



30
timers
arbejdsuge

Tid til mere – job til flere

– et debatoplæg fra Enhedslisten, oktober 2016

Enhedslisten 

Indhold

Forord	3
---------------------	----------

Indledning - 30 timer og vejen til det gode liv	5
--	----------

Hvad bringer fremtiden?	5
-------------------------------	---

Fra ide til virkelighed - 30 timers arbejdsuge	6
--	---

Hvorfor kortere arbejdstid	9
---	----------

a. Vi skal arbejde længere gennem livet	9
---	---

b. Der er store stressproblemer	9
---------------------------------------	---

c. Det offentlige er presset på tid og hænder	10
---	----

d. Udstødningen fra arbejdsmarkedet pga. nedslidning og dårligt arbejdsmiljø	11
--	----

e. Har vi ikke fleksibilitet, skiftehold og løse ansættelser nok	11
--	----

f. Der mangler plads og job til ansatte som ikke kan arbejde 100 %	12
--	----

g. Manglende sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv	12
---	----

h. Børnene bliver de store tabere	12
---	----

i. Kvinder har langt mere deltid og lavere løn	13
--	----

j. Der er mange arbejdsløse	13
-----------------------------------	----

k. Hvor meget arbejder vi i dag	14
---------------------------------------	----

l. Robotterne kommer	14
----------------------------	----

m. Det er vigtigt for miljøet	14
-------------------------------------	----

Modellen - 30 timers arbejdsuge	17
--	-----------

a. Aftales i overenskomstforhandlingerne	17
--	----

b. Indføres så hurtigt som muligt	17
---	----

c. Fuld lønkompensation	17
-------------------------------	----

d. Fuld personalekompensation i det offentlige	18
--	----

e. Finansiering af offentlige OK-puljer	18
---	----

f. Fra deltid til fuld tid og bedre vilkår for skiftehold	18
---	----

g. Både kortere arbejdstid og lønudvikling	18
--	----

h. Note om arbejdsfordeling, fleksibilitet og flaskehalse	19
---	----

Det er økonomisk muligt - der er råd til kortere arbejdstid	21
--	-----------

a. Produktivitet og teknisk udvikling muliggør mere fritid	21
--	----

Et eksempel	21
-------------------	----

Den offentlige økonomi	22
------------------------------	----

Der er endnu mere plads i økonomien	23
---	----

b. Sund fornuft i den offentlige økonomi	23
--	----

c. De rige og virksomheder har penge	24
--	----

De rigeste bliver endnu rigere	25
--------------------------------------	----

Danske lønarbejder bliver ikke rigere	25
---	----

Sådan får vi kortere arbejdstid	27
--	-----------

a. En politisk og social proces - det er en stor sag vi skal rejse	27
--	----

b. Krav om kortere arbejdstid skal forankres på arbejdspladserne og rejses i fagbevægelsen	27
--	----

c. Politikerne kan hjælpe til	28
-------------------------------------	----

d. Det handler om omfordeling, ligestilling og klassekamp	28
---	----

Kortere arbejdstid - en del af noget større	30
--	-----------

a. Norge har taget førertrøjen	30
--------------------------------------	----

b. Sverige er gået i gang	30
---------------------------------	----

c. Kortere arbejdstid i andre lande	30
---	----

Kortere arbejdstid kan ikke stå alene	32
--	-----------

a. Tidligere tilbagetrækning er nødvendig	32
---	----

b. Orlovsordninger til uddannelse og familie	32
--	----

c. Et rummeligt arbejdsmarked	32
-------------------------------------	----

Bilag A - Kortere arbejdstid i et historisk perspektiv	33
---	-----------

Noter og litteraturliste	37
---------------------------------------	-----------

30 timer - kort fortalt	40
--------------------------------------	-----------

Forord

Livet det er livet værd. Vi vil gerne have tid til at leve. Tid til kærlighed og leg. Tid til familie, venner, børn og børnebørn. Alt for mange arbejder for meget og for hårdt. Vores arbejdsliv er blevet udvidet til at fylde hele døgnnet, vi skal være parate på mobilen, samtidig med at opgaverne er blevet flere og kollegerne færre. Det har kostet dyrt for familielivet og mange har betalt en høj pris med stress og tidlig nedslidning.

Samtidig er der mange i vort land, der har for meget tid. Som ikke kan få et arbejde, og som føler sig isoleret fra det fællesskab en arbejdsplads også kan være.

Vi vil dele tiden - og dele arbejdet.

Enhedslisten mener, at vi skal bruge de teknologiske landevindinger til at forkorte arbejdstiden til gavn for mennesker og miljø. Et væsentligt bidrag til at skabe et bedre liv er, at forkorte arbejdstiden til 30 timer om ugen med fuld løn- og personalekompensation. Det vil også give adgang til at mange flere får et arbejde.

Ideen om kortere arbejdstid vil Enhedslisten med dette oplæg gerne sætte til debat blandt lønmodtagerne, i fagbevægelsen og i den politiske debat.

Mennesker er forskellige, og vi er forskellige steder i livet og på arbejdsmarkedet. Nogen er tæt på pensionen, andre er på tærsklen til et langt liv på arbejdsmarkedet. Nogen arbejder med omsorg i det offentlige, andre bygger huse for private. Derfor er der mange synspunkter og vinkler på tanken om en kortere arbejdstid.

Vi tror heller ikke, at kortere arbejdstid kommer af sig selv, eller er en gratis omgang.

Vores debatoplæg er begyndelsen på en proces. Vi inviterer alle til at være med.

God debat!

Mikkel Warming,

Enhedslistens Forretningsudvalg

Debatoplægget er udarbejdet af en bredt sammensat arbejdsgruppe. Jakob Nerup (arbejdsmarkedspolitisk rådgiver, Enhedslistens Folketingsgruppe) har været pennefører. Finn Sørensen (MF og arbejdsmarkedspolitisk ordfører), Frank Aaen (Tidl. MF), Anders Olesen (Enhedslistens faglige koordinator), Pelle Dragsted (MF og finansordfører), Anders Haderberg (Økonomisk rådgiver, Enhedslistens Folketingsgruppe), Gunna Starck (Kvindeudvalget), Victoria Velásquez (SUF), Karsten Ditlevsen (tidl. arbejdsmarkedspolitisk rådgiver), Ida Marxen Søndergaard (Klima- og miljøpolitisk rådgiver, Enhedslistens Folketingsgruppe) har alle ydet væsentlige bidrag til debatoplægget.



Vores forslag er ret enkelt. Der indføres så hurtigt som muligt en 30 timers arbejdsuge. Arbejdstidsnedsættelsen skal være med fuld lønkomensation, og der skal være fuld personalekomensation. De offentlige arbejdsgivere skal gå forrest.

Indledning - 30 timer og vejen til det gode liv

I Danmark elsker vi at hygge os. Vi ser frem til en god aften med vennerne, weekenden med familien og nyde tilværelsen i fulde drag. Det gør vi på forskellige måder, nogle skruer på bilen, andre løber en tur og nogen læser en bog. Fælles for os alle er, at det gode liv ikke kan måles i produktivitet på jobbet, men i menneskelige relationer og den frie udfoldelse.

Vi vil alle gerne udfolde vores potentiale i livet. Naturligvis ønsker vi alle et job fyldt med udviklingsmuligheder, som giver mening for den enkelte. Men livet er meget længere end arbejdslivet, både mens vi er børn, når vi er gamle og ikke mindst i vores fritid. Legen med børnene, den kreative udfoldelse og kærligheden skal vi have mere tid til, ikke mindre.

Erhvervslivet har i årtier sat umættelig vækst og produktivitet over det gode liv. Det er gået ud over arbejdslivet og overtaget stadig større dele af lønmodtagernes liv med kravet om mere arbejde på alle tider af døgnet året rundt. Det slider på samfundet, på miljøet, på familien og den enkelte. Det er på tide, at vi tager kontrollen over vores liv tilbage og sætter mål for et bedre liv for lønmodtagerne. Et konkret og opnåeligt mål er kortere arbejdstid, som kan give os mere tid til livet.

Udviklingen af vores samfund og arbejdsmarkedet er ikke underlagt økonomiske naturlove eller evig globaliseret vækst. Vi kan træffe en række valg, så vi kan trække samfundet i en retning, som skaber et bedre liv på både kort og langt sigt for lønmodtagerne.

I Danmark arbejder det store flertal af lønmodtagerne dagligt mange timer og med et højt arbejdspress. Det forventer politikere og arbejdsgivere, at vi skal gøre endnu flere år af vores liv med deres krav om senere pension. Det forventes, at vi er fleksible og til rådighed hele døgnet, samtidig med at familien fungerer. Det hænger ikke sammen.

De danske lønmodtagere er produktive, danske virksomheder klarer sig godt i den globale konkurrence¹. Men arbejder vi ikke for meget og

for hårdt, når lønmodtagerne generelt føler sig stressede og har ondt i kroppen? Hvorfor skal vi arbejde sådan, når der fortsat er en mangel på job til de 175.000 arbejdsløse? Det må der laves om på.

Kortere arbejdstid er et afgørende skridt i retning af et bedre arbejdsliv for den enkelte, for familielivet og for fællesskabet.

Vores forslag er ret enkelt. Der indføres så hurtigt som muligt en 30 timers arbejdsuge. Arbejdstidsnedsættelsen skal være med fuld lønkom-pensation og der skal være fuld personalekompensation. De offentlige arbejdsgivere skal gå forrest.

Hvad bringer fremtiden?

Fremtiden kan se modsætningsfyldt ud. På den ene side ser krisen ud til at fortsætte, fordi væksten er gået i stå i EU og de globale vækstrater er faldende. Klimakrisen vokser i betydning og omfang, fordi regeringerne og erhvervslivet ikke vil tage de nødvendige bæredygtige skridt. Samtidig vokser antallet af krige, konflikter og flygtninge, hvilket også udfordrer os som samfund. Der kommer ikke automatisk flere job, og vi bliver stadig flere som konkurrerer om de samme job. I det perspektiv er kortere arbejdstid af stor betydning, fordi det kan sikre arbejde til mennesker, som ellers vil blive fyret eller er på kanten af arbejdsmarkedet.

På den anden side byder fremtiden også på muligheder. Udviklingen i viden og teknologi betyder, at mange job vil forsvinde og arbejdet vil blive overtaget af avanceret robot- og IT-teknologi. Den digitale udvikling vil automatisere større opgaver i den finansielle sektor, administrative funktioner og i servicefagene. Dette vil ske uden at produktionen falder, tværtimod vil produktiviteten stige. Vi skal tage stilling til, hvem der skal nyde godt af denne produktivitetsudvikling.

Skal vi fordoble forbruget eller i stedet nedsætte arbejdstiden? På en række felter er der behov for at øge forbruget. Vi får brug for mere pleje, bedre omsorg, højere uddannelse, sundhed for alle, kultur og ikke mindst et grøn-

ner og mere naturvenligt samfund. Omvendt er der områder, hvor uhæmmet vækst og »brug og smid væk kulturen« skal ændres til en bevidst omstilling, til en produktion, hvor genanvendelse, holdbarhed og reparation kendetegner produkterne. Det er et valg, vi skal tage i fællesskab.

På trods af krisen, så fortsætter erhvervslivet med at tjene mange penge. Virksomhedernes overskud vokser, og det samme gør udbytterne til aktionærene. Direktørernes lønstigninger har intet loft, og de rige bliver stadig mere rige. Der er penge nok, det handler om, hvem der skal have gavn af dem.

Enhedslisten vil udfordre påstanden om, at vi bare skal arbejde mere, og at der ikke er råd til et bedre liv. Kunne vi ikke bruge værditilvæksten og produktivitetsfremgangen til kortere arbejdstid? I dette debatoplæg vil vi argumentere for, at der er rigtig mange fordele ved at gennemføre en kortere arbejdstid. Vi dokumenterer, at de menneskelige og samfundsmæssige omkostninger er meget store med den nuværende arbejdstid. Vi kommer med ideer til, hvordan kortere arbejdstid kan gennemføres, og vi har et konkret forslag.

I vores optik er der ingen modsætning mellem mere velfærd og kortere arbejdstid. Tværtimod. Kortere arbejdstid er en af nøglerne til at give familierne mere tid, og styrke ligestillingen. Det er et væsentligt bidrag til at mindske nedslidningen, samtidig med at de arbejdsløse kan få job. Det kan give flere hænder til den udpinte velfærdssektor og skabe rum til efteruddannelse. Det vil øge mulighederne for at tage klima- og resourcehensyn. Kortere arbejdstid er ikke en mirakelkur, men nødvendigt, hvis lønmodtagerne skal have udsigt til et godt arbejdsliv i fremtiden.

Fra ide til virkelighed - 30 timers arbejdsuge

Hvor hurtigt vi kan nå målet afhænger af styrkeforholdet i overenskomstforhandlingerne. I det bedste scenarie kan vi få 30 timer over to eller tre overenskomstperioder aftalt ved overenskomstforhandlingerne. Det vil skære en bid af arbejdsgivernes overskud. Men bruger vi alene den forventede reallønstilvækst, og vores forbrugsmuligheder dermed bevares, så kan det i sig selv kunne finansiere 30 timer over fire til seks overenskomstperioder.

Den normale ugentlige arbejdstid skal ned fordi:

- » Vi får ikke alle i arbejde ved alene at satse på større produktion og investeringer. Vi skal både »producere os ud af krisen« og samtidig nedsætte arbejdstiden. Det er et afgørende led i en samlet flerårig samfundsindsats
- » Den teknologiske udvikling nødvendiggør en kortere arbejdstid
- » De nuværende samlede arbejdstider ved fuldtidsbeskæftigelse begrænser mulighederne for harmonisk familieliv og menneskelig udfoldelsesmuligheder i fritiden
- » Den stærke stigning i deltidsarbejdet modvirker øget ligestilling og fastfryser utilfredsstillende uddannelses- og arbejdsvilkår

Kilde: i LO's oplæg »Kortere arbejdstid - en vej til større velfærd og mindre arbejdsløshed« fra 1983

I debatoplægget lægger vi vægt på, at ideen om kortere arbejdstid skal nyde bred opbakning hos lønmodtagerne, hvis det skal gennemføres. Vigtige forandringer i vores liv skal ikke komme fra oven, men være et produkt af vores fælles krav. Men skal vi gå fra ide til at realisere et konkret forslag, skal vi handle i fællesskab. For at nå dertil, så skal der tages mange debatter. Det tager tid, at få vundet opbakning til kravet på arbejdspladsen, i fagforeningen, i forbundet og i LO/FTF. Det tager flere overenskomstforhandlinger og mulige konflikter, at få forkortet arbejdstiden, så 30 timers arbejdsuge klares ikke i et snuptag.

Vi tror på, at kravet om kortere arbejdstid kan bringe fagbevægelsen i offensiven. Fagbevægelsen har brug for at sætte mål, der skaber håb og visioner om et bedre arbejdsliv blandt medlemmerne.

»Kortere overenskomstmæssig arbejdstid har altid været et af fagbevægelsens grundlæggende mål i bestræbelserne for at forbedre lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår«.

Sådan falder de indledende ord i LO's oplæg »Kortere arbejdstid - en vej til større velfærd og mindre arbejdsløshed« fra 1983, hvori der argumenteres for indførelsen af 35 timers arbejdsuge, som et offensivt svar på datidens massearbejdsløshed.

Dengang som nu er mange af argumenterne for kortere arbejdstid de samme, fordi lønmodtagernes problemer er de samme.

Men vi er ikke naive. Vi ved godt, at arbejdsgiverne vil kæmpe imod enhver forkortelse af arbejdstiden. Det har de gjort til alle tider, og de vil som sædvanlig blive bistået af eliten og deres politiske hånddukker. Derfor må vi også berede os på, at fællesskabets styrke skal aktiveres, hvis vi skal have gennemført kortere arbejdstid.

Vi står ikke alene med forslaget om kortere arbejdstid. Den norske fagbevægelse er gået i offensiven og har det på dagsordenen til de kommende års overenskomstforhandlinger. De ønsker at få det gennemført, fordi de vil sikre fremtiden for de norske lønmodtagere, når oliepengene tørrer ud. Men de gør det også for at få et bedre arbejdsliv nu, og for at bidrage til et bæredygtigt samfund. I Sverige er diskussionen påbegyndt med en række debatoplæg, så de nordiske lande kan med fordel gøre fælles sag. I Frankrig og Tyskland er der også erfaringer med kortere arbejdstid, som vi kan trække på.

Vi håber, at vi med dette debatoplæg kan sætte kortere arbejdstid på dagsordenen. Vi opfordrer alle, som har lønmodtagernes bedste på sinde, til at rejse debatten på arbejdspladsen, i fagforeningen, i kommunen og i de politiske debatter. Kortere arbejdstid er ikke bare noget om penge, men om vores liv.



Tendensen til skiftende arbejdstider er ikke blevet mindre med årene. Der er blevet færre på de traditionelle skiftehold på industriens arbejdspladser, fordi de er flyttet til Kina og andre lavtlønslande. Men til gengæld arbejder rigtig mange andre faggrupper med skiftende tider, fx de ansatte i sundheds- og omsorgssektoren, hvor deres vagter kan ligge døgnet rundt alle årets dage.

Hvorfor kortere arbejdstid

A. Vi skal arbejde længere gennem livet

De fleste økonomer og politikere er enige om, at vi skal arbejde mere og længere. Hvor vi tidligere havde et arbejdsliv på omkring 45-50 år, så skal det udvides til 55 år. Nu er det ikke længere nok, at vi starter som 18-årig på arbejdsmarkedet og slutter med pension som 65-årig eller går på efterløn som 60-årig. Folketinget har besluttet, at hæve pensionsalderen med et år til 68 i år 2030, og fremover skal der hvert femte år tages beslutning om, at den skal hæves yderligere. Politikerne forventer, at unge som i dag starter på arbejdsmarkedet skal kunne arbejde til de er 72 år³.

