

Gudmund

Med folk - mot Makta

RV

krever

6-timers

dag nå!



rød VALGALLIANSE

RV krever 6-timers dag nå!

Av: Nina Aakernes og Rune Soma

Utgitt av Rød Valgallianse©

Trykk:

ISBN: 82-91518-02-5

Heftet kan bestilles fra:

Rød Valgallianse

Osterhaus gata 27

0183 Oslo

Tlf: 22 98 90 50

Fax: 22 98 90 55

Pris 20 kroner

Ettertrykk tillatt hvis kilde oppgis

Innhold:

Innledning.....	s.4
6-timersdagen: Et kvinnekraft.....	s.5
6-timersdagen - et kampkrav mot arbeidsløsheten.....	s.8
6-timersdagen og visjonen om sosialismen.....	s.13
6-timerskravet - reell bevegelse.....	s.14
Kiruna-forsøket.....	s.16
Er 6-timersdagen økonomisk mulig.....	s.17
Det er i hverdagen vi lever.....	s.21
Arbeidstid i Norge - en kronologi.....	s.23
Deling av arbeidet for hvem? av: Erling Folkvord og May Gythfeldt.....	s.24

Innledning

"Vi erklærer arbeidsdagens begrensning for å være den grunnreform, uten hvilke alle andre frigjøringsbestrebelse er dømt til å mislykkes."

Vedtak fra 1. Internasjonale 1866

"Den daglige arbeidstid søkes nedsatt, således at arbeidstiden kommer i et rasjonelt forhold til produksjonsteknikkens fremgang, og således at arbeidsløshetens omfang kan begrenses og ungdommens arbeidsmuligheter forbedres"

Vedtak fra LOs representantskap 1929¹

Da RV foran Stortingsvalget i 1993 utga et hefte om 6-timersdagen, så vi allerede tegn til ny bevegelse omkring dette spørsmålet, bl.a. i fagbevegelsen. Kiruna-forsøket (omtalt i dette heftet) hadde aktualisert problemstillingen, kanskje særlig i fagforbund innenfor helse- og omsorgssektoren. På de to åra som har gått har debatten skutt fart. Gjennom RVs Erling Folkvord er spørsmålet reist gjentatte ganger i Stortinget. Med hjelp fra bl.a. SV har fagbevegelsen fått gjennomslag for konkrete prøveprosjekter med 6-timersdag i omsorgssektoren i to kommuner (Oslo og Stavanger).

Samtidig har den vedvarende høye arbeidsløsheten gjort at spørsmålet om **deling av arbeid** har kommet mer og mer i fokus. Erfaringene fra Danmark (skraldemandsmodellen, orlovsordningene) har blitt trukket inn i den norske debatten, både på Stortinget og i fagbevegelsen. På det nylig avholdte landsmøtet i Grafisk Forbund, sto f.eks. spørsmålet om deling av arbeid sentralt.

Også **Fremtiden i våre hender** har vært aktive i debatten. I samarbeid med **Alternativ Framtid** har de utgitt en rekke forskningsrapporter om temaet². Selv om FIVHs forslag på viktige måter skiller seg fra RVs, inneholder rapportene mange viktige og interessante drøftinger.

Arbeiderpartiregjeringa har imidlertid konsekvent avvist deling av arbeid som et middel mot arbeidsløsheta. Kommunalminister **Gunnar Berge** har hardnakkert påstått av deling av arbeid *ikke* vil gi flere arbeidsplasser, og kunne (ifølge egen tolkning) våren 1995 legge fram forskning som viste dette³.

Det foreliggende RV-heftet bygger på det tilsvarende fra 1993. Deler er beholdt tilnærma uendra, noe er nyskrevet for å forsøke å gjenspeile den debatten og den forskningen som er gjort de siste to åra.

Oslo, juli 1995, Rune Soma/Nina Aakernes

¹Begge sitatene sitert etter Inger Bjørnhaug: Kortere arbeidstid, hvorfor og for hvem? TFAH, nr. 2-85, Oslo 1985

²Steinar Johannesen og Tor Traasdahl: 6-timersdagen med delvis lønnskompensasjon, FIVH, Oslo 1993.

John Hille: Arbeid til alle - hvis vi vil, Prosjekt Alternativ Framtid, Oslo 1994

John Hille: Arbeid som menneskerett, Prosjekt Alternativ Framtid, Oslo 1994

³Marianne Nordli Hansen (red): Deling av arbeid - En utredning av mulige strategier og konsekvenser, Institutt for samfunnsforskning, Oslo 1995.

6-timersdagen : Et kvinnekraft

Det er kvinnebevegelsen som har gått i spissen for å reise 6-timersdagkravet i Norge. Dette skyldes at kvinnebevegelsen klart har sett at mulighetene for full frigjøring for alle og likestilling mellom kjønnene krever en annen organisering av det nødvendige arbeidet både ute og hjemme. 6-timersdagen åpner for et samfunn der kvinner har muligheter til å delta som fullverdige mennesker både på jobben, hjemme og i samfunnslivet.

Dobbeltarbeidet

Det er fortsatt kvinnene som tar hovedtyngden av ansvaret og arbeidet i hjemmet, med barna, med husarbeidet, med omsorg og pleie. Dobbeltarbeidet er en knallhard realitet for utearbeidende kvinner. For svært mange kvinner er derfor *tid* et hovedproblem. Hverdagen blir en evig kamp mot klokka, hvor kvinner gjør det de må, og sjelden det de har lyst til. 6-timersdagen åpner for et hverdagsliv, der en kan kombinere full dags jobb, ansvar for hus- og omsorgsarbeid, og i tillegg få tid til en meningsfylt fritid.

Helseproblemer

Kvinnens tøffe hverdag fører til spesielle helseproblemer. Det er ikke tilfeldig at vi det siste tiåret har fått en rekke nye "kvinnesykdommer" som fibromyalgi, sykdommer som er "uforklarlige" for legene, men som i følge forskningen ofte rammer kvinner som "klarer alt". På den ene sida er sjølve dobbeltarbeidet fysisk nedbrytende. Ved siden av tungt hus- og omsorgsarbeid jobber en stor del av kvinnene innafor slitsomme og fysisk belastende yrker (pleie- og omsorgssektoren, ufaglært arbeid) eller yrker med dårlige arbeidsforhold og lav organiseringsgrad (hotell og restaurant og varehandel, annen tjenesteyting). På den andre sida fører dobbeltarbeidet til store psykiske belastninger.

Kvinner lever under et hardt psykisk press, der de skal mestre endeløse rekker av arbeidsoppgaver, som er umulig å klare så lenge døgnet bare har 24 timer. Resultatet av den fysiske og psykiske belastningen er at mange kvinner uføretrygdes tidlig. Innstrammingene når det gjelder uføretrygd har bremsa antallet i statistikkene, men ikke endra på realitetene. Økt avhengighet av mannlig forsørger eller av sosialkontoret er resultatet.

Arbeidsmarkedet

Mangelen på nok tid, dobbeltarbeidet og helseproblemene gjør at kvinner stiller svakere på arbeidsmarkedet. Det er kvinnene som er hjemme fra jobben når barna eller dagmamma er syke. Det er kvinnene som må fikse "spesialordninger" med arbeidsgiver for å tilpasse arbeidsdagen til barnehagens åpningstider. I en situasjon med arbeidsløshet kan kvinnens dobbeltarbeid og slitenhet lett bli brukt som et argument for å skyve kvinner ut av arbeidslivet.

"Det ville vært bedre for alle, både de slitne kvinnene og ikke minst for barna, dersom kvinnene kun konsentrerte seg om hus og hjem"; er et refreng som stadig går igjen i ulike miljøer og i media. Det er ikke tilfeldig at angrepene på barnehager og yrkeskvinner som dårlige mødre, skyter fart i en tid med høy arbeidsløshet.

Opp mot dette må vi stille 6-timersdagkravet, som muliggjør et fullverdig liv for alle.

