



Anders Björklund

**Faktiska, möjliga och
önskade arbetstider**

Småtryck från



Nr 258

Särtryck ur

SOU 1989:53
Arbetstid och
välfärd

INDUSTRIENS
UTREDNINGS-
INSTITUT
STOCKHOLM



Industriens Utredningsinstitut

är en fristående vetenskaplig forskningsinstitution grundad 1939 av Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund.

Syfte

Allt bedriva forskning rörande ekonomiska och sociala förhållanden av betydelse för den industriella utvecklingen.

Verksamhet

Huvuddelen av arbetet inom institutet ägnas åt långsiktiga forskningsuppgifter. Man siktar härvid till ett studium av de grundläggande sammanhangen inom näringslivet och särskilt till att belysa de frågor som hör samman med strukturella och institutionella förändringar. Forskningsresultaten publiceras i institutets skriftserier.

Styrelse

Tekn. dr Curt Nicolin, ordf.
Direktör Gösta Bystedt
Direktör Torbjörn Ek
Direktör Per-Olof Eriksson
Tekn. dr Lennart Johansson
Direktör Ulf Laurin
Direktör Magnus Lemmel
Direktör Lars Nabseth
Direktör Karl-Erik Sahlberg
Direktör Marcus Storch
Ekon. dr Peter Wallenberg
Direktör Sven Wallgren
Docent Gunnar Eliasson, chef

Adress

Industriens Utredningsinstitut
Box 5501, 114 85 Stockholm
Tel. 08-783 80 00

Bilaga 3

Faktiska, möjliga och önskade arbetstider

av Anders Björklund



Industriens Utredningsinstitut

är en fristående vetenskaplig forskningsinstitution grundad 1939 av Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund.

Syfte

Att bedriva forskning rörande ekonomiska och sociala förhållanden av betydelse för den industriella utvecklingen.

Verksamhet

Huvuddelen av arbetet inom institutet ägnas åt långsiktiga forskningsuppgifter. Man siktar härvid till ett studium av de grundläggande sammanhangen inom näringslivet och särskilt till att belysa de frågor som hör samman med strukturella och institutionella förändringar. Forskningsresultaten publiceras i institutets skriftserier.

Styrelse

Tekn. dr Curt Nicolin, ordf.
Direktör Gösta Bystedt
Direktör Torbjörn Ek
Direktör Per-Olof Eriksson
Tekn. dr Lennart Johansson
Direktör Ulf Laurin
Direktör Magnus Lemmel
Direktör Lars Nabseth
Direktör Karl-Erik Sahlberg
Direktör Marcus Storch
Ekon. dr Peter Wallenberg
Direktör Sven Wallgren
Docent Gunnar Eliasson, chef

Adress

Industriens Utredningsinstitut
Box 5501, 114 85 Stockholm
Tel. 08-783 80 00

Inledning

Sambanden mellan faktiska, önskade och möjliga arbetstider är viktiga att känna till av flera skäl. Först och främst är den enskilde anställdes välfärd beroende av hur de faktiska arbetstiderna överensstämmer med de önskade. Alltför stora avvikelser mellan faktiska och önskade arbetstider per vecka kan upplevas mycket negativt. Den individuella tillfredsställelsen med ett arbete beror i stor utsträckning också på möjligheterna att utnyttja den faktiska arbetstiden; sociala kontakter på arbetsplatsen och möjligheten att uträtta enklare personliga ärenden är konkreta exempel.

Man kan också tänka sig att personer vars arbetstider överensstämmer med önskemålen fäster ett värde i att ha ett arbete som medger möjligheter att ändra arbetstiden uppåt och nedåt. Sådana möjligheter innebär ju en handlingsberedskap i händelse av att man ändrar sina önskemål till följd av förändrade ekonomiska villkor eller ändrade familjeförhållanden eller liknande.

Ett annat skäl till att skaffa sig kunskap om sambanden mellan faktiska, önskade och möjliga arbetstider har att göra med analysen av hur ändrade ekonomiska incitament påverkar arbetsutbudet. Detta är ju en klassisk nationalekonomisk frågeställning och den är bl.a. aktuell i diskussionen kring marginalskatterna i den sittande inkomstskattekommittén.

För att förändrade ekonomiska incitament skall kunna påverka arbetsutbudet krävs, åtminstone på kort sikt, självfallet att de anställda på sina arbetsplatser har möjlighet att förändra sina arbetstider. Om arbetsgivaren inte tillåter variationer uppåt eller nedåt är det svårt att omedelbart reagera på ekonomiska incitament. Förändrade arbetstider kan då kräva byte av arbete eller att man skaffar ett extraarbete, något som visserligen kan vara möjligt men normalt tar tid.