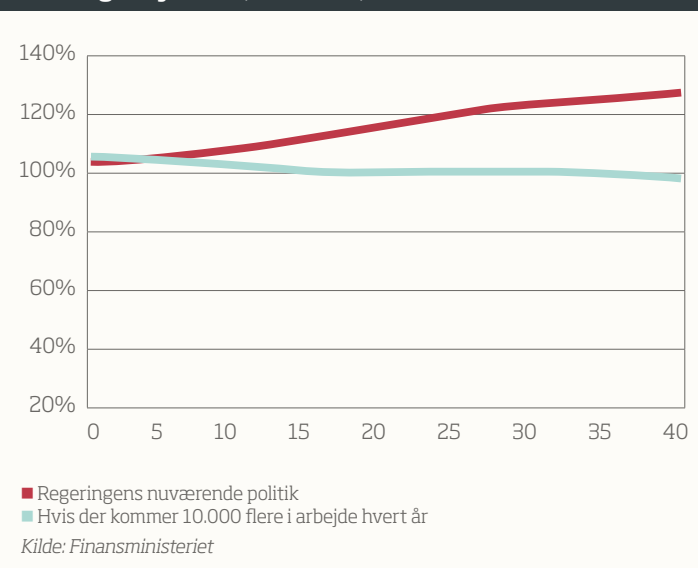
Politikernes argument er, at når levealderen vokser, bl.a. som følge af forbedrede levevilkår, så skal vi være produktive i endnu flere år for at betale for alderdommen. Erhvervslivet har også en økonomisk hensigt. De har i årevis presset på for dels at øge arbejdskraftudbuddet dels at få adgang til den kvalificerede arbejdskraft i endnu flere år ved at forringe/udfase efterlønnen og forhøje pensionsalderen. Det er et af deres vigtigste konkurrenceparametre globalt, når de skal udmåle deres muligheder for at minimere produktionsomkostninger og maksimere størrelsen af deres overskud.⁴

Hverken politikere eller erhvervslivets direktører har stillet spørgsmål ved, hvorvidt krop og hoved kan holde til at arbejdslivet udvides med 20 %. Man skal som samfund stille spørgsmål ved, om vi ønsker at vende tilbage til livsvilkårene for tidligere generationer, hvor man døde få år efter at være gået på pension. Har vi ikke lyst og råd til at få nogle gode år efter arbejdslivet?

Hvis de løftede blikket fra bundlinjen, så vil de kunne se et arbejdsmarked, hvor mange mennesker allerede i dag ikke kan holde til tempoet og belastningerne. Levetiden er væsentlig forskellig for den veluddannede direktør i Gentofte og den ufaglærte arbejdsmand på Lolland.

- » Middellevetiden for de 25 procent rigeste mænd er på 82,0 år, mens middellevetiden for de 25 procent fattigste mænd er på 72,2 år⁵.

Forsørgerbyrden (2000-2040)



- » En 30-årige ufaglært mand har udsigt til 13,6 år som folkepensionist, mens en 30-årige mandlig akademiker kan forvente at have 17,8 år som folkepensionist⁶.
- » I Lolland Kommune lever folk i gennemsnit kortest tid, nemlig 76,9 år, mens man i Rudersdal lever i gennemsnit 82,4 år⁷. Så selv om den gennemsnitlige levetid bliver ved med at stige⁸, så er det meget ulige fordelt.
- » Kvinder bliver langt oftere ramt af stress⁹. Dels arbejder de i fagområder som er stressplagede, fx i den offentlige sektor. Dels har kvinderne fortsat hovedansvaret i hjemmet.

Forsørgerbyrden, er en ofte gentaget myte, som siger, at samfundet ikke har råd til at vi bliver ældre uden, at der skæres i den offentlige økonomi, samtidig med at vi arbejder længere. Myten bygger på, at alt fortsætter som nu, så udgifter til de ældres pleje og pension bare stiger, mens der bliver færre ansatte til at betale skatten.

Men det behøver ikke være sådan. Vi kan beskatte de store private pensionsopsparinger som ejes af de velhavende danskere, og dermed øge statens indtægter til dækning af folkepensionen. Vi kan fordele arbejdet, og dermed skaffe flere skatteindtægter. I rapporten »Forsørgerbyrden – et politisk valg«¹⁰ påviser selv Finansministeriets egne svar og beregninger, at vi kan klare udfordringen.

B. Der er store stressproblemer

Hver eneste dag går 370.000 danske lønmodtagere stressede på arbejde¹¹. Mange er så stressede, at de bliver syge, og tal viser, at 35.000 danskere er dagligt sygemeldt på grund af stress. Det koster samfundet et årligt tab på 1,5 million ekstra sygedage¹². Forklaringen er et stadig mere brutaliseret arbejdsliv, hvor kravet til produktiv indsats kombineret med færre ansatte presser de ansatte så langt, at mange bukker under. Den økonomiske regning tørres af på samfundet, den menneskelige omkostning betales af den enkelte.

Det er ingen hemmelighed, at de offentlig ansatte løber alt for stærkt, og mange rammes af stress. Men det gælder også på det private arbejdsmarked. Hver anden privatansatte HK'er udpeger stress, som den største udfordring på det danske arbejdsmarked lige nu¹³.

Hvis politikerne og arbejdsgiverne for alvor ville tilføre mere arbejdskraft, så kunne de starte med at tage ansvar for, at mængden af stress og udstødning fra arbejdsmarkedet nedbringes, og dermed få mere ud af de ansatte. Men i stedet fornægter de deres ansvar, og beskylder den enkelte ansatte for at have et for aktivt liv uden for arbejdet og ikke at have styr på tingene¹⁴. For politikere og arbejdsgivere kan det i dag bedre betale sig at presse folk, og så fyre de syge, fordi der er mange arbejdsløse, og modstanden er for svag fra fagbevægelsen. Derfor er der heller ikke nogen organiseret kollektiv indsats mod stress, og det anerkendes ikke som arbejdsskade til trods for det enorme omfang.

Et opgør med stress indebærer, at vi ser anderledes på arbejdslivet. Det indebærer, at vi udfordrer tankegangen om, at vi alle skal presses endnu mere. Og det indebærer, at vi fratager eller regulerer arbejdsgivernes ret til at øge produktiviteten på vores bekostning. Kortere arbejdstid kan medvirke til, at vi presses i færre timer dagligt, og dermed forhindre en del af stressskaderne, men ikke løse problemet, fordi stress ikke er skabt af de ansatte. Det er en konsekvens af politiske beslutninger og aktionærernes kortsigtede krav om fortjeneste og konstant øget produktivitet. Det mærker man i særdeleshed i det offentlige, hvor stress og sygemeldinger er lige så almindeligt som forkølelse.

C. Det offentlige er presset på tid og hænder

Sygefraværet er næsten dobbelt så stort blandt offentligt ansatte som blandt private¹⁵. Det skyldes hverken, at offentligt ansatte er mere skrøbelige eller mindre pligttopfyldende end ansatte på det private arbejdsmarked. Tværtimod kan man sige. For de offentligt ansatte forsøger dagligt at udføre stadig flere opgaver med stadig færre hænder.

Gennem de seneste år er der i stat, regioner og kommuner blevet stadig færre ansatte uden at arbejdsopgaver er fjernet. Der er årlige spare- og effektiviseringskrav på 2 %, som betyder færre hænder til de samme opgaver, og nu vil de offentlige arbejdsgivere afskaffe den betalte frokostpause for at presse citronen en ekstra gang. Bare i kommunerne er der siden 2010 blevet 30.000 færre pædagoger, skolelærere og hjemmehjælper¹⁶. I sundhedsvæsenet bliver der fyret sygeplejersker og nedlagt sengepladser, mens pengene i stedet bruges til medicin, der genererer enorme milliardgevinster i medicinalfirmaerne, som fx NOVO hvis overskud er tre gange så stort som regionernes medicinudgifter¹⁷.

De færre ansatte kan ikke forklares med, at der er blevet færre børn, flere raske ældre og færre syge mennesker. Det skyldes ene og alene, at man presser mere ud af personalet, fordi man satser på, at de ikke svigter deres faglighed og de mennesker som de er ansat til at hjælpe. Hertil må tillægges det store dokumentations- og målingstyranni, som sluger stadig mere af de ansattes tid. Politikerne sværger fortsat til New Public Management, hvor alt kan måles, effektiviseres, dokumenteres og sættes i regneark af utallige konsulenter¹⁸ og offentligt ansatte kontrollanter, som omskriver det til nye måltal og virkelighedsfjerne beskrivelser af dagligdagen.

Man kan ikke skabe et bedre arbejdsliv for offentligt ansatte og bedre service til borgerne, uden at der kommer flere hænder, og opgavemængden for den enkelte mindskes. Kortere arbejdstid for offentlig ansatte, må derfor gå hånd i hånd med flere ansatte og tid til faglighed frem for regnearkenes tyranni. Kortere arbejdstid vil medføre at sygefraværet kan mere end halveres, men kan ikke stå alene. Der må ligeledes være et opgør med styringsideologien for det offentlige - New Public Management - erstattes af tillid, så der er mange flere ressourcer til velfærd for både de ansatte og samfundet¹⁹. Hvor skadelig og kontra-produktiv New Public Management er, underbygges af en ny undersøgelse fra opfinderne af selve begrebet²⁰.

Men det er ikke kun stress, som denne udvikling medfører. De ansatte kan ikke fysisk holde til at arbejdspresset stiger, hverken i det offentlige eller på det private arbejdsmarked.

D. Udstødningen fra arbejdsmarkedet pga. nedslidning og dårligt arbejdsmiljø

Kravene på det danske arbejdsmarked er meget høje. Ikke kun til vores kvalifikationer, men også til vores ydeevne. I ansættelsessamtaler spørges der ofte ind til, hvordan du arbejder i pressede situationer og hvorvidt du er fleksibel og villig til at tage overarbejde. Forventningen er at du som ansat skal kunne yde 100 % i hvert eneste minut du arbejder, og gerne lidt mere. Det kan man godt i kortere perioder, men meget få kan gøre det i årevis uden at det sætter sine dybe spor. Det er en af forklaringerne på, at så mange får førtidspension, er i fleksjob, ressourceforløb eller på kontanthjælp.

Mange danskere går på arbejde med smerter. Har du gjort rent i 30 år eller været murer på akkord i al slags vejr, så kan kroppen ikke holde til yderligere 25 år oveni. Mange må give op langt tidligere, fordi kroppen gør for ondt. I dag skubbes de ud af arbejdsmarkedet, og de slæbes igennem årelange ressourceforløb, fordi politikerne benægter, at arbejde kan slide kroppen så meget i stykker, at man ikke kan arbejde mere.

Efterlønnen var en mulighed for en værdig og udholdelig udgang af arbejdsmarkedet for mange nedslidte. Men den mulighed har politikerne ødelagt, og derfor betyder en mindskelse af de daglige belastninger meget.

Det siger sig selv, at hvis arbejdsdagen forkortes, så er nedslidningen tilsvarende mindre. Så skal dit bevægeapparat ikke belastes med de samme bevægelser, og det understøttes af forskningen²¹. Og måske kan man faktisk yde en lidt bedre indsats i de timer, man arbejder fordi kroppen bedre kan holde til det. Ud over at den enkelte får et længere og mindre smertefyldt arbejdsliv, så er der jo store samfundsmæssige gevinster i form af sparede sociale ydelser og sundhedsudgifter.

Hvert år er 370.000 ansatte, så syge at de modtager sygedagpenge i en periode. Det svarer til 70.000 fuldtidsjob. Der er samtidig næsten 70.000 i fleksjob, og yderligere næsten 30.000 er i ressourceforløb, forrevalidering eller revalidering. Samlet set er 180.000 i dag presset ud af arbejdsmarkedet²². Selvfølgelig er det ikke alle sygdomme, der skyldes forhold på arbejdet, men muligheden for at fastholde et job og kunne fungere i det, vil forbedres betydeligt med kortere arbejdstid, og dermed vil langt færre blive skubbet ud af arbejdsmarkedet.

E. Har vi ikke fleksibilitet, skiftehold og løse ansættelser nok

I årevis har de danske skifteholdsarbejdere argumenteret for, at de skulle have kortere arbejdstid. Deres argument baserer sig på det enkle faktum, at skifteholdsarbejdere generelt får forkortet deres liv²³. Derfor er det kun rimeligt, at folk som arbejder på skiftehold, i særdeleshed nathold, bliver de første til at få kortere arbejdstid. Her vil en 30 timers arbejdsuge muliggøre en langt mere skånsom placering af skiftene.

Tendensen til skiftende arbejdstider er ikke blevet mindre med årene. Der er blevet færre på de traditionelle skiftehold på industriens arbejdspladser, fordi de er flyttet til Kina og andre lavtlønslande. Men til gengæld arbejder rigtig mange andre faggrupper med skiftende tider, fx de ansatte i sundheds- og omsorgssektoren, hvor deres vagter kan ligge døgnet rundt på alle årets dage.

Men jobtilvæksten er størst inden for sektorer, hvor arbejdstiderne er spredt ud over alle tider på døgnet. Det er særligt i servicesektoren og detailhandlen, at der er lange åbningstider hver eneste dag året rundt. Her er arbejdstiden ofte uforudsigelig, og det kan være svært at få et sammenhængende liv, hvor man kan følge normale rytmer i fx forænningsliv og forældremøder. Den form for fleksibilitet slider på de an-

sattes helbred, og her kan kortere arbejdstid bidrage til, at man får mere fritid, og måske presse arbejdsgiverne til bedre planlægning.

Den mest grænseoverskridende fleksibilitet påføres mange ansatte, når de udstyres med mobil og bærbar, fordi chefen forventer, at de arbejder hjemme og kan kontaktes døgnet rundt. Det medfører rigtig meget gratis ekstraarbejde, og er en af de faktorer, der skaber stress, fordi man aldrig har fri. Og det ødelægger familie og vennerelationer, fordi det forstyrrer samværet. Kortere arbejdstid kan bruges til at sætte fokus på den reelle arbejdstid, også den skjulte og forventede tilgængelighed, og dermed bremse misbruget.

Arbejdstiden er undefineret for de mange, som er på det stadig voksende arbejdsmarked for både ufaglærte, faglærte og akademikere, som arbejder med prekære vilkår (løse, kortvarige, online-baserede og/eller ikke OK-dækkede job/kontrakter). Debatten om kortere arbejdstid og ønsket om det gode liv, kan være med til at sætte vilkårene for de prekært ansatte frem på dagordenen.

F. Der mangler plads og job til ansatte som ikke kan arbejde 100 %

Det danske arbejdsmarked er ikke så rummeligt, som i vores forældres generation. Tempo og effektiviseringskrav har skubbet kaffedamen og fejemanden ud af arbejdsmarkedet. Kravene til bundlinjen har presset de, som ikke kan yde 100 %, fordi de har nedsat arbejdsevne fysisk, psykisk eller læringsmæssigt, ud af arbejdsmarkedet. Politikere og erhvervsfolk ser de mennesker som en byrde i stedet for en ressource.

Hvis vi i stedet arbejdede lidt kortere og dermed delte arbejdet, så ville der være brug for alle hænder. Ikke kun fordi vi skulle være flere ansatte, men også fordi arbejdsgiverne ville være tvunget til at tænke klogere. Hvilken fornuft er der i at en sygeplejerske skal hente vaser og kaffe til patienterne eller skolelæreren skal være gårdvagt. Hvorfor bruger vi ikke de uddannedes ressourcer på noget de er uddannet til, og så lader andre opgaver blive løst af nogen, som er gode til det.

G. Manglende sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv

Der er næppe nogen dansk børnefamilie, som ikke oplever at have

travlt. Men når over halvdelen af småbørnsfamilierne²⁴ og hver tredje forælder har svært ved at få arbejdsliv og familieliv til at gå op²⁵, så er der noget fundamentalt galt. Arbejdslivet har fået tildelt førstepladsen, og det gør at mange familier ikke har tiden til børnene og hinanden, og at det hele altid føles stresset. Det er skidt for familielivet.

I Danmark arbejder både mænd og kvinder. Vi er det land i EU, som har flest forældre i husstande, hvor alle voksne arbejder fuld tid. I Danmark arbejder 78 % af par-forældrene enten fuld tid begge to (56 %) eller en forælder på fuld tid og en på deltid (21 %)²⁶. Behovet for at finde løsninger på den stressede hverdag for familierne er akut, og det gælder især for de faggrupper, hvor man ingen indflydelse har på tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Mere end otte ud af ti kvindelige 3F'ere vil gerne på deltid, hvis det er muligt, mens det gælder for halvdelen af de mandlige 3F'ere²⁷.

Genindførelse af orlovsordninger, udvidet barselsorlov og ligestillet barselsorlov til mænd/medforældre, ret til familierelaterede omsorgsdage (både til børn og gamle) og lignende tiltag vil selvfølgelig hjælpe meget²⁸. Men et afgørende fremskridt for familien vil være kortere daglig arbejdstid for både mor og far. Kom de begge en time tidligere hjem fra arbejde, så er det en kvalitetstime med ungerne eller hinanden. Det vil lette trykket på familien betydeligt, fordi det er i hverdagen presset ligger.

Set i et ligestillingsperspektiv er kortere arbejdstid ikke kun et spørgsmål om mere tid til at lege med børnene. Det er et grundlæggende perspektiv på livet, hvor vi alle skal være ligestillet. Når vi skal arbejde mindre, så er det lettere, at få fat om fx det ulige forhold i fordelingen af det huslige arbejde og omsorgen for den store familie²⁹. Kvinder yder dagligt 1 times ekstra arbejde i hjemmet i forhold til mændene, og har den primære omsorg for børn og bedsteforældre. Det er opgaver som kortere arbejdstid giver langt bedre muligheder for at tage livtag med end hvis alle, især mændene, har for travlt med at arbejde.