Deltidsarbeid

For nesten halvparten av de utearbeidende kvinnene er løsningen på dobbeltarbeidet å jobbe deltid.⁴ I dag er over 435.000 kvinner i Norge deltidsarbeidende. Litt under halvparten av disse jobber mindre enn 20 timer pr. uke. Det store flertallet av deltidsarbeidende jobber i offentlig, sosial og privat tjenesteyting eller i varehandel og hotell og restaurantvirksomhet. På tross av at omlag 1/4 av de yrkesaktive i Norge i dag er deltidsarbeidende, er de vilkårene samfunnet byr dem som jobber deltid dårlige. I praksis viser det seg også at det store innslaget av deltidsarbeid blant kvinner er med på å sementere kjønnsforskjellene. Noen av de åpenbare konsekvensene:

* Det er i de typiske kvinneyrkene og på kvinnearbeidsplasser man jobber deltid. "Kvinnelønn" er fortsatt lik "lav lønn". Deltidsarbeid fører også til at tilknytninga til arbeidslivet blir svakere, organisasjonsgraden lavere og arbeidet mere belastende. Dette virker igjen inn på å holde lønningene nede. All lønnsstatistikk viser at yrker med stort innslag av deltidsarbeidende er lavt lønna.

* Deltidsarbeidende kvinner er fortsatt økonomisk avhengige av mannen, eller av supplerende ytelser fra trykdevesen eller sosialkontor.

* Trykde- og pensjonsrettigheter er langt dårligere enn for heltidsarbeidende.

* Deltidsarbeidende kvinner er nesten garantert å måtte ta størstedelen av hus- og omsorgsarbeidet i hjemmet.

Normalarbeidsdag - også for kvinner.

Særlig deltidsarbeidene kvinner, men også kvinner på full tid har ubekvem arbeidstid. "Husmor-skiftet" er et kjent begrep på mange arbeidsplasser. Mangelen på barnehageplasser og den høye prislappen for barnepass, fører til at kvinner tvinges til å jobbe kvelds- og nattskift. Store deler av arbeiderklassen jobber derfor ikke "8-timers normalarbeidsdag". Mange blir stående på sida av de reguleringsbestemmelsene for arbeidstid og arbeidsvilkår som finnes i lov- og avtaleverket. En reell normalarbeidsdag for kvinner kan bare oppnås gjennom almen nedsettelse av arbeidstida - dvs 6-timers dag.

Mer tid - 6-timersdag

For kvinners hverdagsliv vil en innføring av 6-timersdagen betyr muligheter for radikale endringer. Reformen vil gi kvinner mere tid til å leve et fullverdige liv. En frigjøring av tid som åpner for større deltagelse i kulturelle aktiviteter, idrett og politisk arbeid. Nesten 1/2 million kvinner vil få 2 timer kortere daglig arbeidstid. Over 80.000 kvinner vil gå over fra deltidsarbeidende til heltidsarbeidende med alt det betyr for lønns- og arbeidsvilkår. De resterende 355.000 deltidsarbeidende vil få en kraftig heving av lønna.

Kvinnekrav-mannskrav

6-timersdagen betyr at 1,1 million yrkesaktive menn vil få kortere daglig arbeidstid. Vi tror ikke kampen om husarbeidet er slutt ved å innføre 6-timersdagen for alle. Men 6-timersdagen vil styrke kvinnes status som fullverdige deltagere i arbeidslivet. En styrka

⁴Tallmaterialet hentet fra Arbeidsmarkedsstatistikk 1993, Statistisk Sentralbyrå, Oslo-Kongsvinger 1994

status og likhet i arbeidstid vil være et bedre utgangspunktet for å slåss for en likhet også på hjemmearenaen.

Vi er overbevist om at alle menn er tjent med å delta på lik linje med kvinner i hus- og omsorgsarbeid. Forutsetninga for et fullverdig menneskeliv er å også ta ansvar for de nære ting. Mannfolka vil menneskelig sett tjene på å utvikle omsorgssidene og de huslige evnene sine, bli hele mennesker.

6-timersdagen betyr også mere fritid for menn. Store deler av arbeiderklassen er utslitt lenge før pensjonsalderen. 6-timersdagen betyr en forbedring både av menns daglige livskvalitet og ikke minst livsløpqualität.

6-timersdagen - et kampkrav mot arbeidsløsheten

Kravet om arbeidstidsforkortelse har gått som en rød tråd gjennom arbeiderbevegelsens historie. Alt i begynnelsen av 20-åra ble kravet om 6-timersdag reist av Skjønstaa Arbeidsmandsforening i Sulitjelma. I 1922 krevde arbeiderne ved Fredrikstad Mekaniske Verksted 6-timersdagen med full lønnskompensasjon. Historisk har kampen mot arbeidsløsheta vært en viktig begrunnelse for arbeidstidskravene.

I Norge var det kvinnebevegelsen som satte 6-timersdagskravet på dagsorden - ut fra et kvinneperspektiv. Men etter hvert som arbeidsløsheta for alvor har festa seg i Norge, blir 6-timersdagskravet funksjon som et kampkrav mot arbeidsløshet stadig viktigere.

Opp mot 400.000 nye jobber trengs

Antallet registrerte arbeidsløse er nå omlag 180.000. Av disse går noe over 60.000 på ulike arbeidsmarkedstitak. I tillegg til dette er det en betydelig skjult arbeidsløshet i Norge. Av de ca. 1 million nordmenn mellom 16 og 74 år som er definert "utenfor arbeidsstyrken" i statistikkene, var det i 1993 hele **207.000 som ønska arbeid**, men som ikke var aktivt arbeidssøkende av ulike årsaker (f.eks. fordi de ikke regnet med å kunne få noen jobb, manglet barnepass, gikk på skole e.l.)⁵. Dette tallet har økt kraftig det siste tiåret.

I det siste året har Norge opplevd en høykonjunktur, og arbeidsløshetstallene har sunket noe. Regjeringa har forsøkt å gjøre stort vesen av dette, men i realiteten er nedgangen for en dråpe i havet å regne. For å si det med forsker John Hille:

*"I Revidert Nasjonalbudsjett 1994 regnes det med en vekst i BNP for fastlandsnorge på 4% i 1994 og 2,2% videre fram mot 1998. Dette anslås å gi grunnlag for 20.000 nye arbeidsplasser årlig. Men i samme tidsrom vil befolkninga mellom 16 og 66 år, i følge SSBs midlere framskrivning, øke med 15.000 årlig. Skulle regjeringen anslag slå til, vil altså tallet på personer i yrkesfør alder som står utenfor arbeidslivet, bare reduseres med 5.000 årlig. I dette tempoet vil det ta 80 år å fjerne den synlige og usynlige ledigheten."*⁶

En strategi mot arbeidsløsheten

Samtidig er det ingen ting som tyder på at den nåværende høykonjunkturen skal være evig. Helt siden begynnelsen på søttallet har arbeidsløsheten økt jevnt og trutt i hele Europa. For hver konjunktursvingning har tallet stabilisert seg på et høyere nivå. Dette understreker at arbeidsløsheten i Norge (og resten av Europa) ikke er noe forbigående fenomen, men et *strukturelt* trekk ved den fasen kapitalismen nå er inne i. Nyetableringer tar idag i bruk svært moderne produksjonsteknologi. Denne teknologien skaper få varige arbeidsplasser i forhold til kapitalmengdene som investeres. At arbeidsløsheten, selv under en høykonjunktur, ikke går vesentlig ned, understreker med all tydelighet at regjeringens offisielle strategi om å løse arbeidsløshetsproblemet gjennom økt økonomisk vekst, er et blindspor.

En strategi mot arbeidsløsheten må være langt mer offensiv og dyptgripende enn Arbeiderpartiets strategi. For RV er det særlig to elementer som må være sentrale:

⁵Arbeidsmarkedsstatistikk 1993, Statistisk Sentralbyrå, Oslo-Kongsvinger 1994

⁶John Hille: Arbeid som menneskerett, Prosjekt Alternativ Framtid, Oslo 1994 s. 7

Flere arbeidsplasser i offentlig sektor

Det er store udekkede samfunnsmessige behov innafor for eksempel helse- og sosialsektoren i kommunene. Kravet om oppretting av flere arbeidsplasser innafor denne sektoren tar direkte utgangspunkt i folks hverdagsliv, og bør være et helt sentralt element i RVs agitasjon rundt arbeidsløshetsspørsmålet. Helse- og sosialsektoren er svært arbeidsintensiv, og innsats på dette området gir stor gevinst i form av nye arbeidsplasser. Flere sentrale sosialøkonomer har da også pekt på vekst i offentlig sektor som den beste måten å få ned arbeidsløsheta på.

