995). Samtidigt kan man se hur en

instrumentell rationalisering (Adorno 3013) tar form genom bytesförhandlingarna eftersom parterna använder sitt förnuft vid byte, för att byta till bästa förmåner för deras medlemmar. Med andra ord kommer parterna inte att kunna rationalisera i den utsträckning de vill med en laglig styrning, men inte heller byta i den mängd de vill, både byten och rationalisering blir begränsad av en laglig reglering av arbetstid. Här kan vi förstå varför representanterna för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning som de gör, de verkar vilja undgå den lagliga varianten av arbetstidsförkortning på grund av att de själva vill bestämma och rationalisera om arbetsmarknadens villkor.

## 7.1 Arbetstidsförkortning och förslitningsskador

På samma vis som Adorno (2013: 100) menar att förnuftet blir ett medel för människan att nå mål, använder representanternas parter sitt förnuft för att nå sina mål i förhandlingar. Adorno menar även att detta förnuft ibland kan leda fel (2013:100). Detta kan jämföras med vad TCOs representant sade att en arbetstidsförkortning skulle kunna leda till ännu mer rationalisering från arbetsgivarnas sida, vilket skulle kunna leda till en högre arbetsintensitet för arbetstagarna och framförallt för tjänstemännen som i sin tur kan leda till psykisk ohälsa. Här kan vi se hur rationaliseringen och förnuftet blir central hos arbetsgivarna som vill rationalisera sin produktion genom att de som redan arbetar får arbeta hårdare och detta förfarande är inte bra för människan alla gånger, inte för TCOs medlemmar, men inte heller för övriga arbetstagarorganisationers medlemmar. Förnuftet hos arbetsgivarna som representanten för TCO hävdar, har lett och kan leda till ohälsa för vissa arbetstagare i arbetslivet. Här kan tydligt ses som Krogh (1993:184) beskriver att rationalismen lätt kan slå över i sin motsats och istället för att rationalismen ska leda till vinster leder det istället till förluster i form av sjukskrivningar och ohållbara situationer för arbetarna på arbetsmarknaden. Denna arbetsgång genererar istället kostnader och därmed har rationalismen lett till kostnader istället för det motsatta som är önskan, vinster och ökad tillväxt.

Tjänstemännens problematik med de psykiska förslitningsskadorna var dock något TFs representant tog avstånd från och menade att det är något som sker i offentlig sektor och inte inom privat. Unionens representant däremot hävdade det motsatta, om att utbrändhet är ett stort problem inom privat sektor för tjänstemän. Vad denna kontrast kan innebära vet jag inte. Kanske TFs representant vill framhäva att inflytandet över den egna arbetstiden är viktigare än arbetstidsförkortning när det gäller hälsan, eftersom representanten hävdade att inom privat sektor har tjänstemännen inflytande över sin tid, till skillnad från offentlig sektor. En tolkning kan vara att representanten föredrar andra lösningar, för att undgå lag som gör att parterna inte kan styra i samma form som utan lag. Lagen blir som en käpp för parterna genom att bromsa rationaliseringen. Alla andra lösningar som går att finna framför en laglig arbetstidsförkortning gör att arbetsmarknadens parter strävar efter dessa lösningar i ersättning för arbetstidsförkortning för att kunna behålla sin makt att rationalisera på arbetsmarknaden. Men det kan även vara som Isidorsson nämner om det interna argument arbetsgivarna har, om spridningsrisken (2000: 81,82), avser att om arbetstidsförkortning sker på ett område på arbetsmarknaden, kan fler ta efter. Tillslut kan det rentav leda till en laglig form av arbetstidsförkortning. Måhända det kan vara därför arbetstidsförkortningen inte har trätt i lag än på den svenska arbetsmarknaden och inte heller befinner sig i större omfattning än vad den gör på den svenska arbetsmarknaden.

## 7.2 Arbetstidsförkortning och medlemmarnas intressen

Vid diskussioner om vad arbetsmarknadens parter medlemmar vill, kommer de olika intressena medlemmarna har, fram tydligt. Arbetsgivarnas representanter hävdar att de vill styra mer när arbetstagarna ska jobba och vill helst att arbetstagarna jobbar mycket. Däremot menar IF Metalls representant att deras medlemmar vill ha en annan riktning genom att de vill arbeta mindre och vill veta när de ska arbeta. Intressena går åt motsatta håll. Men samtidigt framkommer det av resultatet att arbetstagarnas representanter hävdar att deras medlemmar vill ha högre lön och inte satsa allt på arbetstidsförkortning. Detta gör att en rimlig tolkning av respondenternas upplevelse är att alla arbetsmarknadens parter medlemmar har lika intressen i den frågan. Så i slutändan verkar representanternas parter ha ett likaintresse i förhandlingarna, som i sin tur styr avtalens form. Alla vill ha bättre ekonomiskt, arbetstigare som arbetsgivare. Därför är det löneförhöjningar som parterna strider om för sina medlemmar och inte en arbetstidsförkortning. För som Isidorsson skriver, är det lättare för arbetsgivare att dra tillbaka en löneförhöjning men inte en laglig arbetstidsförkortning (Isidorsson 2000). Detta kan göra att man förstår varför arbetsgivarnas medlemmar hellre vill ha löneförhöjningar och inte en laglig arbetstidsförkortning, för den är svår att dra tillbaka om så skulle behövas. Men även som SNs representant hävdar att arbetsgivarna har olika intressen i arbetstidsförkortningsfrågan, men för de arbetsgivare som vill ha en arbetstidsförkortning, så ska det ske på företagsnivå. Att SNs representant anser att det ska ske på företagsnivå kan tolkas utifrån Korpi teori (1985) om att arbetsmarknadens parter tar hänsyn till kostnaden vid förhandlingar, såsom mobiliseringskostnader som syftar på med vilken lätthet en resurs kan genomföras, exempelvis så kostar det mindre att mobilisera en liten grupp av aktörer, än vad det kostar att mobilisera en större grupp av aktörer (Korpi 1985). SNs representant verkar mån om att kostnaderna inte ska bli för stora och anser då att om det sker på företagsnivå blir det inte en alltför stor kostnad, eftersom kostnaden hamnar på en liten grupp och inte för en större grupp som skulle ske vid en laglig arbetstidsförkortning.