H. Børnene bliver de store tabere

Børnene betaler i høj grad for, at vækstsamfundets hjul ruller hurtigere og hurtigere. Forældrene må lægge stadigt flere fysiske og psykiske kræfter på arbejdspladsen, og hertil kommer ofte lange transporttider.

Det medfører en institutionsuge på 40 timer eller mere, og dermed tilbringer mange børn længere tid i institutionen, end den typiske fuldtidsansatte tilbringer på arbejdet. Børneeksperter vurderer, at det er alt for længe og peger på, at institutionsdagen for de helt små børn højst bør være på fem til seks timer³⁰. Forældrene synes selv, at det er skidt: 55 procent af befolkningen mener at børn er for lang tid i daginstitution og 42 procent mener, at deres egne børn har været mere i vuggestue, børnehave og på fritidshjem, end de bryder sig om³¹.

Et godt børneliv står i modsætning til vækstsamfundets krav om konstant vækst, længere arbejdstid, effektiviseringer og højere tempo. Hverken børn eller voksne trives med den modsætning, og den viser sig med stadigt flere psykiske problemer. Hvis vi vil have sunde og raske mennesker med overskud til hinanden, er det nødvendigt at ændre på arbejdstid og -tempo, så der bliver kortere dage i institution og knapt så trætte forældre til at hente dem. En 30-timers arbejdsuge vil være et skridt på vejen. Vækstsamfundet har de sidste 50 år vundet kampen om forældrenes tid, og det må vi lave om på. Det er på tide med en bedre balance mellem familie- og arbejdsliv.

I. Kvinder har langt mere deltid og lavere løn

Kortere arbejdstid vil skabe bedre forudsætninger for familielivet og ad den vej øge ligestillingen mellem mænd og kvinder. Men der er flere uligheder på arbejdsmarkedet til ugunst for kvinderne, som kortere arbejdstid kan være med til at forbedre.

Danmark er et af de lande i EU med den største andel af lønmodtagerne, som arbejder deltid. Det gør hver fjerde lønmodtager. Men det er mere end hver tredje kvinde, som har deltidsarbejde³² mod kun hver sjette mand. Det skyldes både at kvinderne går ned i tid, når der skal passes børn, og at mange af jobbene i servicesektoren og på omsorgsområdet kun udbydes på nedsat tid.

Hvis vi indfører kortere arbejdstid vil mange af disse job blive til fuldtidsjob, fordi arbejdsgiverne vil have interesse i at få deltidsansatte op på den fulde(kortere) arbejdstid i stedet for at skulle ansætte nye folk. Men kortere arbejdstid vil også betyde en lønstigning for de deltidsansatte, hvis arbejdstidsnedsættelsen bliver med fuld lønkompensation.

Derfor er kortere arbejdstid også en del af kampen for ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Kvinderne har ikke kun mere deltid end mænd, de har også en lavere løn, og det gælder både inden for de enkelte fag og kvindedominerede fag generelt³³. Kortere arbejdstid vil betyde, at den generelle mindsteløn pr. time vil stige. Det vil først og fremmest have gennemslagskraft for de lavestlønnede, og her dominerer de fagområder, hvor kvinderne er i overtal, som fx service, detailhandel og hele omsorgssektoren. Kortere arbejdstid bliver derfor også til en mere generelt ligestillingskamp, som vi kan føre i fællesskab.

J. Der er mange arbejdsløse

Det er en myte, at der mangler arbejdskraft i Danmark. I alt er der i marts 2016 175.000 bruttoledige³⁴. Der er 127.800 registrerede arbejdsløse, som hver eneste dag søger job, svarende til en arbejdsløshedsprocent på 4,8 %³⁵. Hertil skal vi lægge yderligere godt 46.000³⁶, som enten er deltidsansatte på jagt efter fuldtidsarbejde eller studerende som søger arbejde.

Selv hvis det skulle passe, at der manglede arbejdskraft, så er Danmark så »heldig«, at der er kommet titusinder af flygtninge til landet, som gerne vil arbejde. De fleste er unge, som kan være på arbejdsmarkedet i mange år, hvis de bliver uddannet og kan få job. Indtil nu er mange af flygtningene blevet fravalgt og er marginaliseret på det danske arbejdsmarked. Det kan en kortere arbejdstid ændre radikalt på, fordi der bliver brug for, at alle hænder kommer i arbejde, når arbejdet skal deles.

Hver eneste af disse mennesker vil have gavn af kortere arbejdstid. For når vi er flere om at dele arbejdet, så bliver der plads til dem. I en lang række brancher vil kortere arbejdstid betyde nye ansættelser i forholdet 1:1. Det vil fx ske inden for service, sundhed, omsorgsområdet og en lang række af opgaverne i den offentlige velfærd, fordi det nuværende arbejdspress ikke tillader og må tillade flere opgave uden at der tilføres flere hænder.

Kortere arbejdstid er derfor det stærkeste redskab til at bekæmpe arbejdsløsheden på en positiv måde, hvor vi både gavner nuværende an-

satte og de arbejdsløse. Det er også godt for samfundets fælleskasse, som sparer dagpenge og kontanthjælp, mens skatteindtægterne stiger.

K. Hvor meget arbejder vi i dag

Når man spørger arbejdsgiverne, så arbejder danskerne alt for lidt. Tværtimod så vil arbejdsgiverne have at vi forlænger arbejdslivet med flere arbejdsår, de ønsker større fleksibilitet i alle døgnets timer året rundt, og de er gået til angreb på de betalte frokostpauser i det offentlige. Arbejdsgiverne påstår gerne, at danske lønmodtagere arbejder alt for lidt sammenlignet med udlandet³⁷, og det underbygger de fx ved at fratække ferie, sygdom, vejrlig o. lign. fra den aftalte arbejdstid på 37 timer. Så kan de ifølge deres egne beregninger komme helt ned på en gennemsnitlig arbejdsuge på 31,2 timer³⁸.

Spørger man derimod lønmodtagerne, så oplever over halvdelen, at de arbejder mere end 37 timer, mens kun hver tiende mener at de arbejder mindre. Det handler jo om perspektiv og hvilken regnemaskine man bruger. For danskerne arbejder meget, og vi arbejder effektivt. Sammenligner man den samlede erhvervsfrekvens, timeproduktivitet og værdiskabelsen hos danske ansatte, så ligger vi ifølge Det økonomiske Råds formandskab helt i toppen³⁹. Og ifølge Danmarks Statistik er det samlede antal timer danske lønmodtagere leverer, faktisk steget hvert eneste kvartal siden krisen⁴⁰.

L. Robotterne kommer

Den teknologiske udvikling har ingen ende. Det som var et stort arbejdskrævende område for 20 år siden er i dag udført af teknologi og styret af få ansatte. Bare tænk på lagerstyring, som i dag kan ordnes via en pc og en robotstyret gaffeltruck, som tidligere krævede massevis af mennesker til registreringer og fysiske fordelinger. Eller nyhedsproduktion, som førhen havde typografer, skrivestuer og avisdrengene, men som nu havner direkte i vores smartphone.

Men hver gang teknologien tager et skridt fremad, så er der også mennesker som mister deres arbejde, fordi de er overflødiggjort. Ingen begræder, at de mange tunge løft på lageret er forsvundet eller at skrivestuen er overtaget af den bærbare. Men spørgsmålet er hvem der skal nyde godt af fremgangen. Når fremtidsforskerne skal vurdere

jobmarkedet i fremtiden, så peger de bl.a. på, at op mod hver tredje job kan blive overtaget af robotter og digital teknologi inden for bare de næste 20 år⁴¹, hvilket svarer til 730.000 danske job.

Næsten hver tredje dansker forventer, at de mister arbejdsopgaver på grund af teknologi inden for de næste fem år⁴². Inden for nogle grupper er det en reel trussel mod deres arbejde, som fx i finanssektoren, hvor 60 % forventer, at noget af deres arbejde automatiseres. I stedet for at fyre ansatte kan den teknologiske fremgang veksles til kortere arbejdstid for alle. Det er et politisk og økonomisk valg, ikke en naturlov.

Omvendt kan man bruge kortere arbejdstid til at skubbe på den teknologiske udvikling. Når arbejdsgiverne har færre arbejdstimer til rådighed, så vil de være mere fokuseret på at bruge arbejdstiden fornuftigt. Derfor vil de søge teknologiske løsninger, som kan klare noget af det arbejde, som kan automatiseres. Ideelt set så kan de ansatte blive af med kedelige rutineopgaver, mens de kan bruge deres kvalifikationer på det svære og udfordrende.

M. Det er vigtigt for miljøet

I den globale økonomi eksisterer der kun vækst som muligt succesparameter og fremtidsscenario. Lige gyldig hvilken form væksten antager, så anses den som positiv. Men vi kan jo se med det blotte øje, at denne opfattelse bare er økonomisk enøjet. Vi befinder os i en tid med adskillige verdensomspændende kriser: De menneskeskabte klimaforandringer truer med at ændre selve livsgrundlaget på jorden. Samtidig oplever vi global ressourceknaphed, en drastisk tilbagegang i biodiversiteten over hele jorden samt finansiel og økonomisk ustabilitet i verdensøkonomierne.

Allerede i dag bruger den grænseløse kapitalisme for mange ressourcer: I løbet af de seneste to årtier er jordens ressourcer brugt omkring 50 procent hurtigere, end jorden kan bære⁴³. Det har blandt andet betydet, at der i denne periode er forsvundet omkring 300 millioner hektar skov netto på verdensplan⁴⁴. Udfordringen bliver ikke mindre af, at det globale antal af mennesker med almindelige lønmodtagerindkomster forventes at stige med tre milliarder over de næste 20 år⁴⁵. Det vil fx medføre i den nuværende fossile økonomi, at antallet af personbiler verden

over i samme periode forventes at blive fordoblet. Der er ingen tvivl om, at markedsökonomien skaber et galopperende globalt forbrug, der er på vej til at tage os ud over kanten.

Bevidstløst suges vi ind i en ond cirkel, hvor vi lægger vi lægger de dyrebareste timer af vores liv på en arbejdsplads for at kunne fylde vores huse, garager og sommerhuse op med ting. Absurd nok, så er den hurtigst voksende forretningsmodel i Storbritannien i disse år særlige containere til ting, vi ikke kan bruge⁴⁶. Vores forbrug er tæt forbundet med tid. Mange daglige forbrugsvalg træffes for at spare tid. Vi køber forarbejdede fødevarer, færdigretter og et væld af elektriske apparater, fordi vi skal spare tid.

Men samtidig øger det vores forbrug af ressourcer, CO₂ og affald. Danmark har et af de højeste økologiske fodaftryk i verden, som overstiger det globale biologiske råderum med en faktor 4,6. Det betyder, at danskernes gennemsnitlige forbrug lægger beslag på et 4,6 gange så stort et areal, som der er til rådighed i gennemsnit globalt⁴⁷.

Der er med andre ord ingen tvivl om, at vi radikalt skal begrænse det samlede forbrug. Det er nødvendigt, at omstille til en cirkulær økonomi med langt bedre og mere systematisk genbrug, genanvendelse og nyttiggørelse af ressourcerne. Vi skal samtidig ændre vores forbrugsmønstre til et markant mere bæredygtig forbrug. Konkret vil det betyde, at vi skal gøre op med »brug og smid væk« kulturen og radikalt ændre vores forbrug og satse langt mere på kvalitetsvarer, økologi, genanvendelse, reparation. Det skal vi alle bidrage til, men skal de lavestlønnede have mulighed for at bidrage, så skal de have en højere løn, så de har råd til at tage forbrugsvalg, der understøtter en bæredygtig udvikling. Hvis vi i langt højere grad skal lave mad fra bunden, cykle til indkøb og taget toget på arbejde, reparere frem for at smide væk, generelt blive mindre afhængige af energiintensive produkter, så kræver det tid. Bæredygtig levevis kræver tid.



Vores model er, at der, så hurtigt det er muligt, indføres en 30 timers arbejdsuge. Arbejdstidsnedsættelsen skal være med fuld lønkompensation, og der skal være fuld personalekompensation i det offentlige. De offentlige arbejdsgivere skal gå forrest.

Modellen – 30 timers arbejdsuge

Kortere arbejdstid forbliver en drøm, hvis ikke vi har en konkret model og en plan for, hvordan det skal gennemføres. Lønmodtagerne i Danmark ved godt, at kortere arbejdstid ikke står på arbejdsgivernes ønskeliste, og at de store forbedringer af arbejdslivet ikke kommer af sig selv. Skal der gennemføres kortere arbejdstid, så skal det ske med afsæt i den virkelighed, som vi er ansat i.

A. Aftales i overenskomstforhandlingerne

- » I Danmark aftales løn og arbejdstid af arbejdsmarkedets parter, og sådan skal det også være fremover. Styrken ved den danske aftalemodel er, at den sikrer lønmodtagerne direkte indflydelse på deres egne arbejdsvilkår. Det skal politikerne ikke blande sig i. Svagheden er, at ikke hele det private arbejdsmarked er overenskomstdækket.
- » Men for det første viser historien, at når vi via overenskomsterne tilkæmper os store og vigtige goder som højere løn og kortere arbejdstid, mere ferie osv., så smitter det ret hurtigt af på resten af arbejdsmarkedet. For det andet vil selve kampen for kortere arbejdstid og gennemførelsen af kravet kunne blive en mægtig løftestang for langt større overenskomstdækning, ligesom det kan blive en løftestang for bedre faglig organisering. Kampen for kortere arbejdstid kan bruges til at vise, hvad fagbevægelsen kan, hvis den vil.
- » En anden og vigtig fordel ved, at arbejdstidsforkortelsen aftales gennem overenskomstforhandlingerne er, at de ansatte dermed har mulighed for, at få direkte indflydelse på arbejdstidens tilrettelæggelse inden for deres branche. Hvordan de 30 timer konkret skal udmøntes vil være forskelligt, men for hovedparten af de danske lønmodtagere handler det om sænkelse af den daglige arbejdstid til seks timer.

B. Indføres så hurtigt som muligt

Hvor hurtigt, en arbejdstidsforkortelse til 30 timer kan gennemføres, afhænger af styrkeforholdene ved overenskomstforhandlingerne. I det

bedste scenarie kan vi opnå 30 timers arbejdsuge på to eller tre overenskomstperioder. Vi arbejder for, at arbejdstidsforkortelsen indføres via overenskomsten med minimum 1 times ugentlig arbejdstidsforkortelse årligt.

Vi skal ikke ned under 1 times ugentlig forkortelse, da effekten til gavn for de ansatte ellers nemt bliver spist op af, at det samme arbejde bare laves på lidt kortere tid. Jo hurtigere arbejdstiden nedsættes des større vil effekten være på nyansættelser, fordi de færre ugentlige timers arbejde hurtigt vil mangle.

Selvfølger kan en arbejdstidsforkortelse gennemføres over endnu længere tid end syv år, hvis de økonomiske ender ikke kan mødes, og vi ikke har tilstrækkelig styrke til at presse det igennem hurtigere. Men som udgangspunkt vil vi arbejde for en hurtig indfasning.

C. Fuld lønkomensation

Kortere arbejdstid skal være en mulighed for alle faggrupper. Det skal ikke indskrænkes til at være en mulighed for højtlønnede, der har råd til at vælge kortere arbejdstid uden komensation. Hovedparten af de danske lønmodtagere har ikke råd til kortere arbejdstid uden lønkomensation og det gælder i særdeleshed alle lavtlønsgrupperne i de kvindedominerede fag, som fx detailhandel, hjemmehjælp og servicebranchen. Her kan økonomien ganske enkelt ikke hænge sammen, hvis man selv skal betale for kortere arbejdstid.

Det er afgørende for indførelsen af kortere arbejdstid, at fagbevægelsen står sammen om at sikre det, som et fælles gode for alle lønmodtagere, og ikke kun for de højtlønnede eller de stærkeste forbund. Derfor bliver lønkomensation et vigtigt element, således at det bliver et fælles projekt for alle faggrupper. Med fuld lønkomensation mener vi, at man som månedslønnet beholder sin nuværende løn, og så arbejder færre timer. For de timelønnede forhøjes timelønnen med 37/30, således at man sikres samme indkomst.

D. Fuld personalekompensation i det offentlige

De offentlige ansatte er i årevis blevet presset til at løfte stadig flere opgaver med færre og færre hænder. Hvis kortere arbejdstid skal opleves som en fordel, så skal der være garanti for at antallet af opgaver for den enkelte reduceres svarende til arbejdstidsforkortelsen. Da det offentlige velfærdsopgaver ikke skal reduceres, så skal der tilføres det nødvendige ekstra personale i forholdet 1:1.

Kravet om personalekompensation skal naturligvis også rejses på det private arbejdsmarked, men her er det afgørende, hvad virksomheden producerer og hvordan timetabet indhentes, fx via ny teknologi og nye ansættelser. Konkret skal det dog sikres, at de nuværende ansatte ikke skal løbe stærkere eller øge opgavemængden, til ugunst for deres arbejdsliv.

E. Finansiering af offentlige OK-puljer

Det offentlige arbejdsmarked skal gå forrest i at indføre kortere arbejdstid, fordi det er det offentlige, der har den største gevinst ved kortere arbejdstid. Både som følge af at de offentligt ansatte aflastes og dermed bliver mindre syge, stressede og nedslidte. Men også set i et større samfundsmæssigt perspektiv, hvor sparede sygedage, dagpenge og sundhedsudgifter kan aflaste den offentlige kasse markant. Her anvendes der to cifrede milliardbeløb hvert eneste år, fordi det private arbejdsmarked overlader regningen for nedslidning, dårligt arbejdsmiljø og arbejdsløshed til det offentlige system. De sparede penge kan med fordel bruges til at finansiere arbejdstidsforkortelsen for de offentligt ansatte.

