

## Arbetstidsförkortning 2020

### Innehåll

1. Förslag till riksdagsbeslut.....	2
2. Ett feministiskt välfärdsbegrepp kräver en ny syn på arbete och fritid .....	2
3. Livspusslet, ett kvinnogöra.....	2
4. Utifrånperspektiv på kortare arbetsdag.....	2
5. Arbetstidens kön.....	3
6. Deltid: av ondo eller räddare i tidsnöden? .....	3
7. 30-timmarsveckan som försvann .....	4
8. Kostnader för arbetslöshet och arbetsrelaterad frånvaro .....	4
9. Arbetslöshetens ansikte.....	5
10. Arbetslöshet vs övertid .....	5
11. Miljömål och hållbart samhälle för alla .....	6
12. Förslag till genomförande .....	6

## 1. Förslag till riksdagsbeslut

- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stegvis sänka normalarbetstiden till 30 timmar per vecka till år 2020.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagstifta om en generell arbetstidsförkortning.

## 2. Ett feministiskt välfärdsbegrepp kräver en ny syn på arbete och fritid

Ett feministiskt välfärdsbegrepp kräver en ny syn på relationen mellan arbete och fritid. För att komma till rätta med den "tidsfattigdom" som präglar många människors vardag måste den traditionella synen på arbetstid ifrågasättas och beaktas i ett större sammanhang, där miljö- och hälsoaspekter prioriteras. Normer och lagar som styr samhällets tidsuppfattning måste belysas med utgångspunkt i de behov vi har av att kunna utvecklas som människor, ta föräldraansvar, umgås med nära och kära, bygga en bra hälsa, förebygga stress, miljöhänsyn, etc. Feministiskt initiativ vill bygga ett samhälle där människor tagit tillbaka makten över tiden och vill se en arbetstidsförkortning ned till sex timmars arbetsdag.

En generell arbetstidsförkortning har positiva effekter på människors möjligheter att nå en bättre fysisk och psykisk hälsa. Samtidigt ger den barn och föräldrar mer tid med varandra, ungdomar ökad tillgång till vuxna och större utrymme för alla att delta aktivt i samhällslivet.

## 3. Livspusslet, ett kvinnogöra

Pussla för att få arbete och fritid att fungera. Räcka till för såväl betalt som obetalt arbete. Långa och tröttsamma arbetsdagar för föräldrar, ännu längre för förskolebarnen.

När vi sitter som tidsgisslan, lanseras lösningar utformade att befästa kvinnors uppgifter: vårdnadsbidraget bereder vägen för mors återgång till hemmet. Med RUT erbjuds hushåll som har råd, att köpa tid av lågavlönade kvinnor. När RUT blir ställföreträdande mamma och fixar marktjänsten kvarstår ojämställdheten, om än mindre synlig för blotta ögat.

Med kortare arbetsdag för alla, får vi tiden att ta gemensamt ansvar för såväl hushållssysslor som för kärlek, sorg, separationer och glädje och allt annat som hör livet till.

## 4. Utifrånperspektiv på kortare arbetsdag

Mycket sällan omtalas brukarnas eller konsumenternas omdömen när personal arbetar kortare arbetsdag. I försök med 6-timmarsdag i Stockholm, på

vårdavdelningar och förskolor, höjdes kvaliteten. Anhöriga berättade om bättre stämning på avdelningen och patienterna blev lugnare, vilket ledde till färre incidenter bland senildementa patienter. På förskolan upplevde föräldrarna en förbättring av det pedagogiska innehållet, av relationerna till personalen samt en ökad trygghet i föräldrarollen.

Kvalitetshöjningen sker inom offentlig vård och omsorg, men också inom privata företag. Toyotas välkända arbetstidsförkortning ger förutom personal som trivs bättre och är friskare, även nöjdare kunder. Som vinstdrivande företag, ägnar sig Toyota inte åt välgörande verksamhet, utan tjänar pengar på att erbjuda personalen sextimmarsdag med fullt betalt.