Deling av arbeid

Det er sløseri med menneskelige ressurser at nesten 400.000 mennesker ønsker arbeid mens store deler av arbeidsstokken i Norge jobber helsa av seg og at det jobbes overtid (betalt og ubetalt) tilsvarende mer enn 100.000 årsverk⁷. Dagens arbeidsliv er prega av at stadig større grupper blir slått ut av arbeidsmarkedet gjennom førtidspensjonerings, uføretrygd osv. Ungdomsarbeidsløsheta i Norge er stor og voksende. I steden for å godta denne utviklinga må fagbevegelsen kreve at det tilgjengelige arbeidet fordeles. I denne sammenhengen vil kravet om 6-timers normalarbeidsdag stå helt sentralt.

Gir 6-timersdagen flere arbeidsplasser?

I diskusjonen om kortere normalarbeidsdag er det blitt hevda at 6-timersdagen ikke vil føre til flere arbeidsplasser. Flere argumenter blir ført fram for å begrunne dette:

** Redusert produksjon*

Våren 1995 utga Institutt for Samfunnsforskning en rapport⁸ etter bestilling av kommunalminister Berge. Rapporten er blitt brukt av Berge til å slå fast at deling av arbeid generelt, og forkorting av normalarbeidsdagen spesielt er en "lite egnet løsning" for å bekjempe arbeidsløsheten. I følge Berges utlegning av rapporten kunne til og med kortere normalarbeidsdag "øke arbeidsløsheten". Nå stemmer ikke rapportens konklusjon helt og fullt med Berges utlegning, men går som følger: " En generell arbeidstidsforkortelse vil under visse betingelser kunne bidra til å redusere arbeidsledigheten, men dette vil samtidig medføre store kostnader i form av redusert produksjon."⁹

Årsaken til at man forventer produksjonsnedgang, er at personalkostnadene vil stige. Det tas for gitt at bedriftene vil svare på økte personalkostnader med å redusere produksjonen. Noe belegg for denne påstanden synes vanskelig å finne i drøftinga. Hele kapitalismens historie viser jo faktisk at det er det motsatte som skjer.

** "Mismatch"*

Et annet argument som har vært mye framme i debatten de siste åra, er at de som idag er arbeidsledige gjennomgående har lavere kvalifikasjoner enn dem som er i arbeid. De vil derfor ikke umiddelbart kunne gå inn i de jobbene som vil oppstå ved en arbeidstidsforkortelse. Dette er en sannhet med modifikasjoner. For det første har faktisk 2/3

⁷Jon Rogstad: Redusert overtid mot arbeidsledighet?, i Marianne Nordli Hansen (red): Deling av arbeid - En utredning av mulige strategier og konsekvenser, Institutt for samfunnsforskning, Oslo 1995. s. 55

⁸ Marianne Nordli Hansen (red): Deling av arbeid - En utredning av mulige strategier og konsekvenser, Institutt for samfunnsforskning, Oslo 1995.

⁹ A. a. s.16

av de arbeidsledige videregående eller høyere utdanning. For det andre finnes det arbeidsledige innenfor de fleste yrkesgrupper. Forsker Jon Hille drøfter "mismatch"-argumentet og konkluderer bl.a:

" I et mer dynamisk perspektiv er det å jevne ut forskjellene yrkesgrupper imellom, langt på vei et spørsmål om opplæring. Opplæring, omskolering og yrkesbytte er da også noe som skjer i stort omfang i dag, med og uten arbeidsmarkedsmyndighetenes medvirkning. I forhold til den mengden av om- og etterutdanning som foregår i samfunnet f.eks. i løpet av en femårsperiode, er det som skal til for at det rent aritmetisk skal bli mulig å dele i likt monn - i alle fall på de 75-80% av jobbene som ikke forutsetter høgskoleutdanning - heller beskjedent"¹⁰

* *Øking av overtidsbruken*

Det blir hevda at man i steden for nyansettelser vil oppleve et sterkt press for økt bruk av overtid. Det finnes imidlertid ikke konkret forskning som bekrefter dette. I en rapport fra European Trade Union Institute (ETUI)¹¹, som er Euro-LOs forskningsinstitutt, blir påstanden tilbakevist ut fra undersøkelser etter arbeidstidsforkortelser i Frankrike, Tyskland og Storbritannia. Her slår man videre fast følgende:

" Systematisk overtidsbruk tenderer til å gjøre produksjonen lite fleksibel, til å vanskeliggjøre ekstra overtidsinnsats som en følge av særlige omstendigheter (økt ordretigang, ulykker etc), til å senke produktiviteten og til å øke sykefraværet.."¹².

Det er verdt å merke seg at de undersøkelsene rapporten bygger på gjelder mindre arbeidstidsforkortelser. At en så drastisk arbeidstidsforkortelse som 6-timersdagen skulle kunne kompenseres med økt overtidsbruk, virker derfor usannsynlig.

Dette betyr ikke at fagbevegelsen kan ta lett på overtidsargumentet. Bruken av overtid er allerede i dag et stort problem, som mange steder stenger for nyansettelser. Gjennom Arbeidsmiljøloven har fagbevegelsen muligheter til å utøve kontroll over overtidsbruken i bedriftene. Denne muligheten må brukes aktivt, både i dag og i framtida. Dersom det var politisk vilje til å begrense overtidsbruken, hadde det vært en smal sak å gjøre den mindre attraktiv både for arbeidsgiverne og arbeiderne.

* *Økt rasjonalisering og automatisering*

Det blir også sagt at bedriftene vil svare på innføringen av kortere normalarbeidsdag med økt rasjonalisering og automatisering. Rasjonalisering og innføring av ny teknologi er imidlertid en kontinuerlig prosess i den kapitalistiske bedriften, en prosess som pågår uavhengig av normalarbeidsdagens lengde. At menneskelig arbeid blir erstattet med maskiner er en grunnleggende trend for kapitalismen, og en viktig årsak til den strukturelle arbeidsløsheta vi ser i den vestlige verden. Gevinsten ved innføring av ny teknologi burde komme arbeiderne tilgode: Utifra den økte produktiviteten og automatiseringa burde den almene arbeidstida forlengst vært nedsatt. I stedet for en rettferdig fordeling av det nødvendige arbeidet, skyves i dag folk ut av arbeidslivet. Den nevnte rapporten fra ETUI avviser da også at det skulle være noen direkte forbindelse mellom arbeidstidsforkortelser og økt automatisering¹³.

¹⁰John Hille: Arbeid som menneskerett, Prosjekt Alternativ Framtid, Oslo 1994 s. 38

¹¹ Nedzynski, Rafael: Practical experiences with the reduction of working time in Western Europe, Brussel, 1984.

¹²A. a. s. 31

¹³A. a. s. 33

**Økt arbeidstempo og utsvetting*

En annen måte å kompensere produksjonstapet fra bedriftenes side på er å presse på for å øke arbeidstempoet, redusere antall pauser osv, i stedet for å ansette flere folk. Igjen er motargumentet at den kapitalistiske konkurransen gjør dette til en kontinuerlig prosess i dagens arbeidsliv, en prosess som fagbevegelsen uansett normalarbeidsdagens lengde vil måtte forsvare seg mot.

** Forlengelse av driftsdøgnet og uthuling av normalarbeidsdagen*

Et annet argument er at innføring av 6-timersdagen vil bety et sterkt press for forlenging av driftsdøgnet. Selv om dette argumentet ikke berører sysselsetningsvirkningen av kortere arbeidstid, er det verdt å ta alvorlig. I dag er det i de fleste tariffavtaler stadfesta at ordinær arbeidstid skal være mellom kl. 0700 og kl. 17.00. Arbeid utover dette skal gis kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Det er ingen grunn til å legge skjul på at 6-timersdagen, særlig i industrien, vil aktualisere spørsmålet om overgang til mer skiftarbeid og dermed en forlenging av driftsdøgnet, for å bedre utnyttinga av maskinparken.

Presset for å uthule normalarbeidsdagen er allerede i dag knallhardt. Arbeidsgiverne ønsker arbeidstidsordninger som er skreddersydd utifra behovet om størst mulig lønnsomhet. De siste årene har store arbeidergrupper blitt påtvunget mer ubekvem arbeidstid, ofte uten noen former for kompensasjon.