Et politisk flertal i Folketinget kan øremærke det nødvendige antal ekstra penge, så de offentlige arbejdsgivere har et øremærket økonomisk råderum til at gennemføre kortere arbejdstid, hvis det vel og mærke også er fagbevægelsens ønske.

F. Fra deltid til fuld tid og bedre vilkår for skiftehold

Hver fjerde dansker arbejder i dag på deltid. En af grundene er, at mange job i fx det offentlige er på 25 eller 30 timer. Sænkes den ugentlige arbejdstid til 30 timer, så vil der pr. automatik være langt flere som opnår status af et fuldtidsarbejde.

Når de ansatte på en arbejdsplads skal ned i tid, så vil arbejdsgiveren have et stort incitament til at få de deltidsansatte op på fuld tid, fordi det er langt billigere og mere effektivt. Fagbevægelsen har en dobbelt opgave i denne sammenhæng. Dels skal den sikre, at flest muligt bliver sikret et fuldtidsarbejde. Dels skal det gøres muligt, at komme på deltid for de som ønsker det, fx i perioder med små børn eller uddannelse.

Ansatte på skiftehold har i årtier kæmpet for kortere ugentlig arbejdstid, fordi skiftehold er så hårdt ved kroppen. Kravet om 30 timers arbejdsuge er derfor i sig selv ikke nok for folk på skiftehold. Fagbevægelsen skal sikre mere indflydelse på arbejdstidens tilrettelæggelse for skifteholdsarbejderne, så arbejdsgiverne ikke anvender arbejdstidsforkortelsen til mere fleksibilitet.

G. Både kortere arbejdstid og lønudvikling

Vi mener ikke, at det behøver at være et valg mellem enten kortere arbejdstid eller lønstigninger. Vi vil kæmpe for, at der bliver plads til begge dele på samme tid. Til en overenskomstforhandling bliver der prioriteret og kæmpet om den samlede ramme for resultatet. Hvor stor en del af rammen, som skal bruges til kortere arbejdstid, afhænger af rammens størrelse.

Der er råd til begge dele. Med den nuværende meget lave inflation, samtidig med at der er vækst, så er der råd til både kortere arbejdstid, og at reallønnen bevares. Men der er plads til en meget større ramme, når vi tager i betragtning, at virksomhedernes milliardoverskud blot anvendes til opsparing og udbetaling af gigantiske udbytter. Dermed bliver det ikke til et spørgsmål om der er råd, men om lønmodtagerne har viljen og styrken til at skaffe sig en større del af kagen.

Det samme er gældende i den offentlige økonomi. Hvis blot de penge, som de rige har placeret i skattely⁴⁹ blev beskattet eller de multinationale betalte skat⁴⁹ eller virksomhederne betalte den skat de skylder⁵⁰, så var der rigeligt råd til at finansiere kortere arbejdstid for de offentligt ansatte. Det er et politisk valg.

H. Note om arbejdsfordeling, fleksibilitet og flaskehalse

I en række lande er der gennem årene indgået aftaler om kortere arbejdstid, men uden lønkompensation, en såkaldt arbejdsfordeling. Baggrunden har som oftest været en alvorlig krise, hvor virksomhederne har truet med massefyringer, hvis man ikke gik ned i tid uden lønkompensation⁵¹. På kort sigt har de ansatte beholdt deres job og arbejdsgiveren har for en tid sikret sig sin arbejdskraft i troen på bedre tider.

Men det er ikke en farbar vej, fordi den ikke sikrer hverken lønnen eller en generel nedsat arbejdstid. Ingen almindelige lønmodtagere har råd til at miste 20 % af sin indtægt. Den samme problematik opstår, når det handler om, at finansiere dele af arbejdstidsnedsættelsen via dagpenge eller uddannelsesmidler. Det vil altid være de lavestlønnede som udelukkes, og helt principielt så er det forkert at vi omfordeler fra lønmodtagernes skatte kroner, når vi kan omfordele via arbejdsgivernes overskud.

Arbejdsgiverne har ved de sidste mange overenskomstforhandlinger krævet øget fleksibilitet af de ansatte, fx gennem øget anvendelse af forskudt arbejdstid i industrien eller flere ansatte på kontrakter uden regulering af arbejdstiden. Den manøvre vil arbejdsgiverne forsøge at forstærke, hvis vi får kortere arbejdstid. For at vi ikke skal tabe i fleksibilitet, hvad vi har vundet i arbejdstid, så må det sikres i de centrale og lokale forhandlinger, at arbejdsgivernes misbrug af fleksibilitet begrænses.

Vi anerkender, at der ved indførelsen af kortere arbejdstid kan opstå flaskehalsproblemer på enkelte dele af arbejdsmarkedet, hvor specialiseret arbejdskraft er nødvendig. Men det er der to løsninger på. Den ene består i, at arbejdsgiverne selv løfter blikket fra den korte bundlinje og ser lidt ud i fremtiden. Hvis de kan se fem år frem og ved at de skal bruge mere kvalificeret arbejdskraft, så må de iværksætte efteruddannelse og ansætte lærlinge. Den anden løsning kan være, at staten mere generelt løfter erhvervsuddannelserne, AMU og fx genindfører uddannelsesorlov.



Den økonomiske historie viser, at arbejdstiden er blevet mindre samtidig med at samfundets økonomi er vokset. Alligevel vil der blive spurgt til om der er råd til yderligere nedsættelse af arbejdstiden. Derfor er der brug for et konkret svar, der ikke kun henviser til historien. Det enkle svar er, at hvis man veksler en del af reallønsfremgangen til kortere arbejdstid i stedet for et højere forbrug, er der et råderum inden for den eksisterende økonomiske tænkning.

Det er økonomisk muligt

- der er råd til kortere arbejdstid

A. Produktivitet og teknisk udvikling muliggør mere fritid

Er der råd til at nedsætte arbejdstiden, hvis vi ser på den danske samfundsøkonomi?

Den økonomiske historie viser, at arbejdstiden er blevet mindre samtidig med at samfundets økonomi er vokset. Alligevel vil der blive spurgt til om der er råd til yderligere nedsættelse af arbejdstiden. Derfor er der brug for et konkret svar, der ikke kun henviser til historien. Det enkle svar er, at hvis man veksler en del af reallønsfremgangen til kortere arbejdstid i stedet for et højere forbrug, er der et råderum inden for den eksisterende økonomiske tænkning.

Igennem mange år (2000 til 2014) er reallønnen vokset med ca. 1,1 % om året i gennemsnit, hvilket svarer til ca. 3,3% på 3 år.⁵²

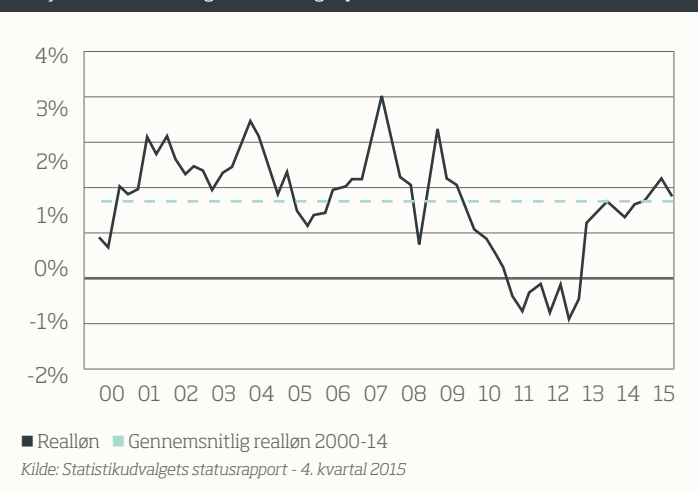
Et eksempel

Hvis vi antager, at arbejdstiden nedsættes med i alt 1 time i en overenskomstperiode på tre år, vil det koste arbejdsgiverne ca. 2,7 % - altså under den forventede reallønsstigning.

Tager vi en arbejdsplads med 100 ansatte vil en normal overenskomstperiode medføre at lønsummen vokser fra 100 til 103 i faste priser, altså ud over inflationen. Hvis de ansatte vælger en kortere arbejdstid i stedet for at få en højere realløn, vil de 100 få den samme realløn mens arbejdsgiveren sparer hvad der svarer til 3 ansatte. Der er således plads til at forkorte arbejdstiden med 1 time, holde reallønnen uændret, trods den kortere arbejdstid - og ansætte 3 til at erstatte den nedsatte arbejdstid for de 100.

Der er således plads til både at sænke arbejdstiden med en time - fra 37 til 36 timer - og opnå en mindre fremgang i reallønnen. I stedet for 3,3% vokser reallønnen på en 3-årig overenskomstperiode kun med 0,6% - de 2,7 % går

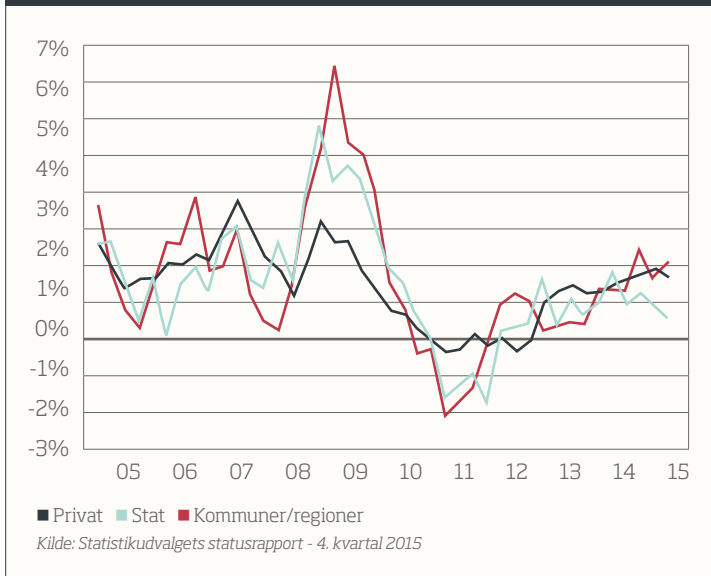
Figur 1 Udvikling i real timeløn på DA-området baseret på DA's KonjunkturStatistik og DS' forbrugerprisindeks



til at sænke arbejdstiden med en time. De tilbageværende 0,6 % kan blive til mere for nogle, hvis man prioriterer de lavest lønnende, mens de højest lønnede må nøjes med uændret realløn - men for en lavere arbejdstid.

Med 1 time lavere arbejdstid på 3 år vil det selvsagt tage 21 år at nå 30 timers arbejdsuge. Det kan selvfølgelig gå hurtigere i det omfang der gives yderligere afkald på reallønsfremgang. Finansministeren har i et svar til Folketinget taget udgangspunkt i en årlig stigning i timeproduktiviteten på 1 ¼ %: »Hvis det lægges til grund, at arbejdsmarkedets parter aftaler at anvende den fremadrettede potentielle reallønsfremgang til reduceret arbejdstid, vil det tage ca. 14 år før en arbejdsuges længde er reduceret fra 37 timer til 30 timer.«⁵³

Figur 2 Udviklingen i real timeløn baseret på Danmarks Statistiks lønindeks og forbrugerprisindeks

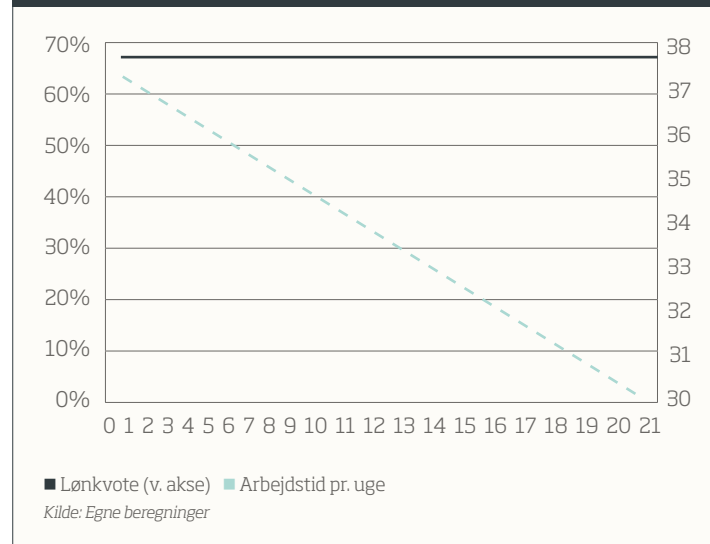


Antages det yderligere, at lønningernes andel af værditilvæksten (lønkvoten) hæves, kan arbejdstiden sænkes hurtigere. Det kan bemærkes, at lønkvoten er faldet i de senere år (se figur 5) hvorfor en højere lønkvote mere eller mindre vil kunne rummes i forhold til den historiske lønkvote.

Udviklingen i lønsummen vokser sideløbende i den private og den offentlige sektor. Der kan på grund af diverse reguleringsmekanismer være en tidsforskydning, men over tid er lønudviklingen stort set sammenfaldende. Der er således samme plads i den offentlige sektor som i den private: Kortere arbejdstid kan finansieres inden for den samme reallønsudvikling som normalt -med personalekompensation og en mindre realløn fremgang. Eller sagt på en anden måde: Mere livskvalitet med en løn, der vokser lidt mindre end tidligere, men fortsat vokser.

Lønudgiften for den private arbejdsgiver udvikler sig normalt: Stigende produktivitet giver plads til en stigende løn. Stigningen bliver blot del-

Figur 3 Uændret lønkvote ved kortere arbejdstid



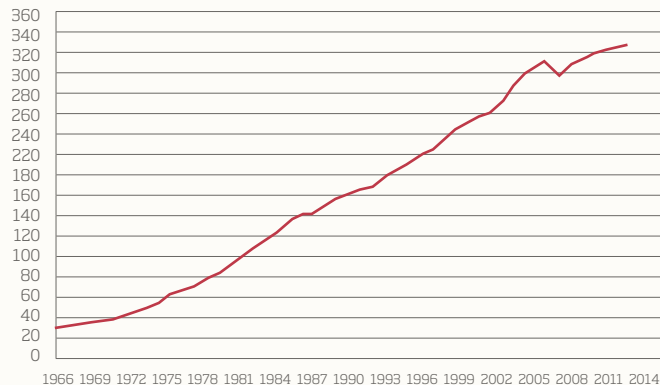
vist vekslet til flere ansatte og en mindre stigning i reallønnen til de ansatte. I denne model vil der tilmed ske den forbedring for arbejdsgiverne i form af en stigende produktivitet af den enkle grund, at de ansatte gennemsnitlige time-produktivitet i 36 timer er større sammenlignet med timeproduktiviteten i 37 timer. Konkurrenseevnen vil dermed vokse - ikke falde med en kortere arbejdstid.

Samfundsøkonomisk vil produktionen (målt ved fx BNP) udvikle sig uændret, fordi kortere arbejdstid med uændret realløn, blot betyder at der produceres det samme på færre timer.

Den offentlige økonomi

Den offentlige økonomi, skatter og udgifter, udvikler sig alt andet lige parallelt med den private sektor. Her er der således også plads til kortere arbejdstid med fuld personalekompensation og uændret realløn (med en tilsvarende lille stigning) og en lidt bedre kvalitet i velfærden når arbejdstiden er lidt kortere.

Figur 4 BNP pr. indbygger i løbende priser (1000 kr.)

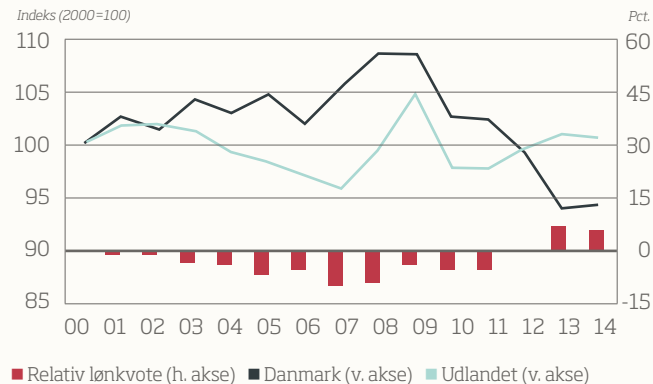


Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, NANI

Selvom personalekompensationen vil være en stor udgift på kort sigt, vil de offentlige kasser spare en række udgifter, som delvist kan opveje udgifter til nye offentligt ansatte. Skatteindtægterne vil alt andet lige være uændrede (samme lønsum, der beskattes), til gengæld vil udgifterne til dagpenge, kontanthjælp og andre overførsler falde, fordi efterspørgslen efter arbejdskraft vokser i den offentlige sektor. Sagt på en anden måde: Når de ansatte veksler størstedelen af en mulig reallønsfremgang til kortere arbejdstid, så skal der bruges flere hænder i det offentlige for at sikre, at velfærden ikke forringes. Det betyder at titusindvis af ledige vil kunne få beskæftigelse i det offentlige og dermed er der en økonomisk gevinst i form af sparede dagpenge.

Der er således rum til at kunne nedsætte arbejdstiden for særlige grupper, herunder ældre og børnefamilier. Disse grupper kan desuden tilgodeses ved orlovs- og seniorordninger, hvor ældre og børnefamilier kan gå på nedsat tid mod en erstatning svarende til dagpengene. Det vil være gratis for de offentlige kasser i det omfang disse ordninger formidler lavere arbejdsløshed på grund af meransættelse og dermed færre arbejdsløse.