Nöjdare brukare och kunder, säkrare och tryggare vård och omsorg. För de som idag arbetar 8 timmar i tunga och psykiskt krävande yrken, är det inga sensationella slutsatser. De vet att 2 timmar mer egen tid, naturligtvis ger större glädje och ork i såväl arbetet som på fritiden.

## **5. Arbetstidens kön**

Utgångspunkten för arbetstid- och arbetsmiljölagar har varit och är, det traditionellt manliga arbetet. Efter drygt 40 år är 40 timmarsvecka fortfarande en intakt norm för ett "riktigt" arbete, en norm som ligger till grund för sjuk- och arbetslöshetsförsäkring och som visar sig i pensionen. Av de sysselsatta, arbetar 35 procent av kvinnorna deltid, jämfört med drygt 13 procent män. Mäns och kvinnors sysselsättningsgrad följer samma mönster, oavsett klasstillhörighet. Av deltidsarbetande LO-medlemmar är 50 procent kvinnor, 9 procent män. Motsvarande siffror för TCO är 32 procent kvinnor och 7 procent män och hos SACO jobbar 25 procent av kvinnorna och 9 procent av männen deltid. Högst andel deltidsarbetande har ej fackligt anslutna arbetare, 68 procent för kvinnor och 28 procent för män.

Visionen om mannen som heltidsarbetande försörjare, är så stark att män bestraffas när de arbetar deltid eller är föräldralediga. När de agerar könsöverskridande på arbetsmarknaden, resulterar det i en sämre löneutveckling. Ett frånvarostraff som också utdelas vid arbetslöshet och sjukdom. När män frivilligt eller ofrivilligt, går emot könsnormen, minskar alltså löneklyftan mellan könen.

I diskussionen om arbetstid är det kvinnor som förutsätts arbeta mer, inte män som vill arbeta mindre. Med en arbetstidsförkortning behåller många av de deltidsarbetande kvinnor sin sysselsättningsgrad (idag 75 procent) och får höjd lön. Deras nuvarande deltid, blir alltså framtida normalarbetstid.

## **6. Deltid: av ondo eller räddare i tidsnöden?**

Deltidsanställningar är ofta mer regel än undantag inom kvinnodominerade sektorer, inom vård och omsorg, handel och restaurang.

Kvinnor balanserar kraven på att få familj och ekonomi att fungera genom att "frivilligt" arbeta deltid. Särskilt märks skillnaden i arbetad tid bland föräldrar med hemmavarande barn. 93 procent av de sysselsatta männen i åldern 25–54 år med

hemmavarande barn arbetar heltid, jämfört med knappt 66 procent av kvinnorna. För män utan barn, arbetar 89 procent heltid. 41 000 pappor och 77 000 mammor anser sig vara undersysselsatta. Hälften av dessa pappor arbetar redan heltid, men vill ändå arbeta mer. När barnen kommer, blir det alltså en kraftig obalans i hemmets tidsfördelning. En 6-timmarsdag för såväl mamma som pappa, ger kvinnor större ekonomisk självständighet och pappor och barn får mer tid tillsammans.

Under senare tid har en medveten sänkning av arbetstiden uppmärksammats. Sjuksköterskor, med eller utan familj, går ned i tid för att säkra vårdkvalitén. Till priset av sämre privatekonomi, tar de personligt ansvar för att garantera bättre och säkrare vård. Kortare arbetsdag betingar ett högt värde för såväl arbetstagare och arbetsgivare, som för samhället. Men det är fullständigt orimligt att anställda betalar ur egen ficka för att säkerställa god kvalitet inom vår gemensamma välfärd. Sextimmarsdag med 8-timmarslön, är en billig reform för att ge alla tryggare vård och omsorg.