Vi ønsker ikke at plassering av arbeidstid og definering av hva som er ubekvent og ikke, skal være en konkurransefaktor mellom arbeidsgiverne. Vi må derfor understreke at kampen om 6-timersdagen må gå hånd i hånd med et forsvar av normalarbeidsdagen. Dette vil også sikre en kompensasjon for ubekvem arbeidstid for folk i yrker som må jobbe utenom vanlig dagtid.

6-timersdagen kombinert med en normalarbeidsdag mellom 7.00 og 17.00, betyr at argumentet om manglende tilgjengelighet i service- og tjenesteytende sektor forsvinner. Mere enn halvparten av alle sysselsatte jobber i disse sektorene. Alle vil ha god tid til innafør dette tidsrommet å få handla, klipt håret, besøkt offentlige kontorer o.s.v.

6-timersdags-kravet er derfor også et forsvar for normalarbeidsdagen innafør den tjenesteytende sektoren.

** Økt produktivitet*

All forskning om nedsettelse av arbeidstida konkuderer med at deler av produksjonstapet vil bli kompensert ved økt produktivitet hos den enkelte arbeider. Det er brei enighet om at de to siste arbeidstimene er de minst produktive, og at en reduksjon av arbeidsdagen med f.eks. 20% derfor ikke vil føre til en like stor reduksjon i produksjonen. I tillegg kommer andre positive konsekvenser av kortere arbeidsdag, som mindre sjukefravær osv. Det er gjort flere forsøk på å regne på dette, og anslagene spriker selvsagt endel. Stort sett beregnes produktivitetsøkningen til å ligge et sted mellom 20 og 40 prosent.

Hvor mange arbeidsplasser vil 6-timersdagen skape?

Ut fra drøftingen over, kan vi gi et grovt anslag av hvor mange arbeidsplasser innføringen av 6-timersdagen vil medføre.

Norge har i dag drøyt 2 millioner utarbeidende.¹⁴ Noe over 400.000 av disse jobber mindre enn 30 timer pr. uke. Om eksakt samme antall timeverk skulle utføres vil en nedkorting av arbeidsdagen fra 7 1/2 til 6 timer bety mellom 300.000 og 400.000 nye arbeidsplasser. Om vi regner med at deler av av produksjonstapet tas igjen gjennom produktivitetsøkning, betyr dette at vi står igjen med rundt 200.000 årsverk. Dette anslaget er i overenstemmelse med beregninger som er gjort i andre europeiske land, blant annet Frankrike og Sverige¹⁵.

Med all den usikkerhet som finnes pr. i dag i forskningen på dette området, vil anslagene for sysselsetningseffekten av 6-timersdagen bli svært grove. Etter vår mening er det imidlertid fullt ut forsvarlig å anslå at 6-timersdagen vil skape mellom **150.000 og 200.000 nye arbeidsplasser i Norge.**

¹⁴ Tallmaterialet henta fra Arbeidsmarkedsstatistikk 1993, Statistisk sentralbyrå, Oslo/Kongsvinger 1994

¹⁵ Sten Ljunggren: Et socialistisk program mot krisen, Socialistiska Partiet, Stockholm, 1993, s. 52

6-timersdagen - og visjonen om sosialismen

I dag - i morgen

En såpass radikal forkorting av arbeidsdagen som 6-timersdagen vil bety, åpner for store muligheter til forandringer av folks hverdagsliv. 6-timersdagen betyr først og fremst en radikal styrking av kvinners posisjon på arbeidsmarkedet, og er derfor et kjempeskritt i retning av full kvinnefrigjøring. Det åpnes også for store skritt når det gjelder forholdet mellom kjønnene, gjennom nye muligheter til fordeling av husarbeid og omsorgsarbeid. Det åpnes for individuell utvikling gjennom økt fritid; mere tid til å være sammen med hverandre og med barna, mere tid til å forstå samfunnet, organisere seg og slåss for rettferdighet. 6-timersdagen bidrar også til å minske antallet som blir ufrivillig utestengt fra arbeidslivet.

For oss som sosialister er det også viktig at det er sammenheng mellom de kravene vi stiller i dag, og det samfunnet vi ønsker å bygge i framtida. Kampen for sosialismen er også en kamp om visjoner, om perspektiver for framtida. Det er ingen grunn til å legge skjul på at de konkrete erfaringene fra Sovjet/Øst-Europa/Kina stiller revolusjonære overfor vanskelige oppgaver på dette området. Sosialisme og kommunisme er blitt forbundet med byråkrati, med tvang, med avmakt og med undertrykking.

Vår sosialismevisjon er radikalt annerledes. Vi vil ha en sosialisme som er bygd på deltagelse, sjøloorganisering og reelt folkestyre. Vi vil ha en sosialisme der folk har reell kontroll og myndighet over sine egne liv, et samfunn der verken kapital eller byråkrati styrer på vegne av befolkninga.

Men dersom folk skal ta makta over sine egne liv, kreves tid og overskudd til politikk, til organisering, og til maktutøvelse. Dette er umulig dersom størsteparten av dagen går med til arbeid for føden. Det er enda mer umulig når den resterende delen av dagen går med til omsorgsoppgaver i hjemmet. En radikal forkorting av den daglige arbeidstida er derfor **en grunnleggende forutsetning for en demokratisk sosialisme.**

I en berømt passasje fra "Den tyske ideologi" skriver Marx:

"... i det kommunistiske samfunnet, hvor ingen har et eksklusivt virksomhetsområde, men kan utdanne seg i hvilken retning han vil, regulerer samfunnet den almene produksjon og gjør det nettopp derved mulig for meg å gjøre noe i dag og noe annet i morgen, å drive jakt om morgenen, å fiske om ettermiddagen, å stelle fe om kvelden og etter måltidet å kritisere så meget jeg lyster - uten at jeg noen gang blir jeger, fisker, gjeter eller kritiker..."¹⁶

Vi synes dette forteller noe om vår gamle læremesters sosialismevisjon - et samfunn hvor de rammene for enkeltmenneskets frie utvikling som arbeidsdelingen og lønnsarbeidet setter, brytes ned. Dersom den kreativiteten og de individuelle særegenhetene som finnes i hver enkelt av oss skal kunne utvikles og blomstre, er en stadig reduksjon av arbeidsdagen en nødvendighet. Vi arbeider for å leve, vi lever ikke for å arbeide. Sosialismen handler ikke om "arbeidets helter" men om lønnsarbeidets avskaffelse.

¹⁶Karl Marx: Den tyske ideologi, i Verker i utvalg 2, Pax, Oslo, 1970 s. 74 ff

6-timersdagskravet - reell bevegelse

For RV er det viktig å utvikle en politikk som går utover skrivebordet. Strategier og paroler som ikke har rotfeste i reelle bevegelser i samfunnet blir lite annet enn pynt i partiprogrammet. Det er vår klare oppfatning at kravet om 6-timersdag i dag har en slik reell forankring, kanskje særlig i den kvinnelige delen av arbeiderklassen. Flere eksempler understreker dette:

- Gjennomslagene for prøveprosjekter i Oslo og Stavanger kommune.
 - Kravet blir ført fram aktivt av kvinneforbund både i og utenfor LO.
- 6-timersdagskravet har vært reist i fagbevegelsen i mange sammenhenger, og er også nedfelt i LOs handlingsprogram som en langsiktig målsetning. I praksis har imidlertid kravet aldri blitt tatt alvorlig av ledelsen i LO. På siste LO-kongress ble dette synliggjort ved at delegater fra kvinneforbundene Fellesorganisasjonen og Handel og Kontor ønsket en klarere prioritering og mer konkrete målformuleringer når det gjaldt arbeidstidskravet. Forslaget ble avvist av LO-ledelsen og fikk tilslutt omlag 40 stemmer.
- På offshore-bedriften Aker Verdal har Verkstedklubben stillt kravet om 6-timersdag med full lønnskompensasjon som et ledd i kampen mot arbeidsløsheten. Klubben har satt opp et konkret regnestykke for hva 6-timersdagen vil bety i praksis ved bedriften, og kommet fram til 180-190 arbeidsplasser. En konsekvens av ordninga vil være overgang fra tre til fire skift på døgnbasis. Dette er såvidt vi vet første gang at en typisk mannsdominert fagforeninger reiser 6-timersdagskravet på en konkret måte i Norge.