I egenskap av kostnaderna som SNs representant verkar vilja ta hänsyn till, blir arbetsgivarna nöjda om löneförhöjning inträffar eftersom de verkar anse att en arbetstidsförkortning kan bli kostsamt. Men även arbetstagarnas representanter och deras medlemmar verkar bli nöjda med lönehöjning. Med det sagt kan man förstå att samtliga av arbetsmarknadens parter medlemmar, utifrån intervjupersonernas syn, har ett gemensamt ekonomiskt intresse. Det är medlemmarna som styr hur arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning och varför de ser på arbetstidsförkortning som de gör, det är för att deras medlemmar önskar högre lön och inte kortare arbetstid.

LOs representant påpekar vid flera tillfällen att arbetsgivarna inte vill diskutera vissa angelägenheter som rör LOs medlemmar. Korpi (1978) menar att konflikter ofta uppstår när det är en stor skillnad mellan vad en människa förväntar sig eller önskar sig och vad människan anser sig ha fått, i detta fall vad organisationer förväntar sig. Sannolikheten för konflikter ökar så fort man känner besvikelse som hopar sig, menar Korpi (1978). Måhända LOs representant upplever en besvikelse över att inte kunna samarbeta och förhandla fram till det bättre för sina medlemmar tillsammans med arbetsgivarna. Vart denna besvikelse hos LOs representant och dennes organisation kan leda till, är frågan. Om det är som Korpi (1995) ser det, kan det finnas möjlighet att vi kommer att få se en konfliktsituation hos arbetsmarknadens parter, i framtida förhandlingar.

TCOs och Unionens representanter säger att deras medlemmar vill ha högre lön istället för kortare arbetstid, detta grundas på undersökningar bland deras medlemmar om vad de vill ha och vill att facken ska förhandla fram. Detta resultat kan tolkas utifrån hur Sanne diskuterar

att när väl individen anpassat sig till en viss nivå av inkomst är det svårt för individen att dra ner sin inkomst (Sanne 1992: 35). Måhända kan detta vara en möjlig förklaring till varför TCOs och Unionens medlemmar väljer högre lön istället för kortare arbetstid. Sanne (1992), hävdar att hans undersökningar har visat på att majoriteten av befolkningen är villiga att arbeta kortare. Dessa resultat går i motsatt riktning än vad TCOs och Unionens representanter hävdar att deras medlemmar vill ha, men går i samma riktning som IF Metalls representant hävdar att deras medlemmar önskar, såsom att arbeta mindre. Olssons undersökning visade dessutom att personal som provat på konceptet upplevde sig väldigt nöjda för att de började hinna och orka med det övriga livet vid sex timmars arbetsdag (Olsson 1999:68). Ohlssons upptäckt är något som kan förstås utifrån Kroghs argument om Adorno och Horkheimers syn på den instrumentella rationalismen som kan fastna i ett spår och till slut i sin järnbur. Arbetsmarknadens parters representanter verkar ha svårt att se sex timmars arbetsdag som vinster. Arbetsmarknadensparters representanter framförallt arbetsgivarnas representanter verkar se åtta timmars arbetsdag som mer rationellt än sex timmars arbetsdag, trots att sex timmars arbetsdag utifrån tidigare forskning verkar vara mer rationellt och vinstdrivande, eftersom sex timmar ökar upplevd välmående samt större engagemang hos arbetarna. Arbetsmarknadens representanter fortsätter i samma spår i form av åtta timmars arbetsdag och sitter därmed fast i sin järnbur. Vad som kan tolkas från tidigare forskning (Fuehrer 2010) som har gjorts om kortare arbetsdag är att det ger vinster i de sociala dimensionerna men även hos de ekonomiska och hos den ekologiska hållbarheten, detta är något som stödjer att sex timmars arbetsdag skulle vara mer rationellt än åtta timmars arbetsdag.