Syftet med denna rapport är att presentera ny beskrivande information om faktiska, önskade och möjliga arbetstider. Data är hämtade från det så kallade HUS-materialet, som kommit fram i ett samarbetsprojekt mellan Göteborgs universitet och Industriens Utredningsinstitut med professor Anders Klevmarcken som projektledare. Drygt 2 500 individer, tillhörande ca 2 000 hushåll, intervjuades både 1984 och 1986 om en mängd hushållsekonomiska faktorer. Ett visst bortfall noterades från 1984 till 1986. Den fortsatta analysen bygger på data från 1 863 sysselsatta personer 1984 och 1 422 personer 1986.

Faktiska arbetstider 1984 och 1986

De faktiska veckoarbetstiderna¹ under 1984 och 1986 framgår av tabellerna 1a och 1b. Man kan se en uppgång från 35,8 till 36,6 timmar per vecka och uppgången var kraftigare för kvinnor än för män. Denna utveckling kan dokumenteras med högre precision med hjälp av arbetskraftsundersökningarna (AKU) men vi kan notera att HUS-data ger en likartad bild som är konsistent med AKU. Det framgår också att arbetstiderna är längre för högutbildade än för lågutbildade, något som också är ett vanligt resultat från ekonometriska studier av arbetsutbudets bestämningsfaktorer.

Vidare kan man se att bara omkring tio procent av de sysselsatta hade extraarbeten och att dessa personer arbetade bara drygt fem timmar per vecka på dessa extraarbeten. Sammantaget ger därför sysselsättningen i extraarbeten ett mycket litet bidrag till det samlade arbetsutbudet.

Det finns ett svagt samband mellan förekomst och omfattning av extraarbeten och arbetstiden på det huvudsakliga arbetet i riktning mot mer extraarbete för dem som har korta tider på det huvudsakliga arbetet. Detta illustreras av tabellerna 2a och 2b.

Frihet att utnyttja den faktiska arbetstiden

Frihet att utnyttja den faktiska arbetstiden är framför allt av intresse ur individuell välfärdssynvinkel. Därmed blir det också relevant att undersöka om det finns systematiska skillnader i denna frihet och om dessa skillnader förstärker eller försvagar andra skillnader exempelvis inkomstskillnader.

Tabell 3a ger information om tid för måltidsraster, vanliga raster och personliga ärenden från 1984 års intervjuer. Det framgår att de anställda i genomsnitt har 40 minuter för måltidsraster som inte räknas till arbetstid. Skillnaden mellan ålders- och utbildningsgrupper är mycket liten. Däremot har män längre tid för måltidsraster än kvinnor. Detta kan dock bero på att kvinnor har kortare arbetstider än män. Överhuvudtaget måste beaktas att skillnader i arbetstider inte har "kontrollerats för" i dessa tabeller.

Tiden till kafferaster och liknande på ordinarie arbetstid är omkring 20 minuter per dag och den är tämligen jämnt fördelad mellan grupper. De yngre har dock något längre tid för raster.

De anställda uppger vidare att i genomsnitt 11 minuter per dag av den ordinarie arbetstiden kan utnyttjas för personliga saker som att tala med vänner m.m. Skillnaderna är små även i detta avseende, med undantag för klart högre tal för

män än för kvinnor. Dessa skillnader mellan könen svarar dock mot de skillnader som finns i total arbetstid.

I 1986 års intervjuer formulerades frågorna något annorlunda (se tabell 3b). Vad gäller möjligheten att samtala med arbetskamrater under arbetets gång finner man att ca 12 procent (11,9 procent) av de anställda saknade denna möjlighet. Något fler kvinnor än män saknade denna möjlighet och de äldre var också något missgynnade i förhållande till de yngre.

Ca 12 procent (12,3 procent) uppgav att de inte kunde ringa ett privat telefonsamtal under arbetstid. Kvinnorna var även här något missgynnade jämfört med männen medan åldersskillnaderna var obetydliga. De lågutbildade hade den högsta andelen (15,4 procent) som saknade möjligheten att ringa telefonsamtal, medan de mellanutbildade uppvisade den lägsta andelen (8,8 procent).

Att med kort varsel bli ålagd att utföra övertidsarbete måste betecknas som en frihetsinskränkning i arbetet. Drygt 60 procent (13,9 procent ofta och 47,5 procent ibland) av de anställda blir ålagda att göra detta ofta eller ibland. Kvinnor och unga och lågutbildade är dock gynnade i detta avseende jämfört med män, äldre respektive högutbildade. Detta sammanhänger troligen med att chefsbefattningar i större utsträckning än andra arbeten är förknippade med krav på att med kort varsel utföra övertidsarbete.