Alternativ Framtid/Framtiden i våre hender har gjennomført en omfattende spørreundersøkelse om folks holdning til deling av arbeid og 6-timers dag¹⁷. Denne undersøkelsen viser blant annet:

- at et flertall av de som idag er i arbeid støtter forsøk med 6-timersdag.
- at 2/3 av kvinnene støtter slik forsøksvirksomhet
- at halvparten finner 6-timersdag mulig i sin arbeidssituasjon
- at det er et stort ønske om å redusere egen arbeidstid

... men også motstand

Vi vil allikevel ikke underslå at kravet om 6-timersdag også møter motstand. Mange, også innafor den revolusjonære bevegelsen, mener at 6-timersdagen er urealistisk og en avsporing i ei tid der arbeiderklassen fører en forsvarskamp. "Det det dreier seg om i dag er forsvar av arbeidsplasser, og forsvar for å unngå lengre arbeidstid og dårligere arbeidstidsordninger. Hvordan tror dere det er mulig å kjempe igjennom 6-timersdagen, når dagens realitet er en forlengelse av arbeidsdagen for de som er i jobb?" er motargumentene som blir brukt. Vi er ikke uenige i at det blir en tøff kamp. Men vi tror at dagens defensive situasjon krever almene krav som peker ut over den konkrete situasjonen folk er oppe i på den enkelte arbeidsplass.

Dersom en i utgangspunktet godtar kapitalismens logikk, så vil arbeiderklassen tape på lang sikt. En vil i konkurransens navn måtte godta både lønnsnedslag, lengre arbeidstid, stor arbeidsløhet og en svekking av de faglige rettighetene. Det er derfor viktig å reise krav som bryter med tradisjonell tenkning: krav som setter arbeidsfolks behov i sentrum. Kravet om 6-

¹⁷John Hille: Arbeid til alle - hvis vi vil, Prosjekt Alternativ Framtid, Oslo 1994

timers normal-arbeidsdag oppleves som rettferdige og fornuftige og beskriver et annet og bedre liv.

Arbeiderklassen i Norge har skifta kjønn. De store arbeidsplassene ser i dag helt annerledes ut en for et par ti-år tilbake. Dersom en ønsker å styrke den nye arbeiderklassens kampkraft og evne til å organisere seg, så må en treffe kvinnfolk hjemme. Kravet om 6-timersdagen henvender seg direkte til kvinnene og deres livssituasjon. Det samler store arbeidergrupper på tvers av ulike arbeidsplasser og yrker. Kvinnene er den viktigste drivkrafta for å kjempe igjennom 6-timersdagen.

Dagens klassekampsituasjon krever felles opptreden og solidaritet. Dersom vi fortsetter å sitte på hver vår lille tue og i hver vår lille fagforening og er oss sjøl nok, vil vi tape de fleste kampene. 6-timersdagskravet kan nettopp brukes som en brekkstang for å styrke enheten i arbeiderklassen. Men det krever at den mannelige delen av arbeiderklassen våkner opp og ser seg om utafør sin egen fabrikkport og sitt "lille klubbkontor". Vi vil derfor utfordre mannsdominerte arbeidsplasser om å ta opp stafettpinnen overlevert fra Verkstedklubben på Aker Verdal.

Kiruna-forsøket

Et av de få konkrete forsøkene som er blitt gjennomført med 6-timerdagen, er gjort i Kiruna kommune i Sverige. Forsøket er ikke relevant om vi ønsker å se på sysselsetningseffekten av 6-timers dagen. Det var en uttalt forutsetning i forsøket at det ikke skulle nyansettes. Forsøket er imidlertid svært relevant om vi ønsker å se på hva en arbeidstidsreform kan bety for lavtlønte kvinner i omsorgssektoren.

Deltidsarbeidsløshet og personellutskifting

Forsøket var et resultat av forhandlinger mellom fagforeningen og administrasjonen i kommunen. For det svenske Kommunalarbetarförbundet var deltidsarbeidsløshet blant medlemmene et stort problem. 19% av forbundets medlemmer i Kiruna var arbeidsløse. Av disse var 30% deltidsarbeidsløse som i hovedsak arbeida innafor pleie- og omsorgssektoren. For Kiruna kommune var stor utskifting av personell, stort sykefravær og mange yrkesskader i hjemmehjelpssektoren et problem. Fagforeningen og kommunen var enige om at det trengtes flere heltidsstillinger innafor sektoren. Men få av de ansatte kunne tenke seg å utvide til 8 timer. Antallet yrkesskader og høyt sykefravær antyda også store arbeidsmiljøbelastninger.

I 1989 ble kommunen og fagforeningen enige om å sette arbeidstida for 224 hjemmehjelpere til 6 timer daglig med 8 timers lønn. For de fleste av disse (144) betydde dette samme arbeidstid som tidligere, men en kraftig lønnsøkning (overgang fra deltidsarbeid til heltidsarbeid). 56 arbeidere som tidligere hadde jobba under seks timer valgte å øke til full stilling, mens 23 tidligere heltidsarbeidere fikk redusert arbeidstid.

Gode resultater

Effektene av arbeidstidsreduksjonen var overraskende gode¹⁸. For det første førte reformen til bedre hjemmehjelpstjenester for brukerne. For det andre førte reformen til en kraftig forbedring av arbeidsmiljøet til de ansatte. Sykefraværet gikk ned med over 30%, personalutskiftingen ble halvert, antallet arbeidsskader ble mer enn halvert og antallet som hadde behov for omplassering på grunn av arbeidsskader minket med hele 70%. For det tredje ble reformen billigere enn kommunen opprinnelig hadde antatt. Reformen betydde lønnsøkninger på tilsammen 12,5 millioner kroner. De positive virkningene av reformen (reduserte sykepenger, omplasseringskostnader osv) utgjorde imidlertid rundt 2,5 millioner kroner i reduserte utgifter for kommunen. Dersom reformen ikke hadde blitt innført, hadde Kommunalarbetarförbundet krevd lønnsopprykk på omlag 10,3 millioner kroner. Totalt sett ble altså arbeidstidsforkortelsen et *billigere* alternativ for Kiruna kommune, samtidig som man fikk en bedre hjemmehjelpstjeneste.

Kiruna-prosjektet har blitt fulgt opp av flere andre liknende forsøk innenfor helse- og sosialsektoren i Sverige. Den samme forskeren som analyserte Kiruna-forsøket, Birgitta Olsson, har fulgt et liknende prosjekt i Södertelje som har omfattet ca. 60 hjelpe- og sjukepleiere. Her var arbeidsdagen redusert til 7 timer med full lønn. Forsøket viser liknende resultater som Kiruna, kraftig reduksjon i sjukefraværet, mindre personalutskifting og bedre trivsel.

¹⁸ Birgitta Olsson: 6-timmars arbetsdag med 8-timmars betalning: En personalekonomisk analys på hemtjänsten i Kiruna, Personalekonomiska Institutet, Stockholm 1991.

Er 6-timersdagen økonomisk mulig?

Er 6-timersdagen med full lønnskompensasjon økonomisk mulig? Fra den enkelte bedrifts ståsted vil 6-timersdag med full lønnskompensasjon bety økte lønnsutgifter fra 25% og nedover, alt etter hvor stor den ekstra produktivitetsøkningen er. Når vi ser på eierinntektene i norsk industri, er det klart at en stor andel av bedriftene ville ha "råd" til en slik øking av lønnsutgiftene.

Samtidig er det i og for seg riktig at økte lønnskostnader for endel bedrifter kan føre til kostnadsproblemer i forhold til utenlandsk konkurranse. Men, vi minner om at bare 15% av alle sysselsatte i Norge jobber i konkurranseutsatte næringer, og at dette er virksomheter hvor lønnsutgiftene utgjør en forholdsvis liten del av de totale produksjonsutgiftene.

Samtidig er ikke kampen for kortere arbeidstid noe som pågår isolert i Norge. Fagbevegelsen i resten av Europa har i mange år reist kravet om 35-timers uke, og en rekke enkeltbedrifter i både Tyskland og Frankrike har innført kortere arbeidsdag/uke¹⁹. Et gjennomslag for kravet på den europeiske arenaen kom med avtalen om 35-timers uke med lønnskompensasjon for metallarbeiderne i Bayern under tariffoppgjøret i 1995. Argumentet om at dette har vi ikke råd til, blir brukt av borgerskapet i alle land overfor den nasjonale arbeiderklassen. De samme argumentene blir brukt mot alle forbedringer som vil tjene arbeiderklassen i alle land i Europa.