TCOs företrädare vill framhäva vikten av skarpt läge där hen tror att när verkligen medlemmen måste bestämma mellan högre lön eller kortare arbetstid, väljer medlemmen högre lön. Detta kan tolkas utifrån Sannes (1992) förklaring om hur svårt det kan vara för individen att gå ner i inkomst trots en önskan och vilja att sträva efter att arbeta färre timmar och göra annat i livet än att bara arbeta. Detta benämner Sanne som spärrefekten (Sanne 1992: 35) Här kan vi se en ytterligare möjlig förklaring till varför TCOs och Unionens representanter menar att deras medlemmar vill ha högre lön vid skarpt läge. Likaså kan vi få förståelse för representanternas åsikt om att deras medlemmar vill ha högre lön genom Nässen och Larsson (2015) som menar att nedväxling av arbete och konsumtion kan vara tilltalande för individen men avviker från heltidsnormen och konsumtionsnormen i samhället och därför kan upplevas svårt för individen att ta det steget. Detta kan vara en möjlig orsak till varför representanternas medlemmar svarar högre lön och inte arbetstidsförkortning. Men även Ljungar som inledningsvis i denna uppsats tar upp kalvinismens etik som styr våra normer idag om att människan ska arbeta och tillföra samhället ökad tillväxt (Ljungar 2014: 32), är något som väger in vid förståelsen av representanternas åsikt om vad deras medlemmar vill ha. Nässen och Larsson(2015) menar att individen behöver det kollektiva för att våga ta steget (Nässen & Larsson 2015:239).

I egenskap av det kollektiva menar samtliga forskare med undantag för Olsson (1999) att det ligger i institutionernas normer att människan fortsätter att värdera högre lön än att välja kortare arbetsdag (Isidorsson 2001, Nässen och Larsson 2015, Sanne 1992, Fuehrer 2010). Det krävs kollektiva makter för att det ska förändras helt enkelt, därutav kan vi förstå varför arbetsmarknadens representanter hävdar att deras medlemmar vill jobba och ha högre lön och inte kortare arbetstid. Det ligger kort sagt i samhällets normer och mönster att vilja arbeta och ha högre lön.

Spårbundenheten kan ses bestå av landets historiska kontext som landets värderingar, normer och traditioner (Bladh 2008 691). Måhända speglar svensk historia normer av att arbeta och

sträva efter högre lön. Av detta kan vi tolka de respondenter som har en uppfattning om att deras medlemmar hellre vill ha högre lön och gärna vill arbeta. Det ligger i spåret för individen att handla efter samhällets mönster och normer. Hela samhällets norm bygger på att man ska arbeta och när frågan kommer om individen vill ha kortare arbetsdag går det i motsatt riktning än vad institutionernas normer säger.

Spårbundenheten som Bladh beskriver (2008:691) kan vara en möjlig förklaring till varför representanterna för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning som de gör. De har löst sina förhandlingar och byten med högre löner istället för att ge arbetstagarna kortare arbetstid och detta är något som fortsätter i samma spår.

### **7.3 Arbetstidsförkortning och arbetslöshet**

När vi ser närmare efter hur arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning och arbetslöshet ser vi att intervjupersonerna är överens om att en arbetstidsförkortning inte skulle leda till en minskad arbetslöshet, utan snarare öka den. Vad som är intressant är att IF Metalls representant tydligt visar fram sin instrumentella rationaliserande sida genom att beräkna strategiskt hur mycket det skulle kosta arbetsmarknaden (Habermas 2005) om vi införde kortare arbetsdag. I den frågan är inte arbetstagarnas intresse i fokus utan mer ekonomin. Samtidigt kan If Metalls representant förstås genom att hen utgår ifrån att medlemmarna vill ha högre lön och då krävs det att tillväxten också ökar men det är värt att poängtera att det är mer systemvärlden som tar plats här och inte så mycket av livsvärlden (Habermas 2005), där metall ser till medlemmarnas åsikt och önskan om att arbeta mindre. Olsson (1999) visar att det studerade företaget efter införandet av kortare arbetstid fick anställa fler och ändå gick med vinst. Här kan man se hur kortare arbetstid ger fler arbetstillfällen. Forskarens resultat går emot vad arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning och arbetslöshet, att arbetstidsförkortning inte skulle generera fler arbetstillfällen. Här kan vi se den instrumentella rationalismen som Adorno och Horkheimer diskuterar, att representanterna verkar ha fastnat i sin järnbur om att tro att förkortad arbetstid skulle bestå av kostnader fast i det verkliga livet kan leda till vinster i olika led och till och med minska arbetslösheten (Olson 1999). Intervjupersonerna verkar inte vilja se denna fördel och istället fortsätter som de alltid har gjort, åtta timmars arbetsdag, trots att det kan leda till sin motsats. Som Adorno (2013) misstänker att den instrumentella rationalismen kan trilla över till sin motsatta sida och istället bli irrationell för rationell, kan vi se här hur arbetsmarknadens parter väljer ett annat spår trots att det finns forskning som hävdar att förkortad arbetstid kan minska arbetslösheten. Ett annat viktigt argument är det som IF Metalls representant uttryckte om att det finns krafter som vill ha arbetslöshet. Här kan ses utifrån representantens upplevelse av arbetsgivarnas intresse av att vilja ha arbetslöshet, är att rationaliteten och förnuftet som Adorno och Horkheimer upplyser om leder till hänsynslöshet (2011: 48-50) och i detta fall hänsynslöshet åt arbetstagarna. Arbetsgivarna enligt If Metalls representant använder sitt förnuft för att förändra till det bättre för ekonomin och tillväxten men samtidigt kommer arbetstagarna i kläm vid detta tillvägagångssätt och situationen blir till det sämre för arbetarna. Arbetsgivarna vill skapa så få kostnader som möjligt och verkar se att arbetslösheten kan ge mindre kostnader eftersom effekten av arbetslöshet är att individen inte kräver lika stor lön, utan är tacksam för det lilla, bara den får arbeta och får en inkomst. Detta tillvägagångssätt kan upplevas hänsynslöst mot arbetstagaren som Adorno och Horkheimer talar om. Rationaliteten kan lätt leda till samvetslös och hänsynslös handling eftersom arbetstagaren blir ett objekt för arbetsgivaren och inte en medmänniska, eftersom arbetsgivaren rationaliserar processen och