De ekonomiska villkoren för övertidsarbete har också relevans från välfärdsynpunkt. Tabell 4 visar att ca 11 procent inte erhöll ersättning för extra arbetstimmar utöver de vanliga. Denna nivå gällde både 1984 och 1986. Det var fler män än kvinnor, fler äldre än unga och fler hög- än lågutbildade som inte erhöll övertidsersättning.

Bland dem som får övertidsersättning uppgav ca 60 procent att de får mer betalt för övertiden. Övertidsersättningen i procent låg på drygt 60 procent och varierar mycket litet mellan olika grupper.

Möjliga och önskade arbetstider

Möjligheten att öka eller minska arbetstiden behöver inte vara så viktig för dem vars önskemål överensstämmer med de faktiska arbetstiderna. Om ändrade ekonomiska villkor snabbt skall ge utslag i förändrade arbetstider krävs dock faktiska möjligheter att förändra sina arbetstider.

1984 rapporterade 61,7 procent av de anställda att arbetsgivarna inte tillåter fler arbetstimmar mot betalning (tabell 5a). Majoriteten av de anställda upplevde således en sådan restriktion. Av dessa var det dock bara 11,2 procent som ville arbeta fler arbetstimmar med oförändrad timersättning varför ca 7 procent (0,617x0,112) av de anställda var förhindrade att realisera sin önskan om fler arbetstimmar hos sin arbetsgivare.

I genomsnitt ville dessa personer arbeta 10,2 timmar mer per vecka.² Ungdomar är kraftigt överrepresenterade bland dem som vill men inte får arbeta mer. Detta antyder att restriktioner av detta slag kan vara relativt kortvariga och att de uppkommer under den fas i livet då man prövar sig fram på olika jobb.

Mönstret 1986 var ganska likartat, även om andelen som uppgav att arbetsgivaren inte tillåter fler timmar sjunkit från 61,7 procent till 52,9 (tabell 5b).

Denna förändring, som var särskilt påtaglig för unga, kan mycket väl vara konjunkturbetingad. Dessutom hade skillnaderna mellan män och kvinnor minskat från 1984 till 1986.

Tabellerna 6a och 6b ger motsvarande information om möjligheten och önskemålen att *reducera* sina arbetstider. Även för denna förändring är en majoritet av de anställda förhindrade av sina arbetsgivare — 69,1 procent 1984 och 58,8 procent 1986. Av dessa var det dessutom 12,0 respektive 16,6 procent som skulle vilja arbeta färre timmar. Det var således ca 8 (0,691x0,12) respektive 10 procent (0,588x0,166) av de anställda som upplevde en bindande restriktion att sänka sina arbetstider. Detta var något fler än de som var förhindrade att öka sina arbetstider, varför de restriktioner som rådde dessa år netto tenderade att höja den faktiska sysselsättningen. Skillnaden i storlek mellan grupperna som ville (men inte kunde) höja respektive sänka sina arbetstider var dock små.

Mot denna bakgrund kan man fråga sig om de som är förhindrade att öka sina arbetstimmar hos den huvudsakliga arbetsgivaren i stället kan realisera sina önskemål med hjälp av extraarbeten. Tabell 7 visar på ett tydligt mönster att extraarbeten är vanligare hos dem som vill men inte får öka arbetstiden, men bara som högst 17 procent år 1984 i denna grupp hade extraarbete.

Därför fungerar extraarbeten bara i begränsad utsträckning som medel att realisera sina faktiska önskemål.

Önskemål inför pensioneringen

Frågorna om önskemål inför pensioneringen ställdes till dem som vid intervju-tidpunkten var 50—65 år gamla. Svaren presenteras i tabellerna 8a och 8b.

1984 uppgav 77,9 procent att de hade en förutbestämd pensionsålder på sitt arbete. En klar majoritet av dessa (69,7 procent) hade 65 år som pensionsålder. Detta betyder att drygt hälften (0,779x0,697) hade arbeten med förutbestämd pensionsålder på 65 år. Omvänt betyder detta också att nästan hälften av alla anställda i åldern 60 till 65 år hade andra förhållanden än vad som brukar betecknas som den "normala", nämligen förutbestämd pensionering vid 65 år.