Den eneste måten å bryte denne logikken på, er å slåss for bedre levevilkåra for folk nasjonalt, samtidig som en utvider kontakten og samarbeidet mellom fagorganiserte internasjonalt. Noen må være først ute, og hvorfor ikke oss? En innføring av 6-timers arbeidsdag i Norge vil være den beste hjelpen vi kan gi til fagforeningskamerater i andre europeiske land i deres kamp for arbeidstidsforkortelse og mot arbeidsløshet.

Samfunnsøkonomisk beregning

I samfunnsøkonomisk perspektiv forteller imidlertid ikke en ensidig vurdering av bedriftenes lønnsutgifter noe om de reelle kostnadene for 6-timersdagen. Innføring av deling av arbeid vil ha en rekke andre effekter på nasjonaløkonomien, bl.a.:

- Økt skatte- og avgiftsinngang
- Kraftig reduksjon av utgifter til dagpenger og sysselsetningstiltak
- Reduserte utgifter til sykepenger
- Reduserte sosiale kostnader

Dersom vi skulle få et reelt bilde av hvor mye innføringen av 6-timersdagen vil koste, burde alle disse faktorene vært med i regnestykket. Innenfor den kapitalistiske sosialøkonomien regnes det ikke på denne måten. Vi har derfor for illustrasjonens skyld forsøkt oss på en enkel samfunnsøkonomisk beregning. **Vi vil understreke at dette regnestykket først og fremst**

¹⁹ Erfaringene fra kortere arbeidstid ved enkeltbedrifter i Tyskland og Frankrike er oppsummert i Geir Høgsnes og Jon Rogstad: Lokale løsninger på deling av arbeid, i Marianne Nordli Hansen (red): Deling av arbeid - En utredning av mulige strategier og konsekvenser, Institutt for samfunnsforskning, Oslo 1995. s. 99 ff. Se også John Hille: Arbeid som menneskerett, Prosjekt Alternativ Framtid, Oslo 1994 s. 13 ff

er ment som en illustrasjon²⁰. Mange av faktorene i regnestykket er svært grove anslag, og endringer av enkelte størrelser (f.eks. gjennomsnittslønn) vil forandre resultatet drastisk. Vi har derfor ikke beregnet noen endelig "prislapp" på 6-timersdagen, men forsøkt å vise at innvendingene om at "Norge ikke har råd" først og fremst er et politisk, og ikke et økonomisk argument²¹.

Vi tar utgangspunkt i at innføring av 6-timersdag vil skape 150.000 nye arbeidsplasser, samtidig som 1,5 millioner mennesker vil få kortere arbeidstid.

Kostnader for kapitalistene/staten/kommunene ved 150.000 nye jobber

Årslønn 180.000 x 150.000	27 milliarder
Sosiale utgifter arbeidsgiver (18%)	4,9 milliarder
<hr/>	
Sum bruttokostnad	31,9 milliarder
<hr/>	
Spart arbeidsløshetsstrygd/tiltak	7 milliarder
Arbeidsgiveravgift	3,8 milliarder
Skatteinnganger av lønn	7 milliarder
Momsinngang	1,7 milliarder
<hr/>	
Sum	19,5 milliarder
<hr/>	
Sum Nettokostnad	12,4 milliarder
<hr/>	

Vi kommer altså fram til en total kostnad for kapitalistene og det offentlige på 12,4 milliarder kroner for 150.000 nye jobber. Så lenge samfunnet opprettholder et visst sosialt sikkerhetsnett gjennom arbeidsløshetsstrygd, blir det ikke noen svær ekstrakostnad om vi i stedet deler på arbeidet. Utbetaling av dagpenger var i 1993 på 11,7 milliarder og utgiftene til arbeidsmarkedstiltak på 6,3 milliarder.

²⁰Førrige utgave av dette heftet inneholdt en liknende beregning. Vi har justert regnestykket på bakgrunn av fornuftige innvendinger vi har fått fra andre RVerer. Beregningen kommenteres også i John Hille: Arbeid som menneskerett, Prosjekt Alternativ Framtid, Oslo 1994

²¹Det er i løpet av de to åra som er gått siden første utgaven av dette heftet laget minst to "regnestykker" av tilsvarende type. Det første er lagt fram av Framtiden i våre hender i forbindelse med FIVHs forslag om frivillig arbeidstidsreduksjon med delvis lønnskompensasjon. Se Steinar Johannesen og Tor Traasdahl: 6-timersdagen med delvis lønnskompensasjon, FIVH, Oslo 1993 og John Hille: Arbeid som menneskerett, Prosjekt Alternativ Framtid, Oslo 1994. Det andre er gjort av forsker Thore Karlsen ved FAFO som beregner kostnadene ved en 10% arbeidstidsreduksjon med kompensasjon via skattesystemet for inntekter under 220.000. Såvidt vi vet er denne beregningen ikke offentliggjort. Den er imidlertid omtalt i John Hille: Arbeid som menneskerett, Prosjekt Alternativ Framtid, Oslo 1994 s. 27

Høyere lønn for deltidsarbeidende

Det er imidlertid bare den ene delen av regnestykket. 6-timersdagen vil også bety at alle de 540.000 som i dag jobber deltid (hvorav det store flertallet er kvinner) vil få høyere lønn. Gjennomsnittlig daglig arbeidstid for deltidsarbeidende er i dag grovt anslått 4 timer pr. dag. Ved en månedslønn på 14.000 kroner for fulltid, får en deltidsarbeidende i dag ca. 7.400 kroner. Med 6-timersdagen vil hun få 9.300 kroner. Denne lønnsforskjellen på 1.900 kroner pr. måned for drøyt en halv million deltidsarbeidende må selvsagt også noen betale for.

Høyere lønn for deltidsarbeidere

Lønnskompensasjon for 540.000 deltidsarbeidere	12,3 milliarder
Sosiale utgifter arbeidsgiver - 18 %	2,2 milliarder
<hr/>	
Sum bruttokostnad	14,5 milliarder
<hr/>	
Arbeidsgiveravgift	1,7 milliarder
Skatteinngang	3,6 milliarder
Moms	1,2 milliarder
<hr/>	
Sum	6,5 milliarder
<hr/>	
Nettokostnad	8 milliarder

Kostnadene for 6-timerdag med full lønnskompensasjon blir med alle de forutsetningene som ligger til grunn for dette regnestykket 20,4 milliarder kroner pr. år.

To andre faktorer må også inkluderes i regnestykket. Den første er de sosiale kostnadene ved høy arbeidsløshet (sosialhjelp mm). Et forsøk på å beregne disse kostnadene er gjort av Framtiden i våre hender²², som kommer fram til et tall på **3 milliarder kroner pr. år.**

Den andre faktoren er den nedgangen i sykefraværet som en arbeidstidsreduksjon vil bety. Samlet utbetaling av sykepenger fra Folketrygden var i 1993, om vi holder selvstendige næringsdrivende utenfor, **ca 10 milliarder.**

Det burde gi grunnlag for å redusere vår beregning av kostnadene for kapitalistene og det offentlige ved 6-timersdagen med ytterligere 3-4 milliarder.

Etter vår oppfatning er omlag 17 milliarder kroner en meget lav pris å betale for 150.000 nye arbeidsplasser, et kraftig lønnshopp for over 1/2 million deltidsarbeidere og to timer kortere arbeidstid for 1,5 millioner yrkesaktive!

Til sammenlikning kan nevnes:

²²Steinar Johannesen og Tor Traasdahl: 6-timersdagen med delvis lønnskompensasjon, FIVH, Oslo 1993 s. 15 ff.

- At statens inntekter av oljevirkosomheten i de neste 30 åra vil være gjennomsnittlig 50 milliarder kroner pr. år.
- At statens utgifter til OL på Lillehammer løp opp i drøyt 10 milliarder.
- At forsvarsbudsjettet er på ca. 24 milliarder pr. år.
- At bevilgningene til veiformål er ca. 10 milliarder pr. år, hvorav nesten halvparten går til ny utbygging.

Det er i hverdagen vi lever !

Gjennomføringa av 6-timersdagen vil på de fleste arbeidsplasser bety en daglig nedkorting av arbeidstida med 1,5 til 2 timer. Nedkortinga vil kreve at det må ansettes flere folk for å produsere like mye som tidligere. Dette vil gjelde de fleste yrker innafor offentlig og sosial tjenesteyting, bygg og annleggsvirksomhet, store deler av industrien, varehandelen, bank, forsikringsvirksomhet og transport, tele, post.