med det förtingligar (Adorno 2013: 182) arbetsgivaren arbetstagaren. Adorno säger att människan förtingar det han studerar och med det sagt kan handlingen lätt bli hänsynslös (Adorno 2013: 182), ur arbetarens perspektiv.

TCOs företrädare ser till tillväxten att det är den som ska dela ut fler arbeten och inte arbetstidsförkortning. Men även TFs representant anser det. Detta överensstämmer med vad Isidorsson skriver i sin avhandling om att de fackliga centralorganisationerna LO och TCO har ansett att landets konkurrenskraft går före frågan om arbetstidsförkortning och sextimmarsdagen (Isidorsson 2000:325). Emellertid säger TCOs representant att arbetsgivarna kommer att rationalisera vid kortare arbetstid med att ta bort fikaraster och liknande och då kommer det inte leda till ökade arbetstillfällen. Här kan förståelse för TCOs representant upplevelse av arbetsgivarnas förnuft, lätt kan leda till sämre förutsättningar för arbetstagaren och inte minska arbetslösheten. Detta är precis som Adorno och Horkheimer menar att rationaliteten lätt kan leda fel (2011: 48-50). Fel i den bemärkelsen att istället för att anställa fler om kortare arbetsdag skulle bli aktuell, rationaliserar arbetsgivarna bort raster och liknande trots att rasterna är bra för arbetaren. Istället för att arbetsgivarna anställer fler rationaliserar de verksamheten som då leder till att det blir sämre för arbetarna och arbetslösheten består. En hänsynslös och samvetslös handling sker mot arbetstagarna (Adorno 2012). Arbetsgivarna enligt TCOs representant använder sig av den instrumentella rationalismen (Adorno 2013) där syftet är att rationalisera till det bättre för tillväxten och ekonomin men istället leder till missförhållanden för arbetstagarna där arbetslösheten blir ett faktum och den sociala hållbarheten försvagas genom färre raster. Istället för att arbetsgivaren anställer fler och hjälper till att minska arbetslösheten och öka välmående hos medarbetarna, fortsätter de att rationalisera trots att den kortare arbetsdagen skulle vara mer rationell än åtta timmars arbetsdag, det blir istället irrationellt än rationellt (Krogh 1993:184).

TCOs representant uppfattning av arbetsgivarna är att de tenderar att rationalisera för att hålla nere kostnaderna så mycket som möjligt som i sin tur kan leda till ohållbara arbetsförhållanden för arbetstagaren med högt arbetstempo, istället för att korta arbetstiden och anställa fler. Återigen kan vi förstå TCOs representants uppfattning av arbetsgivarnas rationalisering genom Adorno (2013) som hävdar att förnuftet lätt kan leda fel. Kan det vara så för att förstå arbetsgivarnas sätt att rationalisera utifrån TCOs representants syn på det, som North (1993) säger att det ligger i arbetsgivarnas spelregler i samhället att rationalisera, det är arbetsgivarnas normer som gör att arbetsgivarna tenderar att rationalisera ständigt i sina organisationer.

De enkla arbetena som SNs och LOs representanter tar fram som viktiga för att bekämpa arbetslösheten, kan förstås som en kostnadsfråga där de enkla arbetena inte kräver den kostnad som yrken med en utbildning kräver. Korpi (1985) menar att båda parter på arbetsmarknaden använder sina maktresurser många gånger med hänsyn till kostnaden. Som vi kan se här kan vara fallet i denna företeelse med enkla arbeten, som kan tillträda arbetsmarknaden istället för de mer avancerade anställningar som kräver mer i lön. Detta kan vara en möjlig förståelse till varför SNs och LOs representant anser att de enkla jobben behöver träda in på arbetsmarknaden mer, det kan vara på grund av kostnaderna de enkla arbetena för med sig i relation till de avancerade anställningar där kostnaderna blir högre. Men för att inte glömma bort att detta argument om att fler enkla arbeten behövs, kan förstås utifrån tidigare diskussion om att det kan vara ett argument framför en laglig arbetstidsförkortning. De enkla jobben kan helt enkelt vara ett möjligt alternativ för att försöka lösa arbetslösheten med. På det vis slipper parterna en laglig form som kan upplevas

som ett hot för representanterna för arbetsmarknadens parter, för att de inte längre kan styra som de själva vill.