Därefter kommer frågor om önskemål att arbeta mindre eller sluta arbeta helt och hållet innan den förutbestämda pensionsåldern även om detta skulle leda till lägre pension. Svaren var mycket likartade 1984 och 1986, något som tyder på stabilitet i preferenserna under denna period. Drygt 10 procent önskade sluta helt och nära 30 procent uppgav att de ville arbeta mindre.

Individegenskaperna hos dem som önskade sluta respektive fortsätta framgår av tabell 8 a för 1984. Det visar sig att kvinnor är överrepresenterade bland dem som vill fortsätta arbeta. De som önskar fortsätta arbeta har också något färre år i förvärvsarbete bakom sig och något fler år med deltidsarbete än de som vill sluta. En tänkbar förklaring till detta mönster kan vara att många kvinnor genom att fortsätta arbeta under de sista åren fram till pensioneringen fortfarande kan förbättra sina ATP-poäng, medan detta inte gäller för män.

Även när det gäller önskemålen att arbeta längre än till den förutbestämda pensionsåldern var stabiliteten i svaren mellan 1984 och 1986 påfallande. Endast 6,1 procent (1984) respektive 8,4 procent (1986) önskade göra detta även

om det skulle leda till högre pension. Intresset för att arbeta längre var alltså mycket lågt trots att frågan var formulerad så att arbetet också skulle leda till högre pension. Både 1984 och 1986 uppgav de flesta av dem som önskade arbeta längre att det var deltid de önskade.

Slutligen tillfrågades i 1984 års undersökning de som *inte* har förutbestämd pensionsålder om planer på att arbeta deltid fram till pensioneringen. En mycket hög andel (81,4 procent) av de svarande uppgav att de hade sådana planer.

Sammanlagt ger svaren på dessa frågor ett intryck av stark önskan att reducera sitt arbetsutbud redan före pensioneringen, oavsett om en förutbestämd pensionsålder föreligger eller ej. Vidare tycks intresset av att arbeta längre än till den förutbestämda pensionsåldern vara lågt. Svaren från 1984 och 1986 var mycket likartade, vilket tyder på stabila preferenser under dessa år. Huruvida radikalt andra ekonomiska incitament skulle ändra dessa önskemål är dock en annan historia som kräver en annan typ av analys för trovärdiga svar.

Tabell 1a. Veckoarbetstider 1984 på huvudsakligt arbete och på extraarbeten.

	Timmar på huvudsakligt arbete	Timmar på extraarbeten	Timmar på extraarbeten för dem som har extraarbeten	Andel som har extra- arbeten (%)
Samtliga anställda	35,8	0,7	5,6	12,1
Män	40,0	0,7	4,9	14,0
Kvinnor	31,9	0,7	6,5	10,3
-24 år	35,2	0,7	5,8	11,5
25—54 år	36,5	0,8	5,8	13,0
55 år-	32,9	0,3	3,3	8,0
- 9 års utbildning	34,5	0,5	6,0	8,5
10—12 års utbildning	36,0	0,6	5,5	11,9
13 års utbildning-	37,1	0,9	5,5	16,1
Samtliga företagare	43,9	0,6	5,5	10,1

Tabell 1b. Veckoarbetstider 1986 på huvudsakligt arbete och andel med extraarbeten.

	Timmar på huvudsakligt arbete	Andel som har extra- arbeten (%)
Samtliga anställda	36,6	9,4
Män	40,4	12,3
Kvinnor	33,0	6,7
- 24 år	38,7	9,1
25—54 år	36,8	9,9
55 år-	34,2	6,9
- 9 års utbildning	35,8	8,4
10—12 års utbildning	36,7	8,8
13 års utbildning	37,2	11,1
Samtliga företagare	44,3	6,8

Tabell 2a. Samband mellan arbetstider på det huvudsakliga arbetet och extraarbeten, 1984. Anställda plus företagare.

	Arbetstimmar på huvudsakliga arbetet			
	-20 timmar	21-30 timmar	31-40 timmar	41 timmar-
Andel med extraarbeten(%)	10,6	13,9	11,7	11,8
Antal timmar på extraarbeten	0,7	0,7	0,7	0,6
Timmar på extraarbeten för dem som har extra- arbeten	7,1	4,9	5,7	5,1

Tabell 2b. Samband mellan arbetstider på det huvudsakliga arbetet och extraarbeten, 1986. Anställda plus företagare.

	Arbetstimmar på huvudsakliga arbetet			
	-20 timmar	21-30 timmar	31-40 timmar	41 timmar-
Andel med extraarbeten(%)	14,5	10,1	8,2	8,3

Tabell 3a. Tid för måltidsraster, vanliga raster och personliga ärenden, 1984. Minuter.