Figur 5 Udvikling i lønkvote i Danmark og udlandet samt relativ lønkvote (akkumuleret siden 2000) for industrien



Kilde: Statistikudvalgets statusrapport - 4. kvartal 2015

Der er endnu mere plads i økonomien

Ovenstående regneeksempel tog udgangspunkt i, at lønnens og profittens andel af produktionen var konstant. Men en nedsættelse af arbejdstiden kan ske betydeligt hurtigere, hvis lønningernes andel af den samlede værditilvækst i samfundet øges (lønkvoten), og dermed skaber et endnu større økonomisk råderum til arbejdstidssænkninger. I de senere år er lønkvoten faldet, og endda betydeligt mere end i udlandet, så der er plads til at den øges⁵⁴.

Hvis bare lønkvoten bringes tilbage på sit før-kriseniveau vil det give et stort økonomisk råderum til reallønsfremgang, arbejdstidssænkninger eller øget beskæftigelse.

Note: Læs det uddybende notat om økonomien bag 30 timer på vores hjemmeside enhedslisten.dk/30timer

B. Sund fornuft i den offentlige økonomi

Kortere arbejdstid koster penge på den korte bane, men sparer på langt sigt. Når der skal indføres kortere arbejdstid for de ansatte i stat, regioner og kommuner, så skal der findes flere penge, fordi der skal ansættes

flere mennesker. På kort sigt kan det være en merudgift, hvis ikke lønsummen i den offentlige sektor vokser i samme takt som i den private. Men det er det kun, hvis vi ser på personalekontoen, og ikke løfter blikket til de andre udgifter, som det offentlige dækker.

I det danske velfærdssamfund kan man modtage dagpenge og kontant-hjælp, når man er arbejdsløs. Man kan få sygedagpenge under sygdom og førtidspension, når man er for syg til at arbejde. Sundhedssystemet sørger for os, når vi er syge og vi kan få pension, når vi er gamle. Hvis vi får kortere arbejdstid, så vil udgifterne hertil mindskes tilsvarende, fordi mange flere kommer i arbejde, vi ikke bliver så syge og nedslidte, samt at vi holder længere på arbejdsmarkedet.

Som vi allerede har peget på, er der rigtig mange milliarder kroner at spare på bedre arbejdsmiljø og mindre stress. I det offentlige er antallet af sygedage og stressramte meget højere end i det private, hvilket skyldes alt for mange opgaver på få hænder. I det private ender omkostningerne for dårligt arbejdsmiljø i det offentlige sundhedssystem, når de nedslidte ender på kontanthjælp og de ulykkesramte skal behandles.

Markant kortere arbejdstid, fx 30 timers arbejdsuge, kan derfor spare det offentlige for rigtig mange milliarder af kroner hvert eneste år, og dermed langt hen ad vejen være økonomisk sund fornuft.

- » **Arbejdsmiljø:** Dårligt arbejdsmiljø koster samfundet mere end 60 milliarder kroner hvert eneste år, viser beregninger fra LO og FTF⁵⁵. Langtidssygemeldinger med afsæt i dårligt arbejdsmiljø koster årligt 15 milliarder kroner i tabte løntimer⁵⁶, mens det offentlige betaler med 4,4 milliarder kr. i sygedagpenge⁵⁷.
- » **Sygedage:** Samlet set mister samfundet milliarder, når vi er syge. En beregning viser at det koster 56 milliarder kroner årligt⁵⁸, heraf en stor del i det offentlige, hvor sygefraværet er dobbelt så stort som i det private⁵⁹.
- » **Stress:** Det koster 14 mia. kr. om året i form af sygefravær, tidlig død og udgifter til sundhedsvæsenet, hvoraf produktionstab er på 5,5 milliarder kr.⁶⁰

» **Arbejdsløse:** Det offentlige bruger årligt 22 milliarder kr. på dagpenge og aktivering⁶¹. Der anvendes 5,55 milliarder kr. på kontant-hjælp, hvoraf hver fjerde er jobparat⁶².

» **Nedslidning:** Nogle af dem som er udstødt af arbejdsmarkedet på grund af nedslidning eller andre årsager ender på førtidspension, ressourceforløb og i fleksjob. Det bruger vi årligt 31,7 milliarder kr. på.⁶³

C. De rige og virksomheder har penge

Der er råd til kortere arbejdstid i Danmark. Både i det private erhvervsliv og i den offentlige kasse. Det er et spørgsmål om, hvad pengene skal bruges til.

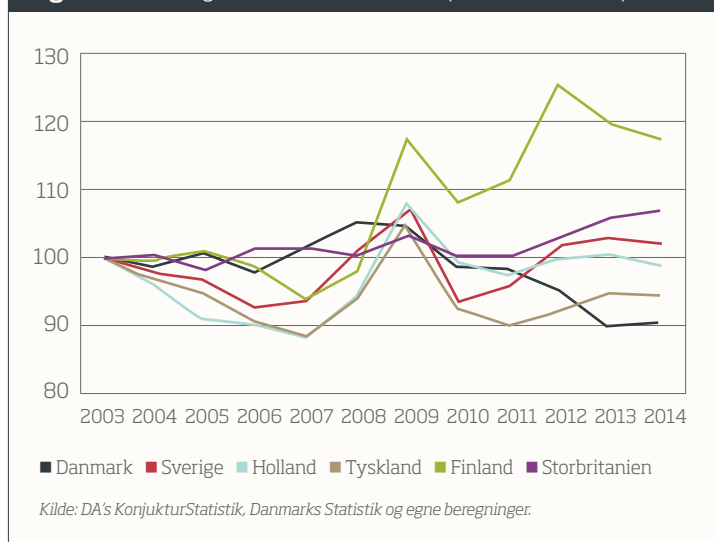
I det private erhvervsliv er der masser af penge. Selvom krisen har holdt væksten nede i mange år, så er der fortsat meget store overskud, som bruges til udbetaling af milliardstore udbytter til aktionærerne og opsparing⁶⁴ i stedet for investeringer. Alene i de største virksomheder på det danske C20-aktieindeks blev der i 2015 udbetalt 72 milliarder kroner i overskud⁶⁵. Det overskud kunne uden problemer finansiere en 30-timers uge i Danmark.

Det er ikke kun de aller største virksomheder, der genererer formuer til deres ejere. De tusinde største virksomheder i Danmark tjente 198 milliarder kroner til deres ejere i 2014. De penge kunne give hver eneste dansker 36.000 kroner i kontant i hånden før skat⁶⁶. I stedet havner de hos den rigeste 1 %.

De første årsregnskaber fra 2016 viser, at festen for de rige bliver endnu større. Danske Bank har et overskud efter skat på 13,1 milliard kroner⁶⁷, og har selvfølgelig belønnet topchefen, Thomas Borgen, med en lønforhøjelse på 1,7 millioner⁶⁸, så han samlet tjener 15,5 millioner kroner om året. Det helt store overskud skal dog findes i Novo Nordisk⁶⁹, hvor den multinationale medicinkoncern har et overskud efter skat på svimlende 35 milliarder kroner eller tre gange det offentliges udgifter til medicin i Danmark. Mens det kommunale Danmark skal spare milliarder på børnehaver og skoler, så har legetøjsgiganten LEGO et overskud⁷⁰ på hele 9,2 milliarder.

Siden krisens gennemslag i 2009 har de danske lønmodtageres lønstigninger ligget på omkring én procent og det er langt under udlan-

Figur 6 Udviklingen i industriens lønkvote (indeks 2003=100)



dets lønstigninger⁷¹. Det har naturligvis givet virksomhederne konkurrencefordele og øget overskud, så nu er det tid til at gøre plads til såvel lønstigninger som kortere arbejdstid. Der er rigeligt råd til begge dele.

Der er penge nok til at omfordele til kortere arbejdstid ved overenskomstforhandlingerne. Det er alene et spørgsmål om, hvorvidt vi har styrke til at tage et par procent af et overskud på 10 %, og bruge dem på, at gøre vores arbejdsliv bedre.

Sådan er det også med økonomien i det offentlige. Her er der også muligheder for at skaffe penge nok til kortere arbejdstid og bedre velfærd. Det er en politisk beslutning, hvad man bruger samfundets penge til. Der har været råd til store skattelettelser til de rigeste, og Folketinget har besluttet at bruge 35 milliarder kroner på kampfly. På samme tid er skats kontrolmuligheder blevet voldsomt undergravet af besparelser, med det resultat at multinationale selskaber og rigmænd har snydt fællesskabet for mange milliarder af kroner. Det er et politisk valg om Fol-

ketinget udstyrer skat med love og ressourcer til at skabe en retfærdig skatteinddrivelse.

De rigeste bliver endnu rigere

- » Top 100 direktørlønninger er steget med 8,6 % fra 2013-2014 - gennemsnitsløn på 10,5 millioner kr. årligt⁷²
- » Top 20 direktørlønninger er steget med 32 % - gennemsnitsløn på 23,1 millioner kr. årligt.⁷³
- » Direktørerne i Top 100 tjener til sammen mere end 1 milliard kr.⁷⁴
- » De børsnoterede danske selskaber udbetalte i 2015 72 milliarder kr. til aktionærerne. Det er mere end 2½ gange så meget som sidste år. Det er på niveau med 2006 - lige før finanskrisen.⁷⁵
- » Samlet har Danmarks 50 rigeste en formue på 685 milliarder kr.⁷⁶
- » De 10 rigeste har en samlet formue på 514,9 milliarder kr.⁷⁷
- » De rigeste 10 % ejer lige så meget som de 70 % fattigste tilsammen.⁷⁸

Danske lønarbejder bliver ikke rigere

- » Danskernes lønninger steg i gennemsnit med beskedne 1,5 % i 2015.⁷⁹
- » Siden 2011 har lønudviklingen i den danske fremstillingssektor uafbrudt ligget lavere end Danmarks vigtigste samhandelspartnere.⁸⁰
- » Uligheden i indkomster vokser i Danmark, hvor medianindkomsten er steget 10 % mindre end den rigeste tiendedel siden 2000⁸¹.
- » Langt hovedparten af danske lønmodtagere tjener mindre end gennemsnitsindkomsten (som er relativt høj, fordi de bedst lønnede tjener så meget mere end andre). Hvis lønningerne var delt lige, så tjente vi alle 301 kr. i timen⁸².
- » Dagpengene er blevet meget mindre værd - de burde være 3.440 kr. højere pr. måned.⁸³
- » Kontanthjælpens værdi er udhulet gennem 25 år.⁸⁴
- » LO oplyser i deres rapport om lønudviklingen i 2. kvartal 2015, at lønarbejdernes andel af den samlede værditilvækst i industrien er faldet med 10 % siden 2010. Det betyder at virksomhedsejerne får en stadig større del af det voksende overskud, dvs. den merværdi som de ansatte gennem deres arbejde har skabt.⁸⁵

» Vi er gået fra 60 timer om ugen i 1900 til de nuværende 37 timer. Kravet om »8 timers arbejde - 8 timers hvile - 8 timers fritid« blev formuleret af amerikanske arbejdere i 1860'erne, men var først realiseret i Danmark i 1976. De 37 timer vi i dag har blev gennemført, som følge af de store arbejdskampe i 1980'erne, herunder generalstrejken i 1985. Vi har ikke fået arbejdstiden forkortet de sidste 25 år til trods for at væksten og den teknologiske udvikling er buldret derudaf.



Sådan får vi kortere arbejdstid

A. En politisk og social proces - det er en stor sag vi skal rejse

Det har taget arbejderbevægelsen langt over hundrede år og nogle meget store arbejdskampe at få arbejdstiden sænket. Det er hverken Folketinget eller arbejdsgiverne, som har støttet eller ønsket kortere arbejdstid gennem tiden. Kravet om kortere arbejdstid er kommet fra generationer af lønmodtagere, som til alle tider har ønsket sig et bedre og mindre slidsomt liv. I dag kan vi se, at det er muligt, fordi der er penge, teknologi og arbejdskraft nok til et bedre liv.

Vi er gået fra 60 timer om ugen i 1900 til de nuværende 37 timer⁹⁶. Kravet om »8 timers arbejde - 8 timers hvile - 8 timers fritid« blev formuleret af amerikanske arbejdere i 1860'erne, men var først realiseret i Danmark i 1976. De 37 timer vi i dag har blev gennemført, som følge af de store arbejdskampe i 1980'erne, herunder generalstrejken i 1985. Vi har ikke fået arbejdstiden forkortet de sidste 25 år til trods for at væksten og den teknologiske udvikling er buldret derudad.

Men kravet om kortere tid er ved at rejse sig igen, fordi arbejdspresset på de danske lønmodtagere er blevet for stort. Vi mærker, at arbejdsmiljøet er blevet for dårligt, familielivet for stresset og arbejdslivet alt for langt. Derfor høres der flere og flere røster, som kræver kortere arbejdstid. Men det kræver langt mere end spredte røster, at få samlet de danske lønmodtagere bag et fælles krav om kortere arbejdstid.

Det kræver først og fremmest bevægelse og politisk argumentation ude på arbejdspladserne og i den offentlige debat. Men nogen skal jo starte bevægelsen og påbegynde den politiske diskussion, så mange bække små kan skabe den store fælles bevægelse.

B. Krav om kortere arbejdstid skal forankres på arbejdspladserne og rejses i fagbevægelsen

Kortere arbejdstid er kun muligt, hvis et flertal af lønmodtagerne bager det op. For at det bliver til virkelighed, så skal der skabes debat ude på arbejdspladserne mellem kollegerne. Det er her at kortere arbejds-

tid konkret skal opleves som et godt bud på et bedre arbejdsliv. Vores udgangspunkt er derfor, at kravet om kortere arbejdstid bygges op fra neden, så der er styrke bag kravet, når det skal forhandles. En styrke som er stor nok til om nødvendigt at konflikte for kravet om kortere arbejdstid.

Fagbevægelsen spiller naturligvis en afgørende rolle for at få gennemført kortere arbejdstid. Ikke kun fordi, det er fagbevægelsens topfolk, som skal forhandle kravet igennem over for arbejdsgiverne. Men fordi fagbevægelsen er vital for at kravet bliver sat til debat og finder opbakning ude på arbejdspladserne. Derfor handler det ikke kun om at fagbevægelsen vedtager kravet i en udtalelse på sin generalforsamling, men først og fremmest om at tillidsvalgte på alle niveauer stiller sig bag kravet og fremfører det. Her kan der skabes en politisk dynamik mellem arbejdsplads og fagbevægelse, som kan gøre kortere arbejdstid til et folkekrav.

Det tager tid at skabe debat og opbakning ude på arbejdspladserne. Kravet om kortere arbejdstid skal modnes. Vi vil understøtte alle kræfter, som vil rejse kravet om kortere arbejdstid til de privates overenskomstforhandlinger i 2017 og til det offentlige i 2018. Her skal kravet introduceres og debatten i større stil påbegyndes. Men det er den efterfølgende overenskomstforhandling i 2019/2020, hvor vi håber, at kortere arbejdstid er forankret og stærkt nok til at komme øverst på fagbevægelsens liste over krav.

Undervejs i denne proces kan mindre delsejre hjælpe os frem mod de store aftaler. Fagforeningerne har en masse mindre særoverenskomster med enkelte virksomheder, og her kan der med fordel gennemføres kortere arbejdstid, som så kan bruges som rollemodeller. Der kan også sættes tryk på arbejdsgiverne i perioden inden en overenskomstforhandling gennem fælles handlinger. Fx kan vi gentage B&W arbejdernes gå hjem aktion i 1976, hvor de i en periode gik hjem hver fredag, når de havde arbejdet 35 timer i den uge.

C. Politikerne kan hjælpe til

I den store samfundsdebat om fremtiden spiller venstrefløj en hovedrolle. Det gælder også i Folketinget, som kan fremme eller modarbejde kravet om kortere arbejdstid. Enhedslisten står i sagens natur hundrede procent bag kravet om kortere arbejdstid, og løfter gerne kravet og argumentationen frem på den politiske scene. Konkret kan det politiske niveau bidrage til at skabe bevægelse og politisk debat ved

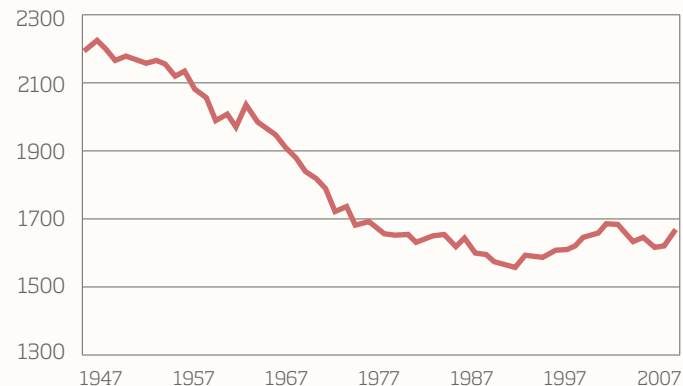
- » At kortere arbejdstid bliver et vigtigt element i valgkampe og vores politiske fortælling.
- » At fremsætte forslag i Folketinget om forsøg med kortere arbejdstid, herunder på statslige arbejdspladser, bl.a. inspireret af de konkrete erfaringer i de nordiske lande.
- » At fremsætte forslag i Regioner og kommuner om, at der iværksættes lokale forsøg på offentlige arbejdspladser med 30-timers arbejdsuge i samarbejde med de ansatte.
- » At fremsætte forslag om øremærkede puljer til de offentlig ansattes overenskomstforhandling, som udvider rammen og sikrer, at der er råd til kortere arbejdstid.

D. Det handler om omfordeling, ligestilling og klassekamp

Det vil være naivt, at tro på at vi får kortere arbejdstid ved blot at have de bedste argumenter. Så burde det jo være nok, at alle læste dette debatoplæg. Arbejdstidens længde har alle dage været en kampplads og et spørgsmål om styrkeforhold. Det handler for arbejdsgiverne om, hvor stor en del af lønmodtagernes liv arbejdsgiveren kan få til den lavest mulige løn, og helt omvendt er det for lønmodtagerne, som ønsker mest mulig fritid og højest mulig løn, samt et arbejdsliv med mening og et perspektiv om en værdig alderdom. Denne grundlæggende modsætning betyder ikke, at der ikke kan laves aftaler og kompromisser, men den vil altid være til stede i debatten.