## **7. 30-timmarsveckan som försvann**

1970 var samtliga partier utom Moderaterna överens om att fortsätta korta arbetstiden. Enligt en Långtidsutredning, skulle 30-timmarsveckan vara genomförd år 2010. Idag, ett år senare befinner vi oss istället i 2/3 samhället, där vissa jobbar långa dagar, samtidigt som allt fler står utanför arbetsmarknaden.

Sextimmarsdagen har starkt stöd hos kvinnor, oavsett parti- och klasstillhörighet. Inom samtliga riksdagspartier är större andel kvinnor än män positiva till sex timmars arbetsdag. Ändå är arbetstidsförkortningen en icke-fråga, eller är det just därför?

Så vad händer, varför blev arbetstidsförkortningen belagd med yppandeförbud? Har tidens värde minskat i takt med inflationen? Tvärtom, tid framhålls som konstant bristvara, men i den politiska sfären har det skett en förskjutning i synen på arbetstiden. Från en förankring i socialpolitik med hälsa, trygghet och jämlikhet som centrala frågor, mot en ekonomisk diskurs med ledord som flexibilitet, stärkt konkurrenskraft och ekonomisk tillväxt. Att arbeta mindre, en annorlunda fördelning av arbetet mellan olika grupper eller individuellt under livsförloppet, ligger långt ifrån den finanspolitiska policykärnan.

Men är den någonstans där en arbetstidsförkortning har bäring, så är det i den ekonomiska sfären. Arbetslöshet och arbetsrelaterad sjukfrånvaro innebär svåra personliga umbäranden, men belastar också den offentliga kassan med åtskilliga miljarder. Intresset för genomgripande lösningar, som att dela på jobb och ge tid för hälsobringande personlig utveckling, är dock obefintligt.

## **8. Kostnader för arbetslöshet och arbetsrelaterad frånvaro**

De totala samhällskostnaderna för arbetslösheten är höljt i dunkel. Detsamma gäller för arbetsrelaterad sjukfrånvaro. Tyvärr förefaller inte regering och riksdag ha kontroll över dessa stora budgetposter. Enligt uppgifter från Ekonomifakta, kostar arbetslösheten årligen (2006) 212 miljarder kronor, varav 65 miljarder kronor i direkta och indirekta kostnader samt 147 miljarder kronor i inkomstbortfall.

Sjukfrånvaron bland kvinnor har ökat kraftigt sedan 1998, vilket ska ses i ljuset av att staten budgetsanerade på kommuners och landstingsanställdas bekostnad. Ökningen som till största delen beror på den arbetsrelaterade sjukfrånvaron, utgör runt 44 procent av den totala sjukfrånvaron. Stress och psykiska påfrestningar är den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär bland kvinnor och den näst vanligaste bland männen. Kostnaderna för den arbetsrelaterad sjukfrånvaro uppgår till någonstans mellan 47 – 95 miljarder kr/år, eller 5 – 10 procent av BNP.

Etnisk diskriminering ökar påtagligt risken för ohälsa. Hög sjukfrånvaro och förtidspensioneringar hos invandrade kvinnor, beror på att de erbjuds okvalificerade arbeten och blir diskriminerade på såväl arbetsmarknaden som och i övriga samhället. Diskriminerade både som invandrare och som kvinnor. Ett trippelförtryck utifrån klass, kön och etnicitet. Är dessutom arbetsmiljön dålig, leder det till en kraftig försämring av invandrarkvinnors hälsa.

Riksförsäkringsverket pekar på relationen arbetstid och ohälsa: Uppfattningen om antalet arbetstimmar per vecka har emellertid betydelse för både kvinnors och mäns upplevelse om vad som orsakat deras sjukskrivning. Risken att uppleva att sjukskrivningen är arbetsrelaterad är högre för de som uppfattar att de arbetat för många timmar.

Sambandet mellan arbetstid och ohälsa är tydligt. Arbetstidsförkortningen trollar dock inte bort den strukturella diskrimineringen, för det krävs medvetna insatser.