	Tid till måltidsraster som ej räknas till arbetstid	Tid till kafferaster m m på ordinarie arbetstid	Tid av arbetstiden för personliga saker, tala med vänner m m
Samtliga anställda	40	20	11
Män	45	21	13
Kvinnor	35	20	9
- 24 år	40	23	11
25—54 år	40	21	11
55 år -	40	16	9
- 9 års utbildning	41	18	10
10-12 års utbildning	40	22	11
13 års utbildning	39	22	11

Tabell 3b. Frihet att förfoga över arbetstiden 1986.

	Har Du möjlighet att samtala med arbetskamrater under arbetets gång?(%)				Kan Du ringa ett privatsamtal under arbetstid?(%)			
	Ja Ofta	Ja Ibland	Nej	Tveks	Ja Ofta	Ja Ibland	Nej	Tveks
Samtliga anställda	67,1	20,9	11,9	0,1	50,4	37,3	12,3	0,1
Män	69,5	20,6	9,9	0,0	55,9	35,2	8,9	0,0
Kvinnor	64,7	21,2	13,9	0,1	45,1	39,2	15,6	0,1
- 24 år	74,0	16,9	9,0	0,0	43,8	44,9	11,3	0,0
25—54 år	66,7	21,9	11,6	0,1	51,0	36,3	12,6	0,1
55 år -	65,3	19,3	15,4	0,0	50,7	38,1	11,2	0,0
- 9 års utbildning	63,7	22,9	13,4	0,0	46,0	38,4	15,4	0,2
10—12 års utbildning	68,5	21,9	9,4	0,2	50,7	40,5	8,8	0,0
13 års utbildning-	68,7	18,3	13,0	0,0	53,8	33,3	12,9	0,0

forts. Tabell 3b.

	Måste Du med kort varsel göra övertid?(%)			
	Ja Ofta	Ja Ibland	Nej	Tveks
Samtliga anställda	13,9	47,5	38,0	0,6
Män	19,3	48,9	30,7	1,1
Kvinnor	8,8	46,2	45,0	0,0
- 24 år	14,9	48,8	34,5	1,9
25—54 år	14,5	49,1	36,0	0,5
55 år-	10,4	37,8	51,4	0,3
- 9 års utbildning	11,2	46,4	42,2	0,3
10—12 års utbildning	13,4	47,5	38,9	0,2
13 års utbildning-	16,9	48,6	33,3	1,1

Tabell 4. Övertidsersättning 1984 och 1986.

	Om Du arbetar fler timmar än vanligt någon vecka, skulle Du då få betalt i pengar eller ledighet för dessa timmar? (%)			Om Du tar ut övertiden i pengar, skulle Du få mer betalt för det övertidsarbetet? (%)			Övertidsprocent för dem som får mer betalt
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
	<i>1984</i>						
Samtliga anställda	86,5	11,3	2,2	60,5	31,2	8,3	63
Män	84,8	12,9	2,3	75,3	20,1	4,6	62
Kvinnor	88,1	9,8	2,2	46,9	41,5	11,6	63
- 24 år	88,9	7,7	3,4	48,2	41,3	10,5	64
25—54 år	86,4	11,4	2,2	64,0	28,1	8,0	63
55 år-	83,5	14,4	2,1	54,4	37,7	7,8	60
- 9 års utbildning	90,7	5,8	3,4	62,6	31,9	5,6	61
10—12 års utbildning	89,2	8,6	2,2	62,9	26,9	10,4	62
13 års utbildning	78,9	20,1	1,1	55,0	36,1	8,9	66
	<i>1986</i>						
Samtliga anställda	87,1	10,8	2,1	59,3	29,0	11,7	62
Män	86,4	12,5	1,1	72,0	21,7	6,3	61
Kvinnor	87,8	9,2	3,1	47,3	35,9	16,7	64
- 24 år	92,6	5,6	1,7	53,0	30,1	16,8	70
25—54 år	88,1	10,3	1,6	60,5	28,6	10,8	62
55 år-	78,1	16,8	5,1	55,8	30,9	13,3	58
- 9 års utbildning	93,8	3,4	2,9	60,8	28,9	10,3	57
10—12 års utbildning	88,7	10,2	1,1	60,5	29,5	9,9	64
13 års utbildning	79,9	17,7	2,4	56,6	28,6	14,8	65

Tabell 5a. Möjlighet och önskemål att arbeta mera 1984.