Samtidigt hävdar If Metalls representant att om fler länder skulle börja med arbetstidsförkortning kanske fler skulle ta efter konceptet så att en arbetslöshetsnivå globalt skulle lösas till det bättre. Kan det vara If Metalls respondents egna tyckande och tro på att vid global förändring i arbetstid skulle människan få det bra och arbetslösheten lösas och inte ett tyckande som representant för If Metall. Är det som Habermas (2005) förespråkar om livsvärlden, den värld där det är de nära sammanhangen och där inte hänsyn tas till det ekonomiska och kalkylerande (Habermas 2005) och att det är utifrån livsvärlden IF Metalls representant diskuterar och inte utifrån det kalla systemets värld där enbart kalkylerande och ekonomiskt vinstintresse är av intresse (Habermas 2005), där If Metalls representants som företrädare för sin organisation egentligen befinner sig.

#### **7.4 Arbetstidsförkortning och ett ekologiskt hållbart samhälle**

Intressant är att samtliga företrädare för arbetsmarknadens parter inte upplever något ansvar för den ekologiska hållbarheten. Respondenterna menar istället att det ligger på någon annans bord, som exempelvis politikerna vilket Unionens företrädare hävdar. Eller som IF Metalls företrädare säger att medlemmarna aldrig hade gått med på tio år utan löneökning vilket egentligen hade varit bra för miljön. Men även TFs representant säger sig företräda medlemsföretagen och inget annat. Kan det vara så att representanterna för arbetsmarknadens parter ser att ansvaret ligger hos människan, alltså medlemmarna, som i sin tur röstar på politiker alternativt säger vad de vill ha till sina fack som gör att den ekologiska hållbarheten prioriteras eller inte. Det verkar som att representanterna anser att det är en fråga för politikerna som bär ansvaret. Men tänk om den ekologiska hållbarheten blir reglerat via lagen, hur kommer representanterna för arbetsmarknadens parter att se på det då?

Samtliga forskare (Isidorsson 2000, Fuehrer 2010, Sanne 1999, Nässen & Larsson 2015) med undantag av Olsson diskuterar den ekologiska hållbarheten och vikten av kortare arbetstid som kan gynna miljön. Inga av arbetsmarknadens parter ser arbetstidsförkortning som en form för att hjälpa den ekologiska hållbarheten. TCOs samt SNs representant diskuterar att arbetstidsförkortning med bibehållen lön inte gynnar miljön eftersom inkomsten är den samma och då konsumerar individen lika mycket. Även här kan parterna förstås utifrån systemvärlden (Habermas 2005) där man räknar på om arbetstidsförkortning kan leda till förbättring för klimatet eller inte. Alternativt Adorno och Horkheimers (2013) instrumentella rationalism, som gör sig synlig genom att parterna diskuterar i termer av beräkningar om det tillför miljön något att gå ner i arbetstid med full betalning. Men även Frankfurt skolans teori om den instrumentella rationalismen som kan leda till sin motsats istället, ju mer människan rationaliseras desto mer skada kan härledas (Krogh 1993:17). Rationalismen tar sin form i annan utgåva och har istället slagit över i sin motsats, där rationaliteten började bra men tillslut gick över till sin motsats och istället stjälpt miljön i utbyte att hjälpa. Man kan säga att TCOs och SNs representanter använder sitt förnuft (Adorno 2013) för att beräkna klimatpåverkan. Som Adorno säger att dagens miljöförstörelse, där människan har använt sig av sitt förnuft, försökt att få det till det bättre, men istället blivit sämre (Adorno 2013: 100), kan jämförelsen göras till arbetsmarknadens parter representanters resonemang om att det inte spelar någon roll för miljön eftersom individen tjänar lika mycket. Deras rationalitet har slått över och istället leder till det motsatta, de vill inte se vad arbetstidsförkortning kan göra för miljön eftersom

representanterna för arbetsmarknadens parter verkar ha fastnat i det instrumentella spårets logik (Krogh 1993:17). Adorno och Horkheimer enligt Kroghs beskrivning är att den instrumentella rationalismens logik är det största hotet mot både människor sociala och fysiska miljö som vi tydligt kan se här. Den instrumentella rationaliseringen skapar ohållbara situationer både för människan men även för miljön.

Både Nässen och Larsson (2015) säger att det är nödvändigt att istället se utifrån ett bredare perspektiv och se vad en arbetstidsförkortning kan leda till på för att komma till bukt med miljöpåverkan. Dessutom kan vi få förståelse för hur representanterna för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning och den ekologiska hållbarheten genom normerna i samhället och normernas betydelse för hur människan agerar, det ligger i landets spår som Bladh diskuterar (Bladh 2008 691). Normernas och institutionernas betydelse kan bekräftas av samtliga forskare med undantag av Olsson som hävdar att normerna och kulturen i landet och institutionerna påverkar individens val och handlande. Möjligen är den ekologiska hållbarheten relativt ny och tillhör inte vanligheten för representanterna för arbetsmarknadens parter att ta hänsyn till. Även forskning om arbetstidsförkortning och vad den kan göra för klimatet är förhållandevis ny. Det nämnda kan vara orsaker till varför inte den ekologiska hållbarheten har kommit in i representanterna för arbetsmarknadens parter diskussioner. Även medlemmarnas betydelse för den ekologiska hållbarheten är central utifrån hur representanterna ser på den ekologiska hållbarheten.