De historiske erfaringer fortæller, at lønmodtagerne aldrig har fået kortere arbejdstid uden store bevægelser og markante konflikter. Den sidste forkortelse af arbejdstiden fra 40 til 37 timer kom ikke ud af den blå luft. Det var et resultat af en faglig bevægelse for 35 timer, der blev påbegyndt fra neden i 1980, som kulminerede med påskestrejkerne i 1985. Regeringsindgrebet i 1985 gav kun 1 times kortere arbejdstid,

Figur 7 Gennemsnitlig arbejdstid i industrien



Kilde: Danmarks Statistik »60 år i tal«, 2008

men allerede ved den efterfølgende overenskomstforhandling i 1987 blev arbejdstiden frem mod 1990 sænket til 37 timer. Ganske enkelt fordi arbejdsgiversiden ikke turde gå ud i endnu en stor konflikt.

De fem feriefri dage eller den sjette ferieuge, som i dag er normen på det danske arbejdsmarked kom heller ikke ud af den blå luft. Den for arbejdsgiverne uventede storstrejke i 1998 udløste de første feriefri dage, hvorefter de næste fulgte ved følgende overenskomster. Det samme kan iagttages med udvidelsen af antallet af ferieuger, der også kom som efterskælv i rystelserne efter store bevægelser blandt lønmodtagerne, fx i 1970'erne, som medførte den fjerde ferieuge i 1974 og den femte i 1981.

Bruger vi arbejderbevægelsens erfaringer klogt, så vil vi have lært, at det både kræver tålmodighed i opbygning af bevægelsen og vilje til at slå for kravet, hvis vi skal have gennemført en 30-timers arbejdsuge. Men historien fortæller os samtidig, at det hverken er umuligt eller økonomisk urealistisk. Det afgørende er, at lønmodtagerne står samlet bag kravet, og det er vores mål. Se i øvrigt bilaget »Kortere arbejdstid i et historisk perspektiv«.

Overenskomstændringer i arbejdstiden 1900-2013

- » **1900** Arbejdstiden er *60 timer* ifølge overenskomsterne (OK) i jernindustrien.
- » **1915** Arbejdstiden er *56 timer*, otte timer syv dage om ugen.
- » **1919** Arbejdstiden er *50 1/2 time*, 8 1/2 time fem dage om ugen og otte timer en dag om ugen.
- » **1920** Arbejdstiden er otte timer seks dage om ugen, *48 timer*.
- » **1936** Ferieloven indføres og sikrer alle 2 ugers ferie
- » **1955** Ferien udvides til 3 uger
- » **1958** Med OK slås der efter 38 år endelig hul på arbejdsugen på 48 timer. Med en treårig overenskomstperiode nedsættes arbejdstiden med 1 time pr. år. I 1958 nedsættes arbejdstiden til *47 timer*.
- » **1959** Arbejdstiden nedsættes til *46 timer*.
- » **1960** Arbejdstiden nedsættes til *45 timer*.
- » **1965** Med OK nedsættes arbejdstiden med 1 time til *44 timer* pr uge med virkning fra 1966.
- » **1967** OK fører til endnu en sænkning af arbejdstiden denne gang med 1 1/2 time. Med virkning fra 1968 bliver arbejdstiden således på *42 1/2 time* om ugen.
- » **1971** Med OK 1971 sænkes den ugentlige arbejdstid til *41 3/4 time*.
- » **1974** Ferien øges til 4 uger
- » **1976** Med OK 1975 sænkes den ugentlige arbejdstid til *40 timer* med virkning fra 1976. Hvis arbejdstiden fordeles over fem dage, er det min. otte timer pr. dag.
- » **1981** Ferien øges til 5 uger
- » **1985** Schlüter-regeringens politiske indgreb nedsætter arbejdstiden med 1 time til *39 timer* om ugen.
- » **1987** Med OK 1987 gennemføres en fireårig aftale for at få plads til en nedsættelse af arbejdstiden med i alt 2 timer om ugen i løbet af perioden. Arbejdstiden nedsættes fra 1. september 1987 til *38 1/2 time*, fra 1988 til 38 timer og fra 1989 til *37 1/2 time*.
- » **1990** Den sidste del af nedsættelsen gennemføres i 1990, hvor den ugentlige arbejdstid kommer ned på 37 timer.
- » **1998** 3 feriefridage indføres via lovindgreb i overenskomstkonflikten.
- » **2000** Yderligere 2 feriefridage + de 3 feriefridage fra 1998 aftales i overenskomsten. Den sjette ferieuge er en realitet for alle som er dækket af en overenskomst.
- » **2016** Den ugentlige arbejdstid er fortsat 37 timer.



Kortere arbejdstid - en del af noget større

A. Norge har taget førertrøjen

Ønsket om kortere arbejdstid er sat på dagsordenen i en række lande. Længst fremme er den norske fagbevægelse, men også i Sverige og Tyskland begynder kravet at vinde frem.

I Norge har det største fagforbund, Fagforbundet, sat kampen for 6 timers arbejdsdag på dagsordenen til overenskomstforhandlinger i 2018⁸⁷. I dag er en norsk arbejdsdag på 7,5 time.

»Det er vigtigt å løfte 6-timersdagen nå, fordi vi må drøfte hvordan vi skal balansere sysselsetting, forbruk og fordelingspolitikk«, sier Mette Nord, Fagforbundsleder⁸⁸

De har et mål om, at der indføres en sekstimers arbejdsdag fra 2020-2022. De forlanger fuld lønkomensation, men vil til gengæld moderere deres krav til lønstigninger. De fremfører seks argumenter for sekstimersdagen

- » Hensyn til miljøet - fortsat forbrugsstigning er ikke bæredygtigt
- » Stigende arbejdsløshed som følge af olieomstillingen
- » Fra deltid til fuldtids stillinger
- » Kortere arbejdstid, når pensionsalderen hæves
- » Mere plads til indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet
- » Hensynet til familien og ligestillingen

Kravet om 6 timers arbejdsdag har opbakning fra store dele af den norske fagbevægelse. Det er skrevet ind som et af LO's mål, og har konkret opbakning fra Handel og Kontor, Fellesorganisationen, El- og IT Forbundet og Tjenestemændene (NTL). Kortere arbejdstid er også

sat på dagsordenen af tænketanken Manifest, som bl.a. har udgivet en lille bog med mange glimrende argumenter og eksempler fra den virkelige verden⁸⁹

Der er også enkelte virksomheder, der allerede har indført 6 timers arbejdsdag med stor succes. Et godt eksempel er ostefabrikken Tine Heimdal, hvor der har været 6 timers arbejdsdag siden et forsøg begyndte i 2007.

B. Sverige er gået i gang

I Sverige, som i dag har en 40 timers arbejdsuge, har diskussionen om kortere arbejdstid stået på i nogen tid, og er ved at tage fart nu. Tænketanken Katalys har sat 35 timers arbejdsuge til debat i et forsigtigt oplæg, hvor der bl.a. argumenteres for at det samfundsmæssigt og økonomisk er gennemførlig⁹⁰.

Venstrefløjten i Sverige har længe presset på med kortere arbejdstid, og Vänsterpartiet har gjort kravet om seks timers arbejdsdag til en af sine mærkesager. De har udgivet en rapport, der gennemgår økonomien, erfaringerne, historien og argumenterne bag kravet⁹¹.

Også i Sverige er der konkrete eksempler på, at kortere arbejdstid er til gavn for de ansatte, og ikke ødelægger virksomhedens fortjeneste. Et af de mest kendte eksempler er Toyotaværkstedet i Gøteborg, hvor der er sekstimers skiftehold, og det har fx nedbragt antallet af fejl, og udskiftningen af de ansatte er minimal.

C. Kortere arbejdstid i andre lande

Et af de ældste og alligevel mest ukendte eksempler på kortere arbejdstid er fra USA. Morgenmadsproducenten Kellogs fabrik i Battle Creek indførte i 1930 sekstimers arbejdsdag for de 1500 ansatte. Det fortsatte helt frem til 1985. Direktøren indførte det ikke, fordi han var socialist, men fordi det gav en bedre produktivitet⁹².

Produktivitetshensyn:

Toyota-verkstedet i Göteborg

»Den pulserende verkstedshallen. På Toyota-verkstedet i Göteborg har de ansatte hatt sekstimersdag i fjorten år. Den stadig omtalte bedriften har fornøyd kunder og ansatte, og har ingen planer om lengre dager.



Endringen kom på plass som en løsning på stor pågang av kunder, stressede ansatte og mye småfeil. Fra å ha alle på jobb samtidig, med åpningstid fra klokka 7 til 16, utvidet de åpningstiden og la om til to skift: fra klokka 6 til 12, og fra 12 til 18. De kuttet også noe ned på pauseene.

Martin Banck leder verkstedets 36 mekanikere. Han forteller at de ansatte har det bedre etter omleggingen. – De bruker kortere tid på jobb, det er liten utskifting, og det er lett å rekruttere nye ansatte, forteller Banck i et intervju med den engelske avisa The Guardian.«

Fagbevegelsesinitiativet:

TINE Heimdal - en form for rikdom

»Ostefabrikken TINE Heimdal utenfor Trondheim innførte sekstimersdag som ettårig forsøk i april 2007. De har det fortsatt.



Forsøket ble oppsummert som en entydig suksess, både

fra ledelsen og de ansatte, og ble videreført som en permanent ordning for alle de 171 ansatte. Omleggingen til sekstimersdag var solid forankret blant medarbeiderne, som var involvert i planlegging og innføring av endringen.

« Dette er ei ordning som fungerer bra for oss. Det har blitt økt effektivitet og livskvalitet for de ansatte, fortalte meierisjef Henning N. Martinsen til NRK.«

Fotos fra »I takt med tiden«, Manifest Forlag, marts 2016

I den tyske bilindustri har der været overenskomster med 30-35 timer og fuld lønkompensation. Sænkningen af den ugentlige arbejdstid fra 40 til 35 timer har, ifølge fagforeningen IG Metall ført til, at der er sikret 300.000 arbejdspladser.⁹³

År 2000 var et vigtigt år i Frankrig. Her blev arbejdstiden sænket fra 39 til 35 timer af regeringen, for at skaffe job til de mange arbejdsløse, og det har også skabt 300-500.000 nye job⁹⁴. Men det er en arbejdstid, som aktuelt bliver udhulet igen af regering og arbejdsgivere, og det har udløst massive protester, strejker og militante kampe⁹⁵.

Netop det franske eksempel viser, at lovgivning om arbejdstiden giver

problemer, fordi regeringen med et pennestrøg kan rulle forbedringerne tilbage. Det er langt sværere at rulle arbejdstidsregler tilbage, hvis de er aftalt i overenskomsten, hvor kun forhandlinger og konflikt kan ændre på arbejdstiden. Det er bl.a. en af grundene til, at Enhedslisten vil gennemføre kortere arbejdstid via overenskomstforhandlingerne.

Kortere arbejdstid kan ikke stå alene

A. Tidligere tilbagetrækning er nødvendig

Selvom det lykkes at få arbejdstiden nedsat til 30 timer, så er det ikke tilstrækkeligt til at sikre et godt liv. Det er kun de færreste som kan holde til at arbejde i 50 år. Måske kan en chef eller en ansat uden fysisk og psykiske belastninger klare det, men generelt kan kroppen ikke holde til det. En lang række fagområder har så store fysiske og psykiske belastninger, at en stor del af de ansatte ikke arbejder efter de er blevet 60 år. Det gælder fx for SOSU'ere og folk fra byggefagene⁹⁶. Derfor er der brug for at kunne trække sig tilbage, når kroppen eller psyken er færdig.

Efterlønsordningen gav mulighed for at trække sig tilbage, når man var blevet 60 år, hvilket betød at man havde været på arbejdsmarkedet i mellem 40-45 år. Det medførte, at man kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, mens man endnu havde kræfter i behold, og dermed få en god alderdom på rimelige økonomiske vilkår. Den mulighed har Folketinget fjernet, så der er brug for at indføre nye ordninger.

Et forslag kan være, at der indføres en generel ret til at trække sig tilbage, når man har været 40 år på arbejdsmarkedet. Denne mulighed kan kombineres med forskellige seniorordninger, så man kan arbejde på nedsat tid uden at miste for megen indkomst og pension. Det vil skabe såvel fleksibilitet som en fornuftig brug af den erfarne arbejdskrafts kvalifikationer.

B. Orlovsordninger til uddannelse og familie

Mange danske lønmodtagere husker med glæde de orlovsordninger⁹⁷, som blev indført af Folketinget i 1990'erne. For at bekæmpe den store arbejdsløshed indførte man bl.a. børnepasningsorlov, hvor både faderen og moderen havde ret til et års orlov med 80 % af dagpengene, som kunne bruges og gemmes indtil barnet var fyldt 9 år.

Det var også muligt, at tage en uddannelsesorlov i et år til 80 % af dagpengesatsen, og endda tage en sabbatorlov til 70 %. Særligt uddannelsesorloven var attraktiv for mange faglærte og ufaglærte, som kunne

opkvalificere sig. Men man skal huske på, at dagpengenes dækningsgrad var langt højere end den er i dag.

Det er på mange måder fornuftigt, at genindføre disse orlovsordninger. For familien skal det også suppleres af en række andre tiltag, som bedre barselsrettigheder, dvs. *udvidet barselsorlov og ligestillet barselsorlov til mænd/medforældre*; ret til at passe syge børn; omsorgsdage; mindstenormeringer i daginstitutionerne m.m.⁹⁸.

C. Et rummeligt arbejdsmarked

Jo flere vi er om at dele arbejdet des mere vil der blive skabt plads til mennesker, som ikke kan yde 100 %. Som tidligere omtalt er kortere arbejdstid også en åbning for mennesker, der har brug for et rummeligt arbejdsmarked. Men det kan ikke stå alene.

I Danmark er der ca. 125.000 mennesker, som er på kontanthjælp eller lign., og som har problemer ud over ledigheden. At skabe plads til dem på arbejdsmarkedet er ikke let, og kun få arbejdsgivere åbner døren af sig selv. Derfor er der brug for en række særlige tiltag, som hjælper denne gruppe. Konkret kan vi pege på følgende:⁹⁹

- » Is-bryderordning, hvor arbejdsgiveren får en stor del af lønnen dækket
- » Oprettelse af en statslig Flexjob-virksomhed
- » Udligning af lønudgifter til flexjobbere deles solidarisk af alle arbejdsgivere
- » Styrkelse af socio-økonomiske virksomheder
- » Flere sociale klausuler i alle offentlige udbud, indkøb og kontrakter

Bilag A - Kortere arbejdstid i et historisk perspektiv

Kortere arbejdstid er altid kommet som resultat af kamp og aktivitet i arbejderklassen - i Danmark såvel som internationalt.

Kampen for kortere arbejdstid har altid været broderet på fagbevægelsens faner og indgået i de socialistiske partiers programmer. 1. maj som arbejderklassens internationale kampdag udspringer direkte af kampen for en 8 timers arbejdsdag. Kampdagen blev vedtaget af de delegerede på 2. internationales kongres i Paris i 1889. Den var et produkt af års kampe for nedsat arbejdstid overalt i verden - i 1856 valgte australske arbejdere for første gang at strejke for kortere arbejdstid på denne dag - og i særdeleshed en hyldelse til de fire socialistiske ledere, der blev henrettet i Chicago efter en storstrejke for 8 timers arbejdsdag startende 1. maj 1886, hvor også adskillige andre arbejdere blev skudt af politiet i forbindelse med demonstrationer og strejker¹⁰⁰. Kampen for kortere arbejdstid er en del af den internationale arbejderbevægelses DNA og kortere arbejdstid har altid været et resultat af kamp og aktivitet. Således også i Danmark. Kampen for kortere arbejdstid er simpelthen en del af det Marx kaldte »den daglige guerillakrig mellem arbejde og kapital«¹⁰¹.

De første krav i Danmark om 8 timers arbejde - 8 timers fritid - 8 timers hvile

Anden Internationales danske sektion (det senere Socialdemokratiske parti) og den tidlige danske fagbevægelse krævede fra 1870'erne kortere arbejdstid. Murersvendenes fagforening gik som de første i den moderne fagbevægelse i Danmark i strejke på kravet i 1872. Der var i slutningen af 1800-tallet ingen fastlagte regler om arbejdstidens længde, men ikke desto mindre blev kravet om 8 timers arbejde, 8 timers fritid og 8 timers hvile centralt i arbejderbevægelsen og var hovedkravet i den første danske 1. maj fejring i 1890, hvor 50.000 mennesker samledes i Fælledparken trods politiforbud og trusler om fyring. Så sent som i 1900 var arbejdstiden stadig 60 timer i smedenes overenskomst - og smedene var ikke den dårligst stillede faggruppe.

Først med den sociale uro under og i kølvandet på 1. verdenskrig ændrede tingene sig for alvor. Hvor der udløstes sociale revolutioner i Rusland, Tyskland, Ungarn og flere andre steder var det neutrale Danmark sluppet billigt gennem krigen, men også her skete en kraftig opblussen af kampen for arbejderklassens krav. I sommeren 1918 startede en række arbejdspladser den såkaldte »weekendbevægelse«, hvor især grupper fra byggefagene simpelthen gik hjem lørdag kl. 12. I lyset af disse aktioner, og i og med at arbejderne i mange lande havde opnået en 8 timers arbejdsdag, blev kravet centralt ved overenskomstforhandlingerne i 1919. Et forlig mellem DSF (det daværende LO) og Arbejdsgiverforeningen om 8½ timers arbejdsdag blev forkastet i byggefagene og metalarbejdernes fagforeninger, der gik i strejke. Efter en omfattende lockout tabte arbejdsgiverne slaget og fra 1920 var 8 timers dagen en realitet i Danmark. Den sociale uro var en medvirkende årsag til et kongeligt kupforsøg mod parlamentarismen i påsken 1920, som imidlertid blev imødegået og afværget af massestrejker.