	Tillåter Din arbetsgivare att Du stadigvarande arbetar fler timmar mot betalning på Ditt huvudsakliga arbete, om Du önskar det? (%)			Skulle Du vilja arbeta flera timmar med oförändrad timersättning om Du kunde det? (Enbart de som svarat nej eller tveksam) (%)			Hur många fler timmar per vecka?
	Ja	Nej	Tveks	Ja	Nej	Tveks	
Antal anställda	31,7	61,7	6,6	11,2	87,5	1,3	10,2
Män	34,6	58,7	6,7	7,9	90,8	1,3	8,5
Kvinnor	28,8	64,7	6,5	14,2	84,4	1,4	11,0
- 24 år	30,8	55,2	13,9	30,5	68,1	1,4	11,6
25—54 år	33,0	61,4	5,7	9,7	88,9	1,4	9,9
55 år -	27,9	67,1	5,0	3,1	95,8	1,0	4,7
- 9 års utbildning	32,2	61,6	6,3	11,7	86,5	1,7	10,9
10—12 års utbildning	32,8	59,1	8,2	12,1	86,6	1,4	11,4
13 års utbildning	30,1	64,8	5,1	9,7	89,5	0,9	7,7

Tabell 5b. Möjlighet och önskemål att arbeta mera 1986.

	Tillåter Din arbetsgivare att Du stadigvarande arbetar fler timmar mot betalning på Ditt huvudsakliga arbete, om Du önskar det? (%)			Skulle Du vilja arbeta flera timmar med oförändrad timersättning om Du kunde det? (Enbart de som svarat nej eller tveksam) (%)			Hur många fler timmar per vecka?
	Ja	Nej	Tveks	Ja	Nej	Tveks	
Antal anställda	35,5	52,9	11,7	11,7	84,7	3,5	9,3
Män	37,2	51,6	11,3	10,0	85,9	4,2	9,2
Kvinnor	33,8	54,2	12,0	13,4	83,7	2,9	9,3
- 24 år	50,4	35,2	14,4	25,3	74,7	0,0	6,8
25—54 år	34,6	54,7	10,7	11,8	84,7	8,5	9,4
55 år -	32,3	52,0	15,7	5,7	89,3	5,0	12,0

Forts. Tabell 5b.

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
- 9 års utbildning	37,5	49,7	12,8	9,9	86,0	4,1	7,8
10—12 års utbildning	34,5	53,3	12,2	11,7	86,2	2,1	10,1
13 års utbildning -	34,6	55,2	10,2	13,3	82,2	4,4	9,5

Tabell 6a. Möjlighet och önskemål att arbeta mindre 1984.

	Tillåter Din arbetsgivare att Du arbetar stadigvarande färre timmar per vecka på Ditt huvudsakliga arbete, om Du önskar det? (%)			Skulle Du vilja arbeta färre timmar med oförändrad timersättning även om Du skulle tjäna mindre totalt? (%)			Hur många färre timmar?
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveks</i>	
Alla anställda	24,3	69,1	6,6	12,0	85,0	3,1	11,2
Män	22,6	70,6	6,8	13,1	83,6	3,3	11,3
Kvinnor	26,0	67,7	6,3	10,8	86,4	2,8	11,1
- 24 år	18,7	75,5	5,8	4,9	90,8	4,3	10,0
25—54 år	25,1	69,1	5,8	12,4	84,7	2,9	11,3
55 år -	25,3	65,0	9,7	15,4	81,5	3,1	11,3
- 9 års utbildning	22,9	70,5	6,7	11,1	85,5	3,4	11,6
10—12 års utbildning	21,4	72,8	5,8	10,8	86,2	3,0	11,0
13 års utbildning -	29,0	63,6	7,4	14,3	82,9	2,8	11,1

Tabell 6b. Möjlighet och önskemål att arbeta mindre 1986.

	Tillåter Din arbetsgivare att Du arbetar stadigvarande färre timmar per vecka på Ditt huvudsakliga arbete, om Du önskar det? (%)			Skulle Du vilja arbeta färre timmar med oförändrad timersättning även om Du skulle tjäna mindre totalt? (%)			Hur många timmar?
	Ja	Nej	Tveks	Ja	Nej	Tveks	
Alla anställda	28,9	58,8	12,3	16,6	77,6	5,8	8,2
Män	26,7	60,0	13,2	16,1	77,6	6,3	7,9
Kvinnor	31,1	57,5	11,3	17,2	77,6	5,2	8,4
- 24 år	40,6	46,6	12,8	21,4	74,0	4,5	6,9
25—54 år	28,5	59,9	11,6	16,7	78,2	5,1	7,7
55 år -	24,7	59,4	15,9	14,1	76,1	9,8	12,8
9 års utbildning	25,9	58,3	15,9	14,3	78,2	7,5	8,2
10—12 års utbildning	30,9	58,6	10,5	16,4	80,2	3,4	8,2
13 års utbildning -	29,7	59,6	10,8	19,0	74,6	6,4	8,1

Tabell 7. Samband mellan förekomst av extraarbete och restriktion att öka arbetstiden.