## **9. Arbetslöshetens ansikte**

Arbetslösheten slår inte blint. Svårast att komma in på arbetsmarknaden har ungdomar med bristfällig utbildning, kvinnor födda utanför Europa, arbetslösa över 55 år och personer med högst förgymnasial utbildning. Den grupp som drabbas allra hårdast är utlandsfödda kvinnor med kort utbildning. Allt fler funktionshindrade blir arbetslösa och slussas ut i diverse arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Många riskerar att hamna i Fas 3 inom de närmaste åren. Det pågår alltså en mobilisering av armén Gratis arbetskraft med låg ersättning, som lägst 28 kr/timme.

I gränslandet mellan arbetslöshet och anställning, finns de timanställda (majoritet kvinnor). En anställningsform som vare sig är fågel eller fisk. Som inte räknas in i personalstyrkan, men vars arbetsinsatser är en förutsättning för en fungerande verksamhet inom kommuner och landsting. Som invånare i ett ingemansland kan de ha arbetstider långt över 40 timmarsvecka, eller inga timmar alls. Överarbetade. Eller arbetslösa.

Med en arbetstidsförkortning som ger fler jobb, ökar hel- och deltidsarbetslösas möjligheter till en trygg anställning med avtalsenliga löner.

## **10. Arbetslöshet vs overtid**

Övertidsuttaget motsvarar 115 000 antal heltidsarbeten (40 timmarsvecka), samtidigt som arbetslösheten uppgick till 336 000 personer i augusti 2011.

Antingen för mycket arbete eller inget alls, med en gemensam nämnare i den ohälsa som båda grupperna riskerar. Risker för unga arbetslösa befäster traditionella könsmonster med ökad risk för alkoholmissbruk bland unga män och en sänkt självkänsla för unga kvinnor. Övertidsarbete försämrar hjärnans funktioner och ökar risken för hjärtinfarkt. Dessutom ökar risken för ex felbehandlingar av de som arbetar för mycket. Arbete till döds. Hur mycket mer behöver vi veta innan vi stoppar tidspressarna?

En arbetsmarknad som brinner i båda ändar, borde utlösa nationell krisberedskap. Vi måste därför plocka fram sextimmarsdagen ur gömmorna. Att solidariskt dela på jobb med normtid på 6 timmar, är att ta samhällsekoniskt ansvar.

## **11. Miljömål och hållbart samhälle för alla**

Ständigt ökade krav på arbetsinsatsen är förödande för de anställda, men så även för planeten. Den brittiska regeringens Hållbarhetskommission slår fast att de rika länderna måste börja ta ut produktivitetökningarna som sänkt arbetstid istället för höjd lön.

Som ett led i den nödvändiga omställningen från en ständigt ökad konsumtion till ett hållbart samhälle är arbetstidsförkortning som ett viktigt verktyg. I stället för att sänka skatten och ge mer pengar till prylar vill vi se en sänkning av arbetstiden.

En arbetstidsförkortning är därmed ett effektivt verktyg för att nå klimat- och miljömålen 2020.

## **12. Förslag till genomförande**

Som vid övergången från 48 till 40-timmarsvecka, förhandlas en kortare arbetstid företrädesvis fram genom kollektivavtal. Men för att arbetstidsförkortningen ska komma samtliga arbetstagare till del, kan det krävas att riksdagen lagstiftar om en generell arbetstidsförkortning.

Börjar vi 2011 med målet 35 timmars arbetsvecka om fem år och minskar med ytterligare fem timmar under nästa femårs- period är vi klara 2020. Kortare arbetstid blir därmed ett logiskt steg mot globala miljömål och hållbar tillväxt för alla. Detta bör riksdagen ge regeringen tillkänna.

Marita Strand (FI)

Stina Svensson (FI)

Ulrika Hagström (FI)