Samtidigt som både LOs och IF Metalls representanter anser att det är ojämlikt i samhället idag genom att de rikare blir rikare likaså de fattigare blir fattigare. På samma gång ser parterna att det hade varit av godo att dra ner på den materiella välfärden. Kan det vara medvetenhet som Feuhrer talar om som växer fram i samhället, medvetenhet på så vis att individen börjar förstå att sättet vi lever och arbetar på idag inte är hållbart för varken människan eller miljön (1992:35). Måhända kan denna medvetenhet vara livsvärlden (Habermas 2005) som sakta tar plats. Kanske en systemvärldskolonisering som Habermas (2005) förespråkar och menar att de varma värdena går in och påverkar de kalla värdena i systemvärlden och även går emot sättet att rationalisera på ett instrumentellt vis, kan vara på väg. Men lika som Bladh säger att institutioner förändras långsamt (2008 691) kan medvetenheten förändras i institutionernas takt, långsamt. Utöver detta verkar det som att både LOs och IF Metalls representanter pratar utifrån sina personliga upplevelser och livsvärldar av klimatpåverkan och inte utifrån deras roll som företrädare för deras organisationer. Representanterna ser klimatpåverkan som ett problem och verkar förstå att innebörden av hur vi människor lever leder till miljöförstörelse, trots detta verkar det inte ingå i deras roll som företrädare för organisationen. Av detta kan vi betrakta representanterna för arbetsmarknadens parter roll i stor del kan tillhöra systemvärlden (Habermas 2005) samtidigt som representantens egna och personliga uppfattning av arbetstidsförkortning och den ekologiska hållbarheten kan tillhöra livsvärldens (Habermas 2005).

## 7.5 Avslutande ord

Vad som kan tolkas av hur representanterna för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning i relation till förslitningsskador, arbetslöshet, medlemmarnas intressen samt den ekologiska hållbarheten är att det är arbetsmarknadens parter organisationers medlemmar, alltså människan som bestämmer hur arbetstidsförkortning ska bestridas och vad som ska prioriteras på arbetsmarknaden och i sin tur hur arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning. Men även att medlemmarna enligt respondenterna är orsak till varför



arbetstidsförkortning inte har skett i större utsträckning än vad den redan har gjort. Utifrån intervjupersonernas argument kan förstås att medlemmen är den de arbetar för och skulle medlemmen vilja ha kortare arbetsdag hade parterna stridit för detta. Likaså skulle medlemmen vilja ha arbetstidsförkortning på grund av hänsyn till miljön då hade parterna stridit för det. Även om medlemmarna hade önskat en arbetstidsförkortning för att bekämpa förslitningsskador hade parterna stridit för det. Till sist om medlemmarna hade velat ha arbetstidsförkortning för att bekämpa arbetslöshet hade parterna stridit för det, dock hävdade en respondent att det finns krafter på arbetsmarknaden som vill ha arbetslöshet. Men i det stora hela är det intervjupersonernas medlemmar som styr vad parterna ska prioriterar, enligt respondenterna. Hos intervjupersonerna verkar även överlevnaden på arbetsmarknaden vara av betydelse, där de inte vill se en laglig form av arbetstidsförkortning. Utöver detta verkar det som att samhällets normer och spår har en stark inverkan på hur representanterna för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning men också varför inte arbetstidsförkortning skett i större omfattning än den redan har gjort. Så varför några representanter för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning som de gör är på grund av att deras medlemmar vill ha högre lön. Men även arbetsgivarnas representanter hävdar att arbetsgivarnas medlemsföretag vill ha högre tillväxt. Genom detta kan vi se varför representanterna för arbetsmarknadens parter ser på arbetstidsförkortning som de gör, arbetstagarna vill ha högre lön och arbetsgivarna vill ha högre tillväxt, den instrumentella rationalismen hägrar hos samtliga. Arbetsmarknadens parter företräder sina medlemmar så i slutändan är det varje människa i arbetslivet som är delaktiga i beslut som leder till förslitningsskador, arbetslöshet samt ekologisk hållbarhet.

Jag avslutar med det citat jag började uppsatsen med;

”Vill medlemmarna ha kortare arbetstid, då vill vi också ha det”  
Representant TCO 2017

### **7.5.1 Vidare forskning**

Under uppsatsens tid har flera infallsvinklar till arbetstidsförkortning varit intressanta. Något som är definitivt, är att det finns många vägar att gå vidare forskning av arbetstidsförkortning. Men vad som har kommit att intressera mig en aning mer än andra vägar är arbetstidsförkortning kopplat till den ekologiska hållbarheten. Vidare forskning om arbetstidsförkortning i relation till den ekologiska hållbarheten hade varit intressant att få studera. En lucka som kanske kan fyllas av en vidare forskning, är studie kring hur individens konsumtionsmönster skulle påverkas av en förkortad arbetstid med bibehållen lön. Studera om denna modell hjälper eller stjälper den ekologiska hållbarheten och om det blir någon skillnad i konsumtionsmönstret trots lika mycket i inkomst. Utöver det är den sociala hållbarheten även en intressant aspekt i relation till arbetstidsförkortning. Där studier om hur människan upplever sitt liv i helhet utifrån en förkortad arbetstid, hade varit intressant dock ur ett längre perspektiv än vad som redan har gjorts.