	Personer som vill, men inte får öka arbetstiden	Övriga
<i>1984</i>		
Andel som har extraarbeten	17 %	11,6 %
Timmar på extraarbeten för dem som innehar sådant	5,9	5,5
<i>1986</i>		
Andel som har extraarbeten	12,6 %	9,1 %

Tabell 8a. Faktisk och önskad pensionsålder, 1984. Anställda.

	Ja		Nej		Tveksam Vet ej	
Finns det någon förutbestämd pensionsålder på ditt arbete?	77,9 %		21,0 %		1,1 %	
Pensionsålder bland dem som har bestämd pensionsålder (%)	< 60	60	62	63	64	65 > 65 år
	0,8	5,3	0,7	23,0	0,0	69,7 0,6
	Ja, sluta helt	Ja, arbeta mindre	Nej, fort- sätta	Tveksam, Vet ej		
Skulle du vilja sluta arbeta helt och hållet eller arbeta mindre innan dess, även om det kommer att innebära lägre pension eller vill du fortsätta med oförändrad arbetstid till pensionsåldern? (Enbart de med förutbestämd pensionsålder)	11,1 %	29,0 %	54,9 %	4,9 %		
<i>Individegenskaper</i>						
Andel kvinnor	39%	45 %	61 %	55 %		
Ålder	56,4	56,0	57,0	53,8		
Utbildning (år)	8,8	10,2	9,8	10,7		
Antal år i förvärvsarbete	35,5	34,5	33,4	31,6		
Varav på deltid	4,6	2,8	6,6	3,3		

Forts. Tabell 8a.

	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveksam, Vet ej</i>
Skulle du vilja arbeta ännu längre om detta skulle leda till högre pension?	6,1 %	89,4 %	4,5 %
	<i>Heltid</i>	<i>Deltid</i>	<i>Tveksam, Vet ej</i>
Skulle det i så fall vara heltid eller deltid?	27,1 %	58,1 %	14,8 %
Till dem som inte har förutbestämd pensionsålder:	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveksam, Vet ej</i>
Planerar du att arbeta deltid under något eller några av åren fram till pensioneringen?	81,4 %	15,4 %	3,2 %
<i>Individegenskaper</i>			
Andel kvinnor	60 %	41 %	51 %
Ålder	56,7	56,8	55,5
Utbildning	9,5	9,5	10,1
Antal år i förvärvsarbete	32,8	35,2	34,5
Varav på deltid	6,6	3,0	6,3

Tabell 8b. Önskad pensionsålder 1986.

Anställda				
	Ja, sluta helt	Ja, arbeta mindre	Nej fortsätta	Tveksam Vet ej
Skulle Du vilja sluta arbeta helt och hållet eller arbeta mindre innan Din förutbestämda pensionsålder, även om det kommer att innebära lägre pension, eller vill Du fortsätta med oförändrad arbetstid till pensionsåldern?	12,3 %	27,8 %	48,7 %	11,2 %
	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Tveksam Vet ej</i>	
Skulle Du vilja arbeta längre om detta skulle leda till högre pension?	8,4 %	87,3 %	4,2 %	
	<i>Heltid</i>	<i>Deltid</i>	<i>Tveksam, Vet ej</i>	
Skulle det i så fall vara heltid eller deltid?	40,4 %	59,6 %	—	

¹ Frågan lyder: "Hur många timmar per vecka arbetar du för närvarande i genomsnitt på ditt huvudsakliga arbete inklusive både betald och obetald övertid?"

² I AKU tillfrågas de anställda som arbetar mindre än de skulle vilja göra om ytterligare önskad arbetstid. I genomsnitt har under 1986 och 1987 uppgivits drygt 11 timmar extra önskad tid, dvs något mer än i HUS-materialet.