Normalarbeidsdagen må fastsettes innafor rammene mellom kl. 07.00 og 17.00. Innafor offentlig og tjenesteytende virksomheter, vil en sannsynligvis være nødt til å sette opp skiftplaner. Det betyr at en del av arbeidsstokken jobber fra tidlig om morgene fram til kl.12.00, mens andre starter kl. 11.00 og jobber til 17.00. Dette vil lette tilgjengeligheten for brukerne som også jobber bare 6-timer daglig. Et åpnere samfunn, samtid som folk kan jobbe innafor normalarbeidsdagen!

Unntak for å jobbe på tidspunkter utafør normal arbeidstid gis i spesialtilfeller. Dette vil gjelde sykehus, vaktjenester, spesiell produksjon o.s.v.

Vi ønsker en daglig nedkorting av arbeidstida. Allikevel må det gis dispensasjon for å jobbe lengre dersom f. eks. nattarbeid er nødvendig. Det er upraktisk å jobbe bare 6 timer i løpet av ei nattevakt. Videre bør det gis dispensasjon til å jobbe utover 6-timer daglig, dersom arbeidsplassen med nødvendighet må være adskilt fra der du bor. Eks. oljeplattformer, anlegg på øde plasser, skipsfart osv.

Men hovedregelen er 6-timers daglig arbeid. Vi ønsker ikke ordninger som f. eks. betyr 4 dagers uke, lengre ferier, tidskontobanker e.l.

Det er i hverdagen vi lever. Det er i hverdagslivet vi trenger mere tid for å få livene våre til å henge i hop. Vi ønsker ikke fleksible ordninger ! All erfaring tilsier også at dette vil bli brukt av arbeidsgiverne til å kaste folk ut og inn fra arbeidsplassen etter reine profittthensyn. Når det er lite jobb, så jobber du i to timer, dersom det er mye å gjøre så jobber du i 10. En fleksibilitet som du ikke sjøl kan velge, men som påtvinges deg. Dette åpner også for løsere og dårligere ansettelsesforhold.

Til slutt...

6-timers arbeidsdag med full lønnskompensasjon kan aldri kjempes gjennom ved å overbevise politikere eller næringsliv om "fornuften" i forslaget. Hva som er mulig å oppnå under kapitalismen er verken et spørsmål om argumenter eller om regnestykker, det er et spørsmål om styrkeforholdet mellom klassene. Den siste store arbeidstidsforkortelsen, 8-timersdagen, ble kjempet gjennom i en periode hvor den kapitalistiske økonomien, som nå, var inne i en lang bølge med negativ grunntone: En periode med arbeidsløshet, med angrep på arbeiderklassens posisjoner og rettigheter, en periode med krig og ustabilitet i Europa. Men også en periode med kampvilje i arbeiderklassen og revolusjonfrykt hos borgerskapet.

Drøye 70 år har gått siden slaget om 8-timersdagen. Produktiviten i industrien har på disse åra økt voldsomt. En stadig mindre del av befolkningen er i stand til å produsere en stadig større del av det vi trenger for å leve. Denne enorme produktivitetsveksten har i liten grad kommet arbeiderklassen til gode. I steden har den vært ledsaget av stadig større krav om effektivitet og tøffere arbeidstempo. Store grupper i arbeiderklassen som ikke kan yte 100% støtes ut av arbeidsmarkedet (førtidspensjonering, uføretrygd osv). Vi ser tegn til at kvinnenes posisjon på arbeidsmarkedet svekkes. Ungdomsarbeidsløsheten er voksende. De siste tiårene har vist at den europeiske arbeidsløsheten er *strukturell*, at den ikke er resultat av kortvarige konjunktursvingninger.

Det er på tide med en ny offensiv fra arbeiderklassens side. Det er på tide at vi på ny eksproprierer endel av kapitalens produktivitetsvekst gjennom deling av det tilgjengelige arbeidet, med full lønnskompensasjon. Det er på tide at vi gjør opprør mot kvinnelønn, dobbeltarbeid og kvinneundertrykking.

Det er på tide at vi tar 6-timersdagen.

Arbeidstid i Norge - En kronologi²³

1870-årene	12-14 timer (inkludert pauser)
1889	Typografene vinner 10-timersdagen gjennom streik
1892	Fabrikktilsynsloven begrenser arbeidstida for barn og unge
1892	Arbeiderne ved Gullfjellgruvene i Rana får kjempet gjennom 8-timersdag
1898	Typografene får tariffestet 9-timersdag
1898	Bokbinderne vinner 56 1/2-timers uke
1899	Jern & Metall vinner 60-timers uke
1911	Jern & Metall tariffester 55 1/2-timers uke
1913	Bakersvennene tariffester 56-timersuke.
1913	Typografene vinner 8-timersdagen
1915	10-timersdagen lovfestes
1915	Gruvearbeiderne vinner 8-timersdagen
1917	Papirindustrien vinner 8-timersskift
1918	En rekke fagforeninger "tar" 8-timersdagen (omlag 25.000 aksjonerer)
1919	8-timersdagen innføres i alle tariffavtaler som er til revisjon
1919	Lov om 48-timers uke vedtas
1948	Arbeiderne på Eidanger Salpeterfabrikk på Herøya streiker for 42-timers uke
1959	Arbeidstiden settes ned til 45 timers uke
1968	42 timers uke innføres
1970	40 timers uke for skiftarbeidere
1976	40 timers uke for alle
1987	37,5-timers uke tariffestes

²³ Opplysningene henta fra Inger Bjørnhaug: Kortere arbeidstid, hvorfor og for hvem? TFAH, nr. 2-85, Oslo 1985

Deling av arbeidet - for hvem?

Av: Erling Folkvord og Mai Gythfeldt

En arbeidstidsforkorting som ikke tar utgangspunkt i kvinners liv og arbeid kan fort svekke kvinners stilling på arbeidsmarkedet. Det er kvinners rolle i samfunnet, at kvinner har hovedansvaret for hjem og familie, som gjør at kvinner blir annenrangs på arbeidsmarkedet. Kvinnelønna er et godt eksempel på dette. En arbeidstidsforkorting som f.eks. åpner for 10 timer 3 dager i uka, vil for de fleste kvinner være veldig vanskelig å kombinere med det hovedansvaret de har. Men det var ikke kvinners liv og likestilling som var utgangspunktet da Odelstinget nylig behandla SVs forslag om deling av arbeid.

Mange politikere sa at noe må gjøres for å få redusert overtidsarbeidet slik at flere kan få arbeid. Men da Stortinget vedtok ny arbeidsmiljølov 24. oktober 1995, stemte Arbeiderpartiet for en endring av overtidsbruken som vanskelig kan forstås som annet enn en liberalisering. SV og Senterpartiet hadde blant et forslag om at "fagforening har rett til å slutte tariffavtale om at overtidsarbeid avspaseres etter avtalte regler". Vi kan vanskelig forstå at et slikt forslag innebærer noe særlig nytt. Slik er det i dag. Det fagforeningene hadde trengt var en lov som begrensa overtidsbruken. RVs forslag om at all overtid skulle avspaseres, betydde deling av arbeid i praksis. Det fikk kun RVs ene stemme. Siden det jobbes så mye overtid at det tilsvarer 100.000 årsverk, ville dette gitt mange nye arbeidsplasser.

De to siste åra har forslag om 6-timers arbeidsdag ved flere tilfeller vært oppe til behandling i Stortinget. Mange forbund, især "kvinneforbund", har i de sammenhengene skrevet brev til politikerne og demonstrert for kravet om 6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon. Det har også vært holdt seminarer - hvor flere politikere har deltatt - og hvor representanter fra Norsk helse- og sosialforbund, Handel og Kontor, Heismontørenes fagforening og Oslo Transportarbeiderforening har innledet om hvorfor nettopp dette kravet er viktig og samlende for fagbevegelsen akkurat nå.

I debatten i Odelstinget fikk vi ikke høre igjen ett eneste argument fra alle disse innledningene om hvorfor nettopp 6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon er så viktig og for hvem den er viktig. Derimot hørte vi en rekke andre påstander uten særlig begrunnelse. Den ene påstanden er at lønnskompensasjon koster for mye. Ingen arbeidsgivere har råd. Det er et gitt premiss som ingen bruker tid til å begrunne. Det er alle enige om! Kristelig Folkeparti har også andre grunner for å gå mot full lønnskompensasjon. Ola T. Lånke sier det slik i klartekst: "Redusert lønn vil unektelig bety redusert forbruk som igjen betyr reduserte miljøbelastninger."