## **8 Käll- och litteraturförteckning**

### **Referenslista**

Adorno, T. (2013). *Aesthetic Theory*. London: Bloomsbury Academic, Bloomsbury Publishing Plc.

Adorno, T. & Horkheimer, M. (2011). *Upplysningens dialektik*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB.

Birgitta Olsson- 1999 *Reduced Working Hours and Extended Operation Hours: A Profit- able Change to a 6+6-Hour Shift Model in Essilor Oy*

Bryman, A. & Nilsson, B. (2010). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber:Malmö.

Habermas, J. (2005). *Globalizing Critical Theory*. Förlag: Rowman & Littlefield Publishers.

Habermas, J. (1995) *Kommunikativt handlande – Texter om språk, rationalitet och samhälle*. Daidalos: Göteborg.

Jackson, Tim (2009). *Välfärd utan tillväxt: så skapar vi ett hållbart samhälle*. Stockholm: Ordfront förlag (209 s)

Justesen, Lise & Mik-Meyer Nanna. (2010). *Kvalitativa metoder*. Upplaga 1. Lund: Studentlitteratur

Isidorsson, Tommy. (2001) *Striden om tiden: Arbetstidens utveckling i Sverige under 100år i ett internationellt perspektiv*. Göteborgsuniveristet.

Jonas Nässén, Jörgen Larsson 2015- *Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households*.

Korpi, Walter. (1987). *Maktens isberg under ytan*. Särtryck ur ”Maktbegreppet”. Red Petersson, O. Nr 184. Stockholm. Carlssons Bokförlag.

Ljungar, Erik (2014). *Sociologins klassiker om ekonomi och samhälle*. I Azarian, Reza, Daoud, Adel & Larsson, Bengt (red.) *Ekonomisk sociologi: en introduktion*. Stockholm: Liber (26 s)

Månsson, Per (red.). 2010 *Många samhällsteorier : traditioner, riktningar, teoretiker*. Stockholm: Norstedt.

North, D. 1993: *Institutionerna, tillväxten och välståndet*, SNS Förlag

Pierson, P. (2000). Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *The American Political Science Review*, 94(2), s. 251-267.

Weber, Max (1986): *Kapitalismens uppkomst*, Graphic System AB, Göteborg

## 8.1 Elektronisk referenslista

<http://www.prevent.se/arbetsliv/artikel/artikelserie/hallbart-arbetsliv/psykosociala-afaktorer-forsvarar-langt-arbetsliv/> Krister Zelder- 2011

Läst 11/4 kl 11.00.

[http://ac.els-cdn.com/lib.costello.pub.hb.se/001632879290045H/1-s2.0-001632879290045H-main.pdf?\\_tid=0d4cc0be-1858-11e7-b8df-00000aab0f26&acdnat=1491215392\\_53c6638c91cdc235b1e006b8fcf68102](http://ac.els-cdn.com/lib.costello.pub.hb.se/001632879290045H/1-s2.0-001632879290045H-main.pdf?_tid=0d4cc0be-1858-11e7-b8df-00000aab0f26&acdnat=1491215392_53c6638c91cdc235b1e006b8fcf68102)- Sanne Christer-1992

<http://arbetsmarknadsnytt.se/snabbfakta/fakta/1938-ars-saltsjobadsavtal/>  
05/01- 2017

DN Debatt <http://www.dn.se/debatt/vi-ska-utreda-mojligheten-att-infora-ett-alterneringsar/>  
DN 24/5- 2017

<http://arbetetsmarknad.se/tema/ef-varnen-2/den-svenska-modellensuppgang-och-fall/>  
24/5-2017

<http://www.forskning.se/2014/09/10/jobba-6-timmar-fa-betalt-for-8/> -Eva Barkeman,  
Vetenskapsrådet 26/5- 2017

<http://fyrbodals.se/download/18.403d444a13f99aae52336e9/1375696326051/Inspirationsdag.pdf> - Fyrbodals 2013  
24/5 2017

<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/vad-ar-psykisk-ohalsa/> Rolf Eriksson, 09 Augusti 2006  
24/5 - 2017

<http://www.tam-arkiv.se/area/tco/historik-2013>  
24/5-2017

KTH-<https://www.kth.se/om/miljo-hallbar-utveckling/utbildning-miljo-hallbar-utveckling/verktygslada/sustainable-development/ekonomisk-hallbarhet-1.431976> - 2015