Fridage og ferielov

Arbejdstidsspørgsmålet handlede imidlertid om andet end den daglige eller ugentlige arbejdstid. I slutningen af 1800-tallet var en 7 dages arbejdsuge almindelig, men i 1915 blev søndagen generel fridag. Hvad angår ferie fandtes ingen faste regler, men det er blevet anslået, at der via lokale forhandlinger i 1920 var opnået gennemsnitligt en halv ferieuge årligt for arbejderne stigende til en uge 10 år senere. Gennembruddet her kom ikke via forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter men med ferieloven i 1936, mens Stauning var statsminister, der garanterede alle arbejdere 2 ugers årlig ferie. Ferieloven var et udtryk for, at fagbevægelsen stod relativt stærkt efter at den store verdenskrise med krakket i Wall Street var fladet ud, men det var også et udtryk for at venstrefløjen, først og fremmest DKP, truede Socialdemokratiet fra venstre.

Den ugentlige arbejdstid på 6 gange 8 timer kom til at stå uantastet i mange år. Først efter 2. verdenskrig kom den for alvor på spil igen. I 1947 brød overenskomstforhandlingerne mellem typografforbundet



»8 timers arbejde, 8 timers frihed, 8 timers hvile« var fagbevægelsens slagord i mange år.

og arbejdsgiverne sammen, hvilket udløste en langvarig strejke, hvor kravet om en nedsættelse af arbejdstiden til 44 timer stod centralt. Som murersvendene i 1872 tabte typografforbundet konflikten, bl.a. på grund af totalt manglende opbakning fra LO. Men nu var kortere arbejdstid igen sat på dagsordenen for at blive.

Mere ferie og kortere arbejdstid i 1950'erne

En 5 uger lang overenskomststridig strejke i 1954 med ca. 500 arbejdere på Phillips fabrik¹⁰² på Amager havde ikke umiddelbart arbejdstidsspørgsmålet på dagsordenen. Den blev udløst af fyringen af en arbejder, der ikke kunne eller ville øge produktionshastigheden ved TV-båndet. Men alligevel var der en forbindelse. Fabrikken havde gennem årene gennemført voldsomme rationaliseringer og tempoopkruninger ligesom det var sket på mange af Danmarks større industriarbejdspladser. Strejken udløste både store pengeindsamlinger til arbejderne og flere sympatikonflikter, hvilket var med til de følgende år at aktualisere spørgsmålet om arbejdstidens længde. Strejken blev tabt i den forstand, at den fyrede ikke blev genansat, men i de kommende år blev tidsstudie og rationaliseringsregimet løsnet og konflikten var utvivlsomt med til at fastholde arbejdstidsspørgsmålet på dagsordenen.

I 1955 gennemførtes den tredje ferieuge ved lov. Ved overenskomstforhandlingerne året efter blev kravet om en 44 timers arbejdsuge lagt på forhandlingsbordet af fagbevægelsen. Forhandlingerne brød sammen og forligsmanden opgav at mægle. 65.000 arbejdere gik i strejke og DASF (senere SID, nu 3f) inddrog olie- og benzinområdet i konflikten. Den 31. marts fremlagde forligsmanden et mæglingforslag, der blev anbefalet af såvel DA som LO, men forkastet af arbejderne. Natten mellem den 12. og 13. april fremlagde en socialdemokratisk regering for første gang et regeringsindgreb. DKP opgav konflikten og mandag den 16. blev arbejdet genoptaget.

Strejker i 1960'erne og 70'erne gav kortere arbejdstid

I årene efter voksede antallet af overenskomststridige strejker og ved forhandlingerne i 1958 gennemførtes en 3-årig overenskomst, hvor arbejdstiden hvert år forkortedes med 1 time, så den i 1960 var bragt ned på 45 timer om ugen. Overenskomstforhandlingerne i 1963 udløste en ny storkonflikt, der førtes halvhjertet af fagbevægelsen - den såkaldte kolonihavestrejke. Alligevel fortsatte forkortelsen af arbejdstiden i sidste halvdel af 1960erne med 44 timer om ugen fra 1966 og 42½ time om ugen fra 1968.

Med overenskomstforhandlingerne i 1971 sænkes den ugentlige arbejdstid til 41 ¾ time og i 1975 medfører forhandlingerne en forkortelse af den ugentlige arbejdstid til 40 timer og en 5 dages arbejdsuge med virkning fra 1976. Inden da blev i 1974 den fjerde ferieuge indført.

Kravet om 35 timers arbejdsuge

Fra slutningen af 1970erne havde en stor del af fagbevægelsens venstrefløj og de socialistiske partier til venstre for Socialdemokratiet imidlertid rettet sit fokus mod en yderligere forkortelse af den daglige arbejdstid: 7 timers arbejdsdag (35 timers arbejdsuge) og 6 timer på skiftehold (30 timers arbejdsuge). Ligesom i den tidligere kamp for 8 timers dagen var det ikke et specielt dansk fænomen. Kravet blev fremført af vigtige dele af den europæiske og nordamerikanske fagbevægelse. I Europa blev der strejket for den 7 timers arbejdsdag gennem adskillige overenskomststridige arbejdsnedlæggelser bl.a. i England og i Italien. I Danmark gennemførte arbejderne på B&W en kortvarig selvreduktion af arbejdstiden. I Vesttyskland gennemførtes overenskomst-

mæssige massestrejker for kravet især anført af metalarbejderne og de grafiske arbejdere. Baggrunden var især den stigende arbejdsløshed på grund af rationaliseringer og tempoopskruninger.

Kravet havde en stor opbakning, fordi arbejdsløsheden eksploderede i slutningen af 1970'erne og begyndelsen af 1980'erne. Presset fra neden første til, at fagforbundene tog kravet om kortere arbejdstid med til overenskomstforhandlingerne. LO udgav i 1983 en rapport om kortere arbejdstid¹⁰³, som entydigt argumenterede for at 35 timers arbejdsuge var både solidarisk og samfundsmæssigt fornuftigt.

Betydningen af påkestrejkerne i 1985

Ved overenskomstforhandlingerne i 1985 blev kravet om 35 timers arbejdsuge med fuld personalekompensation og uden løntab for alvor sat på dagsordenen af en lang række fagforeninger og med bred opbakning fra medlemmerne. LO tog da også kravet med til forhandlingsbordet. Forligsmanden udarbejdede et mæglingforslag, der indeholdt en glidende reduktion af arbejdstiden med 2½ time om ugen og en lønstigning på 4 %, men uden at få opbakning fra DA og LO. Den 24. marts startede den overenskomstmæssige konflikt med 300.000 strejkende eller lockoutede på det private arbejdsmarked. I 1985 forhandlede det private og det offentlige arbejdsmarked parallelt og 200.000 offentligt ansatte skulle tilslutte sig konflikten den 1. april. Frygten for denne udvidelse fik den borgerlige regering ledet af Poul Schlüter til allerede den 26. at varsle et regeringsindgreb. Socialdemokratiet og fagbevægelsens top og formentlig mange andre - forventede et indgreb, der fulgte forligsmandens skitse. De fik sig en slem overraskelse, da indgrebet blev fremlagt med en arbejdstidsreduktion til 39 timer om ugen gældende fra 1987 og blot 2 % lønstigning.

Flere tusinde demonstranter - både privat og offentligt ansatte - svarede igen ved at blokere adgangsvejene til Christiansborg den 28. marts, så folketingets medlemmer blev forhindret i at møde op for at behandle indgrebet, som dog blev vedtaget den 1. april og de følgende dage var der massive arbejdsnedlæggelsen og tillidsmandsmøder over hele landet.

Protesterne og strejkerne, der nu var overenskomststridige, samlede sig i høj grad om kravet om regeringens afgang, men afslørede også uenig-

heder inden for bevægelsen. Et ønske om landsdækkende tillidsmandsmøde for at diskutere en generalstrejke blev således afværget af formanden for Sømændene, der erklærede, at der ikke ville sejle en færge i påsken - hvilket viste sig at være helt forkert. Topfolkene i Socialdemokratiet og LO ønskede situationen »normaliseret« Omkring den 12. april var den største strejkebevægelse i danmarkshistorien ebbet ud. bl.a. på grund af de interne uenigheder om perspektivet for konflikten.

Den borgerlige regering blev siddende i yderligere 8 år, men havde den håbet på en dansk parallel til Thatchers smadring af fagbevægelsen i England kom det ikke til at holde stik. I den efterfølgende periode hendes betydelige lønstigninger ved lokale forhandlinger inden for minimallønsområdet i den private sektor og de efterfølgende overenskomstforhandlinger i 1987 førte til den 37 timers arbejdsuge, der er gældende i dag.

For de offentligt ansatte, hvor mange var i konflikt for første gang, var billedet noget anderledes. Mange var blevet radikaliseret under konflikten, men mange blev også desillusionerede, da de ikke havde lokale muligheder for at opnå kompensation for regeringsindgrebet. Alliancen mellem offentligt og privat ansatte led betydelig skade. Først ved overenskomstforhandlingerne i 2008 vovede større grupper af offentligt ansatte sig igen ud i konflikt.

Storstrejken i 1998 skaffede den sjette ferieuge

Ved overenskomstforhandlingerne i 1998 på det private arbejdsmarked blev arbejdstidsspørgsmålet endnu en gang centralt. Denne gang i form af kravet om en 6. ferieuge, der havde bred opbakning i fagforeningernes basis. LO og DA enedes om et mæglingforslag uden dette og andre hovedkrav, men på trods af anbefaling fra 17 af 18 forbunds hovedbestyrelser (kun Træ, Industri og Byg anbefalede forkastelse), stemte arbejderne nej. Aldrig i Danmark har fagbevægelsens topledere været så uforberedte på en storkonflikt. Intet var forberedt i forhold til blokader og en aktiv strejke. Ikke en gang udbetaling af strejkeunderstøttelse var på plads. Alligevel lykkedes det en række progressive fagforeninger og aktive arbejdspladser at få stablet tillidsmandsmøder, demonstrationer, aktioner og blokader på benene. Efter ca. 14 dages konflikt greb den socialdemokratiske ledede regering ind. Regeringsindgrebet indeholdt 3 så-

kaldte feriefri dage. Som i 1985 var der også i 1998 uenigheder blandt de aktivt strejkende om hvorledes der skulle reageres på indgrebet, men med langt mindre bitterhed end under påskestrejkerne. Og som efter påskestrejkerne kom der også en arbejdstidsforkortelse ved de efterfølgende forhandlinger i 2000, hvor de 3 dage blev udvidet til 5. Den 6. feriedage var de facto en realitet.

Historiske perspektiver

Denne korte gennemgang af kampen om arbejdstidens længde gennem de seneste 150 år understreger en række pointer. For det første har arbejdstidsforkortelser altid været resultatet af klassekamp. De er aldrig blevet foræret af arbejdsgivere, der ikke har været under pres. For det andet har det ikke været fagbevægelsens topfolk, der af egen drift har prioriteret at kæmpe for nedsat arbejdstid. Tværtimod har de ofte modarbejdet og forsøgt at stoppe brugen af konfliktvåbnet. Endelig har der altid været en bred opbakning og aktivitet, når arbejdstidsforkortelser er blevet kæmpet igennem, selv om resultaterne ikke altid er opnået i første hug.

Arbejdstiden er ikke blevet forkortet siden 2000. Snarere tværtimod. Flere og flere ansættes uden overarbejdsbetaling og afspadseringsmuligheder. Flere og flere ansættes i usikre stillinger, vikarer bruges mere og mere og social dumping bruges bevidst til at svække arbejdsforhold og arbejdstidsregler. Det gælder i særlig grad de mange immigrantarbejdere og udstationerede, som ud over en meget lavere løn også arbejder meget mere. Fx viser en undersøgelse, at polske håndværkere har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 55 timer¹⁰⁴. Organisationsprocenten i fagbevægelsen er dalet og gule fagforeninger har haft medvind. Arbejdsmarkedet har ændret sig, men det er ikke første gang i historien og det gør det ikke umuligt at mobilisere og organisere.

Så sent som den 1. maj i 2006 var uorganiserede og udokumenterede emigrantarbejdere i USA i stand til at gennemføre en strejke for bedre arbejdsforhold og anerkendelse med deltagelse af mere end en million arbejdere¹⁰⁵. Og så sent som i 2015 var danske fagforeninger i stand til at stoppe Ryan Airs storstilede angreb på arbejdstids- og lønforhold i danske lufthavne.

Læs mere om historien:

Leksikon for det 21. århundrede www.leksikon.org : Opslagene *Arbejdskonflikter i Danmark, Ottetimersdagen, Phillips strejken 1954, Påskestrejkerne 1985, Storkonflikten 1998*.

Tidsskriftcentret. Links boks *Storstrejken 1956* <http://modkraft.dk/artikel/arbejds-kampen-i-1956> og *Påskestrejkerne 1985* <http://modkraft.dk/artikel/p-skestrejkerne-1985>

Faktalink: Arbejderbevægelsens historie <http://www.faktalink.dk/titelliste/arbejdsforhold>

Noter og litteraturliste

- 1 Se fx Fyens.dk, »Rapport: Danmark stiger til 8. plads i konkurrenceevne« (27.05.2015), <http://www.fyens.dk/erhverv/Rapport-Danmark-stiger-til-8-plads-i-konkurrenceevne/artikel/2721188>
- 2 LO oplæg, 1983, »Kortere arbejdstid - en vej til større velfærd og mindre arbejdsløshed«
- 3 Omtalt i Penge.dk, <http://penge.dk/pension-skat/hojere-pensionsalder-giver-os-kortere-otium>
- 4 Politiken (16.02.2016) »Højere pensionsalder afmonterer europæisk pensionsbombe«, <http://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/ECE3070214/hojere-pensionsalder-afmonterer-europaeisk-pensionsbombe/>
- 5 AE-rådet, »Social ulighed i levetiden« (13.03.2012), <http://www.ae.dk/analyser/social-ulighed-i-levetiden>
- 6 AE-rådet, »Ufaglærte har færre år som pensionist end akademikere« (23.06.2011), http://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_ufaglærte-har-færre-år-som-pensionist-end-fojtuddannede.pdf
- 7 AE-rådet, »I Nordsjælland lever man 5 år længere end på Lolland«, (07.03.2016), <http://ae.dk/analyser/i-nordsjaelland-lever-man-5-år-længere-end-paa-lolland>
- 8 Nyt fra Danmarks Statistik, »Fald i kvinders levetid for første gang i over 20 år« (16.02.2016), <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=20889>
- 9 Politiken, »Kvinder føler sig hårdest ramt af stress«, (30.04.2014), <http://politiken.dk/forbrugogliv/sundhedogmotion/ECE2275495/kvinder-foeler-sig-haardest-ramt-af-stress/>
- 10 Rapport fra Fagligt Ansvar, »Forsørgerbyrden - et politisk valg«, 2004
- 11 FTF analyse, (04.06.2016), <http://www.ftf.dk/aktuelt/ftf-nyhed/artikel/nye-tal-370000-loenmodtagere-er-stressede/>
- 12 Kilde: Stressforeningen, »Stress i tal«, <http://www.stressforeningen.dk/om-stress/fakta-om-stress/stress-i-tal>
- 13 Avisen.dk, »Epidemi: Hver anden HK'er udråber stress til giga-problem«, (05.05.2016), http://www.avisen.dk/epidemi-hver-anden-hker-udraaber-stress-til-giga-pro_384740.aspx
- 14 Læs eksempelvis denne fælles kronik af Michael Ziegler, formand for KLs løn- og personaleudvalg, og Pernille Knudsen, viceadministrerende direktør i DA, bragt i Jyllandsposten (15.12.2015), <http://www.kl.dk/ledelse/Tre-mytter-om-det-psy-kiske-arbejdsmliljo-id194376/>
- 15 Kilde: Danmarks Statistik, Sygefravær, 2014, <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/fravaer-og-arbejdsstandsninger/fravaer>
- 16 Enhedslistens rapport om kommunale nedskæringer 2016, https://enhedslisten.dk/files/160316_debat-haefte_kom_final_0.pdf
- 17 Kilde. TV2 nyhederne, (03.02.2016) <http://nyheder.tv2.dk/business/2016-02-03-novo-saetter-rekord-her-er-det-svimlende-overskud>
- 18 Ugebladet A4, »Staten bruger stadig milliarder på konsulenter«, (06.06.2014), http://www.ugebreveta4.dk/staten-bruger-stadig-milliarder-paa-konsulenter_19675.aspx
- 19 Ugebladet A4, (31.03.2016), »Eksperter i offentlig ledelse: Det er på tide at skrotte kontrolhysteriet«, http://www.ugebreveta4.dk/ekspert-i-offentlig-ledelse-det-er-paa-tide-at-skrott_20426.aspx?redir=newsletter&utm_campaign=guest_EU_Ekstralist_From_MorningNL&utm_medium=nl_top&utm_source=newsletter_Morning&nlid=Njgz&aid=20426
- 20 Den offentlige, »Bombe under 30 års styrestænkning; Hood og Dixon lægger New Public Management i graven« af Professor Jacob Thorfing, (15.12.2015), <http://www.denoffentlige.dk/bombe-under-30-aars-styrestaenkning-hood-og-dixon-laegger-new-public-management-i-graven>
- 21 Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 2003, vol. 29, no 1., s. 27-34
- 22 STAR, »Alle ydelser under ét. Antal personer og fuldtidspersoner«, (06.05.2016), http://www.jobindsats.dk,SFI årbog 2015 »Virksomheders sociale engagement« s. 46. https://pure.sfi.dk/ws/files/369825/1544_VSE_2015.pdf
- 23 Tjek fx denne undersøgelse fra USA af sygeplejerskers helbred ift. skiftehold fra 2015, <http://www.gaylleida.net/roterende-night-skifteholdsarbejde-kan-haev-risiko-for-hjertesygdom-lungekraeft-undersogelse/>
- 24 Megafonmåling omtalt i Politiken 20.2.2014, <http://politiken.dk/indland/ECE2267761/s-om-pressede-boernefamilier-der-er-ingen-tiltag-paa-tegnebraettet/>
- 25 Undersøgelse I Ugebladet A4, marts 2015, <http://www.ugebreveta4.dk/boernefamilier-arbejdet-presser-vores-familieiv-20013.aspx>
- 26 Notat fra Anders Hadberg, tal fra Eurostat.
- 27 Fagbladet 3F, »Otte ud af ti kvinder ønsker deltid«, (29.04.2016) <http://www.fagbladet3f.dk/nyheder/a2ea9c45143640a1bfa69924f29e6f63-20160429-otte-ud-af-ti-kvinder-oensker-deltid>
- 28 Se fx Enhedslistens familieudspil fra 2015, http://enhedslisten.dk/files/udspil_-_et_familievenligt_samfund.pdf
- 29 Livsstil.TV2.dk, »Undersøgelse: Så meget husarbejde laver danske kvinder«, (18.11.2013), <http://livsstil.tv2.dk/sexogsamliv/2013-11-18-undersogelse-s%C3%A5-meget-husarbejde-laver-danske-kvinder>
- 30 Kristlig Dagblad, »Flere børn er i institution længere tid end deres forældre er på job« (19.09.2015), <http://www.kristeligt-dagblad.dk/danmark/flere-boern-er-i-institution-laengere-tid-end-deres-foraeldre-er-paa-job>
- 31 Politiken, »Vi synes, at børn bruger for meget tid i institution«, (10.05.2014), <http://politiken.dk/indland/ECE2285445/vi-synes-at-boern-bruger-for-meget-tid-i-institution/>
- 32 Deltidsarbejde, Danmarks Statistik, <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=19947>