1



Nya böcker från IUI

EXPANSION, AVECKLING OCH FÖRETAGSVÄRDERING I SVENSK INDUSTRI
- en studie av ägarformens och finansmarknadernas betydelse för strukturomvandlingen
av Johan Örtengren, Thomas Lindberg, Lars Jagrén, Gunnar Eliasson,
Per-Olof Bjuggren och Lotta Björklund

Denna skrift studerar ägarnas organisatoriska kompetens bakom strukturomvandlingen, bakom företagssamgåenden, företagsövertaganden och företagsupplösning. En experimentellt organiserad marknadsekonomi vars konkurrensförutsättningar grundas på unikt företagskunnande presenteras. Hur effektiv är aktiemarknaden i en sådan ekonomi som värderingsinstrument och resursomfördelare? Är aktiemarknadens "marodörer" en effektivitetsfaktor eller förmögenhetsomfördelare?

Bland övriga problem som studeras kan nämnas företagens födelse, expansion och avveckling. Vad har ägarna betytt för bulkkemiproducenternas förmåga att bli kunskapsintensiva specialkemiföretag? Har företagsform och ägare spelat någon roll för skogsindustriföretagens lönsamhet? Och hur har företagen värderats av marknadens experter? Vad händer när staten går in som ägare?

Boken innehåller 455 sidor och kostar 380 kr inkl moms.

FINANSIELL INTEGRATION
- en studie av svenska marknadens internationella beroende
av Lars Oxelheim

Lars Oxelheim beskriver i denna omfattande undersökning hur den svenska finansmarknaden styrs av händelserna på världsmarknaden. Han visar hur svenska räntor är kopplade till utländska räntor och med vilken eftersläpning utländska ränteändringar fortplantar sig till svenska räntor. Undersökningen redovisar också graden av effektivitet i olika segment av den svenska kapitalmarknaden och förekomsten av incitament för internationellt räntearbitrage.

Boken utgör ett viktigt dokument av praktiskt värde för beslutsfattare inom företag, banker och i politiken. Genom att visa på ett nytt sätt att mäta finansiell integration är boken också av stort akademiskt intresse.

Boken innehåller 387 sidor och kostar bunden 380 kr, häftad 250 kr, inkl moms.

Till Industriens Utredningsinstitut
Box 5501, 114 85 STOCKHOLM

Härmed beställs:

- ex Expansion, avveckling och företagsvärdering
i svensk industri. 380 kr inkl moms.
- ex Finansiell integration
 - bunden 380 kr inkl moms.
 - häftad 250 kr inkl moms.

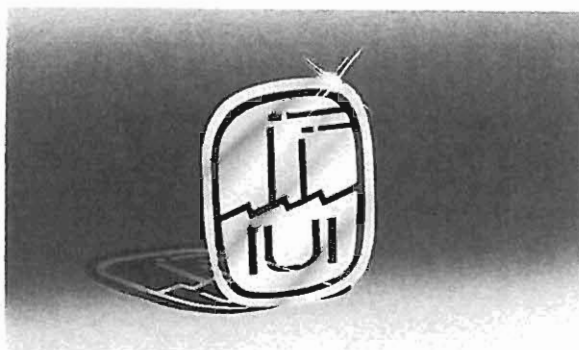
Porto- och hanteringsavgift på 30 kr per beställning tillkommer.

OBS! IUIs mängdrabatt! Vid köp av mer än 5 ex av samma bok erhålls 25% rabatt. På beställningar som överstiger 2 000 kr erhålls 50% rabatt på det överskjutande beloppet.

Namn:

Adress:

Postadress:



Utgivna publikationer

Publikationer på engelska

1989

MOSES Code. James W. Albrecht et al. Research Report No. 36. 354 pp.

MOSES Handbook. Fredrik Bergholm. Research Report No. 35. 213 pp.

1988

Factor Demand in Swedish Manufacturing: Econometric Analyses. Joyce Dargay. Research Report No. 34. 138 pp.

The Knowledge Base of an Industrial Economy. Gunnar Eliasson. Research Report No. 33. 100 pp.

The Political Economy of the Welfare State. James Buchanan. 31 pp.

Publikationer på svenska

1990

Svenska Industrieföretag inför EG 1992. Förväntningar och planer. Pontus Braunerhjelm. 172 s.

1989

Klassiska experiment inom arbetsmarknadspolitiken. Anders Björklund. Forskningsrapport nr 37. 84 s.

1988

Den svenska industrins utlandsinvesteringar 1960–1986. Birgitta Swedenborg, Göran Johansson-Grahn, Mats Kinnwall. 208 s.

Finansiell integration – en studie av svenska marknadens internationella beroende. Lars Oxelheim. 387 s.

Expansion, avveckling och företagsvärdering i svensk industri. En studie av ägarformens och finansmarknadernas betydelse för strukturomvandlingen. Johan Örtengren m fl. 455 s.

ISSN 0443-0409

ISBN 91-7204-336-9