Erik Solheim er nok av samme mening som Ola T. Lånke når han om deling av arbeid sier at "det er den reformen som samtidig svarer på to spørsmål: Hvordan løser vi miljøproblemene og overforbruket hos oss, og hvordan får vi ledigheten ned i en tid med massearbeidsløshet i hele den industrialiserte verden? Deling av arbeid er den eneste reformen som kombinerer disse to utfordringene ...".

Dette er påstander og standpunkter som passer arbeidsgiverne og herskerklassen i Norge ypperlig. Det pågår en gigantisk omfordeling, eierinntektene øker kraftig, det er kjempeoverskudd for de rike både i privat og offentlig sektor. Disse kronene kunne vært tatt

ut til å gi flere folk arbeid. Men nå blir miljøet argument for lønnsnedslag. Deling av arbeid betyr dermed at arbeidsgiverne skal få mere arbeidskraft for mindre penger!

Ødelegger det miljøet å bruke f.eks. 17 milliarder mer på løsninger til arbeidsfolk? Det er nemlig det grovt regna det vil koste det norske samfunnet å innføre 6-timers dagen med full lønnskompensasjon i dag. Det ville gitt 150.000 nye arbeidsplasser. Er det så veldig mer miljøvennlig å investere 40 milliarder i året i utlandet? Eller synes Solheim det er ålreit å utbytte folk i den tredje verden, bare det ikke går utover det norske miljøet?

Samtidig med økte eierinntekter er det også en trend at større deler av utbyttet tas ut av aksjeeierene. Har rikfolket et mer miljøvennlig forbruk enn arbeidsfolk?

Effektiviteten er stor, og produktivitetsøkninga har vært enorm i etterkrigstida. Det i seg sjøl burde tilsi at tida er overmoden for at også arbeidsfolk skulle kunne ta ut noe av denne økninga i form av arbeidstidsforkorting.

Trusselen om arbeidsløshet har fått mange klubber til å reise krav om redusert arbeidstid og å dele arbeidet som er mellom seg for å stå imot rasjonaliseringer. Som oftest har ikke klubbene alene hatt styrke til å få gjennom full lønnskompensasjon. Volkswagen i Tyskland flyttet deler av produksjonen til Spania. Det pressa fagforeningen til å gå med på avtaler om økt fleksibilitet og nedsatt lønn for å holde på de ansatte. Samtidig mista fagforeningen den gunstige velferdsavtalen den hadde lokalt. Både Volkswagen i Tyskland, den danske "Skralde-mænd"-modellen og ikke minst våre egne heismontører er eksempler på forsvarskamper som er ført og hvor resultatet er preget av det. Heismontørene streika for å forsvare en lokal avtale om rullerende permitteringer når det er lite å gjøre. Samtidig har de kravet om 6-timersdag med full lønnskompensasjon.

Men å bruke disse eksemplene som modeller for nye reformer for arbeidstidsreduksjoner, det er å gå vel langt i arbeidsgivernes favør. At slike forslag også legges fram i ei tid hvor de fleste vanlige folk har tapt mye kjøpekraft og hvor det flommer over av overskudd både i det offentlig og det private, er også en sak å merke seg.

Især er det provoserende for de mange kvinneforbundene som har kampen for 6 timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon som sine fanesaker.

Kvinnen har for fullt entret arbeidslivet. Om vi ser på antall timer lønnsarbeid som utføres i en familie og åssen utviklingen har vært, behøver vi ikke gå mange tiårene tilbake da det enda var mulig for en familie å leve på en inntekt fra 40 timers lønnsarbeid i uka. Sånn er det ikke lenger. Og de unge familiene jobber mest. Fra 1980 til 1990 økte den gjennomsnittlige og samlede arbeidstida for gifte småbarnsforeldre fra 86 til 90 timer pr. uke. (Kilde: "Døgnet rundt", S.Ø. studier 76, 1992 fra Statistisk Sentralbyrå).

At et stort flertall av kvinner er i jobb i dag, har i liten grad endret organiseringa av arbeidslivet og ansvarsfordelingen i hjemmet. Fortsatt har kvinner hovedansvaret hjemme. Fortsatt er det oftest mannens jobb og arbeidstid som setter betingelsene for kvinnens jobb og arbeidstid.

- Vi vil ta en utdanning og jobb som kan kombineres med å ha små barn, svarte jenter i sjette klasse i en spørreundersøkelse for noen år siden. Statistikken viser at mens 9 prosent av barn under 2 år har barnehageplass, er hele 72 prosent av kvinner med yngste barn fra 0-2 år i arbeid. Det er kvinnene sjøl - og ikke samfunnet - som organiserer barnepasset.

Omtrent halvparten av alle kvinner velger å jobbe deltid for å få tid til alt dobbeltarbeidet. Dette er en ordning kvinnene sjøl betaler dyrt for. Bl.a. er minstepensjon et av resultatene. Samtidig skaper deltida en arbeidsintensitet i mange jobber som ingen orker på full tid. Slik oppstår en ond sirkel. I dag er det i stadig større grad arbeidsgiverne som ønsker deltid, mens mange kvinner ønsker seg flere timer eller full stilling. Av de 31.000 nye arbeidsplassene som ble skapt fra 1993 til 1994, er de fleste jobbene deltid. Mange arbeidsgivere har skjønnet at effektiviteten og arbeidspresset er så stort, at heltidsarbeiderne ikke holder ut. Det er risiko for kostbare og lange sjukefravær.

Mange kvinner blir tvunget til 6-timersdag uten lønnskompensasjon. F.eks. jobber 90 prosent av de organiserte i Helse- og sosialforbundet (tidligere Hjelpepleierforbundet) deltid. Kroppen orker nemlig ikke mer. Derfor oppfatter kvinneforbundene at det nettopp er kravet om den daglige reduserte arbeidstida som tar hensyn til kvinners rolle i samfunnet og arbeidslivet. Med like mye daglig lønnsarbeid på menn og kvinner, vil det være et bedre grunnlag for å dele det daglige ansvaret og oppgavene hjemme. Likestilling i hjemmet vil også fremme tilkestilling i arbeidslivet.

Det blir fra mange, især SV, henvist til de positive erfaringene med sabbatornningen i Danmark i forhold til sysselsettingen. Dessverre hører vi ikke fra SV-hold om de bekymringene som kvinnebevegelsen i Danmark har om den samme sabbatornningen. Mye tyder på at dersom danske kvinner blir arbeidsløse, er mulighetene deres for å få en ny, fast tilknytning til arbeidslivet drastisk svekka sammenlignet med mannens. Foreløpig begynner dette å bli synlig i yrker hvor menn og kvinner konkurrerer.

Thore K. Karlsen, FAFO, har laget et forslag med arbeidstidsreduksjon hvor de lavest lønte får lønnskompensasjon i form av skattelette. SV og andre er åpenbart opptatt av dette forslaget. Men hvor kan vi havne da? Å sette ei grense på at f.eks. alle som tjener under 200.000 kroner skal ha kompensasjon i skattelette, vil sannsynligvis øke lønnsforskjellene mellom de som tjener lite og mye. Tjener du lite, må du holde deg under 200.000 for å få skattefordeler. Tjener du mer, må du øke bruttolønna di for å få kompensert tapet. Jo større lønnsforskjeller, jo lavere blir kvinnelønna prosentvis av mannlønna. Når da Stortinget som vedtar nye skatteregler hvert år, ved neste budsjettbehandling setter grensa for økte skattelette ved 180.000, kan vi jo tenke oss hvem som blir taperne.

Dessuten tar skattereglene hensyn til mer enn bare lønn. Om to lønsmottakere har samme bruttoinntekt, vil nettoinntekten avhenge av familieforhold, formue osv. Det er umulig å sikre lik lønnskompensasjon i form av skattelette. Det er altså med veldig god grunn at det nettopp er de lavtlønte kvinnene som er mest for full lønnskompensasjon for alle. Hvis vi virkelig ønsker å solidarisere oss med de lavtlønte kvinnene, bør vi jobbe for enhet i fagbevegelsen på spørsmålet om full lønnskompensasjon for alle.