- 33 Læs fx SFIs rapport »Er kvindefag lavtlønsfag«, juni 2011, <http://www.sfi.dk/publikationer/er-kvindefag-lavtlønsfag-4353/>
- 34 Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik, (04.04.2016), <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=20480>
- 35 Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik, (04.04.2016), <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=20480>
- 36 Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik, (04.04.2016), <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=20480>
- 37 Se fx Børsen 9. juni 2015, »Danskernes arbejdstid på vej mod 30 timer«.
- 38 Se fx Børsen 9. juni 2015, »Danskernes arbejdstid på vej mod 30 timer«.
- 39 Se fx kronik fra Det Økonomiske råd, bragt i Politiken 12.10. 2013 <http://www.dors.dk/oevrige/publikationer/kronikker-artikler/dansk-produktivitet-ikke-sa-darligt-endda>
- 40 Arbejdstidsregnskab, Danmarks Statistik <http://www.statistikbanken.dk/ATR24>
- 41 Se fx Politikens omtale af en britisk undersøgelse omregnet til danske forhold, november 2014, <http://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/ECE2446741/robotter-og-ny-teknik-truer-730000-jobs/>
- 42 En undersøgelse fra Deloitte, april 2016, <http://finans.dk/live/erhverv/ECE8590829/robotterne-kommer-her-forventer-vi-at-miste-arbejdsopgaver/?ctxref=ext>
- 43 Kilde: WWF / Global Footprint Network
44Kilde: UNEP - Keeping Track of our Changing Environment
- 45 Kilde: McKinsey - Resource Revolution
- 46 Politiken, »Sænk arbejdstiden og drop arbejdshysteriet«, (15.03.2015), <http://politiken.dk/debat/ECE2586741/saenk-arbejdstiden-og-drop-arbejdshysteriet/>
- 47 Kilde: <http://naturmiljoe2014.dk/>
- 48 Milliarder i skattely: Så meget går Danmark glip af hvert år, TV2 Nyheder, 6. april 2016
<http://nyheder.tv2.dk/business/2016-04-06-milliarder-i-skattely-saa-meget-gaar-danmark-glip-af-hvert-aar>
- 49 »Så lidt betaler de multinationale selskaber i skat« BT 17. december 2015, <http://www.bt.dk/danmark/se-listen-saa-lidt-betaler-de-store-udenlandske-selskaber-i-skat>
- 50 »Virksomhedernes efterlevelse af skattereglerne«, Skat november 2015, <http://www.ft.dk/samling/20151/almindel/sau/bilag/157/1614770.pdf>
- 51 Det er fx sket på de tyske VW-fabrikker, se omtalen i Vänsterpartiet »Striden om tiden«, september 2014, <http://www.vansterpartiet.se/assets/Striden-om-tiden.pdf>
- 52 Statistikudvalget, » Statusrapport for 2015«, s. 9, (10.11.2015), <http://www.fm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2015/11/statistikudvalgets-statusrapport-2015>
- 53 Finansministeriets svar på spørgsmål nr. 442 (alm. del) af 12. august 2016 til Folketingets Finansudvalg. Online: <http://www.ft.dk/samling/20151/almindel/fiu/spm/442/svar/1341798/1663062/index.htm>
- 54 Statistikudvalget, » Statusrapport for 2015«, s. 15, (10.11.2015), <http://www.fm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2015/11/statistikudvalgets-statusrapport-2015>
- 55 FTF nyhed, »Dårligt arbejdsmiljø koster samfundet over 60 mia. om året«, (04.06.2015), <http://www.ftf.dk/aktuelt/ftf-nyhed/artikel/daarligt-arbejdsmiljoe-koster-samfundet-over-60-mia-om-aaret/>
- 56 Ugebrevet A4, » Sygdom som følge af arbejdet koster milliarder«, (13.11.2014), http://www.ugebreveta4.dk/sygdom-som-foelge-af-arbejdet-koster-milliarder_19910.aspx
- 57 Finanslov 2016, § 17.38 »Dagpenge ved sygdom«, <http://www.oes-cs.dk/bevillingslove/fl16a17.pdf>
- 58 Børsen, Sygefravær koster årligt samfundet 56 milliarder«, (23.05.2011), http://borsen.dk/nyheder/oekonomi/artikel/1/207938/sygefravaer_koster_aarligt_samfundet_56_milliarder.html
- 59 Nyt fra Danmarks Statistik, » Mange sygeperioder på én dag«, (16.11.2015), <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=20398>
- 60 FTF analyse, Stress blandt FTF'ere koster en mia. kr. årligt«, (31.10.2015) , <http://www.ftf.dk/aktuelt/ftf-analyse/artikel/stress-blandt-ftfere-koster-en-mia-kr-aarligt/>
- 61 Finanslov 2016, § 17.32 »Arbejdsløshedsdagpenge« og »Arbejdsmarkedsservice« § 17.41+17.46+17.47+17.49, <http://www.oes-cs.dk/bevillingslove/fl16a17.pdf>
- 62 Fra Danmarks Statistik, » Få jobklare kontanthjælpsmodtagere«, (11.11.2015), <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=19445>
- 63 Finanslov 2016, Ressourceforløb (17.35.22), Revalidering (15.35.23), Forrevalidering (17.35.24), Fleksjob (17.56), Førtidspension (17.64.05-10), <http://www.oes-cs.dk/bevillingslove/fl16a17.pdf>
- 64 Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, Tabel NATS008
- 65 Se forsideartikel i Børsen, 9.4.2015
- 66 Berlingske Nyhedsmagasin, Guldnummeret, november 2015, <http://www.business.dk/business-magasin/koeb-guld-1000-2015>
- 67 TV2 Nyheder, (02.02.2016) <http://nyheder.tv2.dk/business/2016-02-02-danske-bank-lander-overskud-paa-13-milliarder>
- 68 Se en oversigt over finansverdens topchefer og deres millionstore lønforhøjelser, Finans.dk 9.3.2016, <http://finans.dk/finans/finans/finans/ECE8485933/saa-megget-stiger-finansbosserne-i-loen/?ctxref=ext>
- 69 <https://www.information.dk/telegram/2016/02/salgsvaekst-oeger-novos-overskud-otte-milliarder>
- 70 <http://www.dr.dk/nyheder/penge/nyt-jubelregnskab-fra-lego-bedste-aar-nogensinde>
- 71 LO økonomisk analyse, september 2015, https://www.lo.dk/Politik/Okonomisk-politik/Statistik-Nyt/~media/LO/Politikomrader/Samfund_Okonomi/Statistik_nyt/Loen_priser/Loen_priser_2015-2ny.ashx
- 72 Kilde: Økonomisk Ugebev: Ledelse, nr. 10, 15. maj 2015
- 73 Kilde: Økonomisk Ugebev: Ledelse, nr. 10, 15. maj 2015
- 74 Kilde: Økonomisk Ugebev: Ledelse, nr. 10, 15. maj 2015
- 75 Kilde: Børsen 9.4 2015

- 76 Kilde: Jyllandsposten/Dansk Aktieanalyse, 2. juni 2015
- 77 Kilde: AE-rådet (11.03.16) »Formuerne koncentrerer sig i stigende grad hos de rigeste«, <http://www.ae.dk/analyser/formuerne-koncentrerer-sig-i-stigende-grad-hos-de-rigeste>
- 78 Kilde: AE-rådet (27.01.2016) »De rigeste 10 pct. ejer lige så meget som de 70 pct. fattigste tilsammen«. <http://www.ae.dk/kommentarer/de-10-pct-rigeste-ejer-lige-saa-meget-som-de-70-pct-fattigste-tilsammen>
- 79 Kilde: Danmarks Statistik: Højeste lønstigninger til ansatte i kommunerne«, <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=23386>
- 80 Kilde: LO (21.09.2015) Lønudviklingen i 2. kvartal«, https://www.lo.dk/Politik/Okonomiskpolitik/Statistik-Nyt/~/_media/LO/Politikomrader/Samfund_Okonomi/Statistik_nyt/Loen_priser/Loen_priser_2015-2ny.ashx
- 81 Nyt fra Danmarks Statistik, »Uligheden i indkomster vokser«, (16.12.2015), <http://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelses/nyt/GetPdf.aspx?cid=20653>
- 82 Nyt fra Danmarks Statistik, »Stigende lønforhold blandt mænd«, (28.09.2015), <http://www.dst.dk/da/Statistik/NytHtml?cid=20385>
- 83 Kilde: DØR (2014); »Dansk økonomi, efterår 2014«, kap.2, s. 182, http://www.dors.dk/files/media/rapporter/2014/e14/e14_kapitel_2.pdf
- 84 Kilde: Rockwoolfondens forskningsenhed (sept. 2015) »Kontanthjælpen værdi udhulet gennem 25 år«, http://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2016/01/NB_september2015_DK_Kontanthjlp_WEB.pdf
- 85 Kilde: LO (21.09.2015) Lønudviklingen i 2. kvartal«, https://www.lo.dk/Politik/Okonomiskpolitik/Statistik-Nyt/~/_media/LO/Politikomrader/Samfund_Okonomi/Statistik_nyt/Loen_priser/Loen_priser_2015-2ny.ashx
- 86 Se oversigten fra FAOS, Overenskomstændringer i arbejdstiden 1900-2013, http://faos.ku.dk/pdf/temasider/ok/ok2014/Overenskomstændringer_i_arbejdstiden_1900-2013_Fakta.pdf
- 87 Interview med Mette Nord Fagforbundsleder, november 2015 <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/lo/lo-gigant-kraver-at-du-skal-faa-6-timers-dag/a/23562897/>
- 88 Interview med Mette Nord Fagforbundsleder, november 2015 <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/lo/lo-gigant-kraver-at-du-skal-faa-6-timers-dag/a/23562897/>
- 89 I takt med tiden«, Manifest forlag, marts 2016, http://www.manifest.no/ingrid_wergeland-i-takt-med-tiden
- 90 Rapport fra Katalys, »Måste vi jobba 8 timer per dag?«, november 2015, <http://www.katalys.org/rapporter/katalys-no-24>
- 91 Vänsterpartiet »Striden om tiden«, september 2014, <http://www.vansterpartiet.se/assets/Striden-om-tiden.pdf>
- 92 Læs mere »I takt med tiden«, Manifest forlag, marts 2016, http://www.manifest.no/ingrid_wergeland-i-takt-med-tiden
- 93 Vänsterpartiet »Striden om tiden«, september 2014, <http://www.vansterpartiet.se/assets/Striden-om-tiden.pdf>
- 94 Vänsterpartiet »Striden om tiden«, september 2014, <http://www.vansterpartiet.se/assets/Striden-om-tiden.pdf>
- 95 »Baggrund: Strejkerne i Frankrig«, Enhedslisten faglige hjemmeside 14. juni 2016, <http://faglig.enhedslisten.dk/nyheder/2016/06/baggrund-strejkerne-i-frankrig>
- 96 Se fx A4, august 2013, http://www.ugebreveta4.dk/mest-nedslidte-skal-give-flest-ekstra-arbejdsaar_14035.aspx
- 97 Se LO's oversigt over ordningerne, <https://www.lo.dk/omLO/LOshistorie/FaktaomLOshistorie/Arbejdsmarkedetsforhold-politiskeinitiativerogoveren/1990-1996.aspx>
- 98 Se et samlet forslag fra Enhedslisten, 2015, http://enhedslisten.dk/files/udspil_-_et_familievenligt_samfund.pdf
- 99 Enhedslistens udspil »Plads til alle«, marts 2015, https://enhedslisten.dk/files/enhedslisten-plads_til_alle.pdf
- 100 Rosa Luxemburg: »Wie entstand die Maifeir, Sprawa Robotnicza (Arbejdersagen)«, Paris februar 1894
- 101 Karl Marx: »Instruction to the Delegates of the Provisional General Council (1. Internationale)«, The different Questions, Der Vorbote (Bebuderen) 10 og 11, oktober og november 1866. Afsnit 6: Trade Unions. Their past, present and future. <https://www.marxists.org/history/international/iwma/documents/1866/instructions.htm#06>
- 102 Phillipsstrejken, Arbejderhistorie nr.3 1996, http://sfah.dk/upload_dir/pics/Tidsskrift/Aargang-1995-1999/1996-3/klaus-erik-hammann-hansen_3_1996.pdf
- 103 LO oplæg, 1983, »Kortere arbejdstid - en vej til større velfærd og mindre arbejdsløshed«
- 104 FAOS, »Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen«, (25.04.2016), <http://faos.ku.dk/nyheder/byggebranchen/>
- 105 Kim Moody: In Solidarity, Haymarket Books, Chicago 2014, s. 275 - 277

30 timer – kort fortalt

Behovet for kortere arbejdstid er påtrængende. Lønmodtagerne, familierne og samfundet har brug for at der skrues ned for arbejdet og op for livet. Målet er enkelt – at få arbejdstiden ned på 30 timer hurtigst muligt.

Enhedslisten vil med debatoplægget sætte 30 timers arbejdsuge på dagsordenen blandt lønmodtagerne, i fagbevægelsen og i den politiske debat. Der er mangfoldige afsæt i diskussionen afhængig af om man er ung kvinde eller en mand tæt på pensionen, om man er SOSU-assistent i det offentlige eller murer i det private. Perspektivet på nødvendigheden af kortere arbejdstid kan være feministisk eller grønt, og ses fra den arbejdsløses synsvinkel eller som middel til omfordeling. Fælles for os alle er, at kortere arbejdstid kan kun realiseres, hvis vi samler opbakning og bevægelse bag kravet, for det kommer ikke af sig selv.

Der er mange alvorlige grunde og stærke argumenter for, at kortere arbejdstid vil skabe et bedre arbejdsliv og bidrage til et generelt bedre liv for lønmodtagerne. I debatoplægget gennemgår vi en række af de vigtigste fra nedslidning, stress, flere opgaver, dårligt arbejdsmiljø, deltid, skiftehold, familielivet til børn, ligestilling, robotter og arbejdsløshed.

Debatoplægget præsenterer en model for, hvordan vi skal gennemføre 30 timers arbejdsuge via overenskomstforhandlingerne, og hvilke for-

udsætninger det hviler på, fx fuld løn- og personalekompensation. Vi sætter kortere arbejdstid ind i en historisk og global kontekst, som bl.a. viser, at kollektiv handlekraft er essentielt for at gennemføre store forandringer til lønmodtagernes fordel. Samtidig ønsker vi også, at åbne en debat om indretningen af vores arbejdsliv og samfund, ud fra en ide om, at arbejdet skal bidrage til et godt liv og at arbejdslivet skal være godt.

Kortere arbejdstid er ikke gratis. Men vi peger i debatoplægget på, at der er store offentlige gevinster ved at indføre kortere arbejdstid, og at erhvervslivet har råd til 30 timer. Det er et spørgsmål om omfordeling og politisk vilje, og det vil ikke føre Danmark i økonomisk ruin, hvilket underbygges af økonomiske analyser af kortere arbejdstid historisk og i fremtiden.

Enhedslisten vil gerne bidrage til at debatten om kortere arbejdstid løftes frem nu. Vi inviterer alle til at tage del, fordi kortere arbejdstid er et anliggende for alle, der vil et mere lige, grønt og kærligt samfund. Ud fra denne tilgang er debatoplægget blevet til med bidrag fra Enhedslistens faglige folk, fra politikere, fra de unge og feministerne, fra de grønne og økonomerne.

God debat.

 **Læs mere:** enhedslisten.dk/30timer

 **Bliv medlem:** enhedslisten.dk/blivmedlem