## 9 Bilagor

## **Intervjufrågor: Arbetstagarparten- LO- TCO- UNIONEN**

1. Kan du berätta lite om dig själv? (*roll i organisationen, hur länge arbetat som detta*)
2. Vad har du för arbetsuppgifter?
3. Hur ser ni på sex timmars arbetstid/arbetsdagsförkortning?
4. Vilka fördelar anser du är med en sex timmars arbetsdag/arbetsdagsförkortning?
5. Vilka nackdelar kan du se med sex timmars arbetsdag/arbetsdagsförkortning?
6. Vilka argument väger tyngst tycker Ni?
7. Hur har det sett ut vid tidigare arbetsdagsförhandlingar?
8. Vad är skillnaden idag från tidigare förhandlingar, hur har argumenten förändrats?
9. Vari består skillnaden tror du?
10. Hur tror du tempot i arbetslivet skulle påverkas av införandet av sex timmars arbetsdag?
11. Hur ser ni på den sociala hållbarheten (kombination med familjeliv, intressen, engagera sig i samhällsfrågor, återhämtning) i relation till en arbetsdagsförkortning i form av sex timmars arbetsdag?
12. Hur tror du en arbetsdagsförkortning skulle påverka försämringsgraderna i arbetslivet?
13. Hur ser Ni på en arbetsdagsförkortning i form av sex timmars arbetsdag alternativt annan form i relation till den ekologiska hållbarheten? (framförallt miljön)
14. Hur ser ni på sex timmars arbetsdag/arbetsdagsförkortning i relation till flexibilitet(arbetsdagsflexibilitet)? (Vissa företag hävdar att de blivit flexibla med sex timmars arbetsdag i form av att längre öppettider har kunnat utföras på grund av att en arbetsgrupp arbetar från morgon till lunch och den andra gruppen från lunch till kväll).
15. Hur ser ni på arbetsdagsförkortning i form av sex timmars arbetsdag/arbetsdagsförkortning i relation till effektivitet?
16. Hur tror ni att arbetsgivarparten ser på sex timmars arbetsdag?
17. Varför tror du att arbetsgivarparten ser på sex timmars arbetsdag/arbetsdagsförkortning som de gör?
18. Om en arbetsdagsförkortning i form av sex timmars arbetsdag på arbetsmarknaden skulle bli aktuell, hur skulle ni föredra att den tar form, via lagstiftning eller avtalsvägen?
19. Hur tror du det skulle se ut i svenskt arbetsliv om 10 år om vi införde 6 timmars arbetsdag nu?

## **Arbetsgivarparten- SN**

1. Kan du berätta lite om dig själv? (*roll i organisationen, hur länge arbetat som detta*)
2. Vad har du för arbetsuppgifter?
3. Vad gäller sex timmars arbetsdag, hur ser Ni på det?
4. Vilka fördelar anser Ni är med en sex timmars arbetsdag/arbetsdagsförkortning?
5. Vilka nackdelar kan Ni se med sex timmars arbetsdag/arbetsdagsförkortning?
6. Vilka argument väger tyngst tycker Ni?
7. Hur har det sett ut vid tidigare arbetsdagsförhandlingar?
8. Vad är skillnaden idag från tidigare förhandlingar, hur har argumenten förändrats?
9. Vari består skillnaden tror du?
10. Hur tror du tempot i arbetslivet skulle påverkas av införandet av sex timmars arbetsdag/arbetsdagsförkortning?
11. Hur ser ni på den sociala hållbarheten (kombination med familjeliv, intressen, engagera sig i samhällsfrågor, återhämtning) i relation till en arbetsdagsförkortning i form av sex timmars arbetsdag alternativt annan form?

12. Hur tror du en arbetstidsförkortning skulle påverka förslitningsskadorna i arbetslivet?
13. Hur ser Ni på en arbetstidsförkortning i form av sex timmars arbetsdag alternativt annan form av arbetstidsförkortning i relation till den ekologiska hållbarheten? (framförallt miljön)
14. Hur ser ni på sex timmars arbetsdag/arbetstidsförkortning i relation till flexibilitet(arbetstidsflexibilitet)? (Vissa företag hävdar att de blivit flexiblare med sex timmars arbetsdag i form av att längre öppettider har kunnat utföras på grund av att en arbetsgrupp arbetar från morgon till lunch och den andre gruppen från lunch till kväll).
15. Hur ser ni på arbetstidsförkortning i form av sex timmars arbetsdag alternativt annan form av arbetstidsförkortning i relation till effektivitet?
16. Hur tror ni att arbetstagarorganisationen (LO) samt tjänstemannaorganisationen (TCO) ser på sex timmars arbetsdag/arbetstidsförkortning?
17. Varför tror ni att arbetstagarorganisationen samt tjänstemannaorganisationen ser på sex timmars arbetsdag/arbetstidsförkortning som de gör?
18. Om en arbetstidsförkortning i form av sex timmars arbetsdag på arbetsmarknaden skulle bli aktuell, hur skulle ni föredra att den tar form, via lagstiftning eller avtalsvägen?
19. Hur tror ni det skulle se ut i svenskt arbetsliv om tio år om vi införde sex timmars arbetsdag nu?





# HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: [registrator@hb.se](mailto:registrator@hb.se) · Webb: [www.hb.se](http://www.hb.se)