

# Hver anden lønmodtager vil gerne arbejde mindre – også selvom det koster på lønnen

Selvom regeringen vil have danskerne til at arbejde mere, så er ønsket et helt andet hos mange lønmodtagere. Omtrent halvdelen af de danske lønmodtagere ønsker at nedsætte deres arbejdstid over de næste fem år, også selvom det betyder en tilsvarende lavere løn. Det viser en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt danske lønmodtagere.

## Resumé

- Knap halvdelen af de danske lønmodtagere (48 pct.) har ønske om at gå ned i tid i løbet af de kommende fem år, også selvom det betyder en tilsvarende lavere løn, end de kunne have fået. Den anden halvdel af lønmodtagerne (52 pct.) ønsker ikke at gå ned i tid, når prisen er en tilsvarende reduktion af lønnen.
- De lønmodtagere, der vil ned i tid, ønsker i gennemsnit en arbejdstidsreduktion på 4,3 timer om ugen, svarende til 12 pct. af deres nuværende arbejdstid. En så stor arbejdstidsreduktion vil betyde en mærkbar nedgang i realløn over de næste fem år. Ca. en tredjedel af lønmodtagerne ønsker at gå så meget ned i tid, at deres realløn vil blive mindre end i dag.
- Ønsket om at gå ned i arbejdstid deles bredt på tværs af forskellige lønmodtagergrupper. På tværs af både køn, alder, lønniveau, uddannelse og sektor er det i grove træk halvdelen, som ønsker at bruge en andel af den fremtidige lønstigning på at nedsætte arbejdstiden.
- De ældste lønmodtagere, som vil ned i tid, ønsker i gennemsnit en større reduktion i arbejdstiden end de yngre lønmodtagere. Tilsvarende ønsker lønmodtagere med høj løn i gennemsnit en større arbejdstidsreduktion end lønmodtagere med lav løn. Der er dog ingen signifikante forskelle på, *hvor mange* der vil ned i tid, hverken når vi ser på alder eller løn.
- I undersøgelsen er det antaget, at lavere arbejdstid indebærer en helt tilsvarende lavere løn. En reduceret arbejdstid betales altså 1:1 med lavere lønstigninger. Hvis kortere arbejdstid vil få os til at arbejde mere effektivt, bør det dog ikke koste lige så meget på lønnen. Over halvdelen (58 pct.) af lønmodtagerne mener at kunne nå at udføre den samme mængde arbejde som i dag, hvis de reducerede deres arbejdstid med 2 timer om ugen, og lidt under halvdelen (44 pct.) mener endda, at de kunne løse deres arbejdsopgaver med 7 timer færre om ugen.
- For at give lønmodtagerne større frihed til selv at bestemme, om de ønsker lavere arbejdstid, er det oplagt at udvide de nuværende fritvalgsordninger, så alle medarbejdere, og ikke kun de ældste, kan anvende ordningen til at reducere deres ugentlige arbejdstid.

## KONTAKT

Asbjørn Sonne Nørgaard:  
[asn@cevea.dk](mailto:asn@cevea.dk)  
Tlf. 21 72 54 13

## FORFATTERE

Magnus Thorn Jensen,  
Stine Laurberg Myssen og  
Asbjørn Sonne Nørgaard

## NOTAT

Tema: Arbejdsmarked  
Publiceret 2. november 2023

## CITAT

*Nærværende rapport må kun citeres med udtrykkelig kildehenvisning til Cevea.*

## INDLEDNING

'8 timers arbejde – 8 timers frihed – 8 timers hvile'. Sådan lød den centrale parole ved de første markeringer af arbejdernes internationale kampdag i Danmark omkring år 1900.

Arbejdstiden har historisk været en af fagbevægelsen vigtigste kamppladser, og det er her, man har fået nogle af de største sejre gennem tiden. Fra man fik sikret en 48-timers arbejdsuge i 1920 frem til 1990, hvor arbejdstiden landede på 37 timer. Siden er kampen for en kortere arbejdsuge gledet mere i baggrunden for andre krav i fagbevægelsen. Den årlige arbejdstid er blevet lidt kortere blandt andet med indførelsen af en sjettede ferieuge, men der er ikke blevet skruet på den aftalte ugentlige arbejdstid i mere end 30 år.

I dag er der dog igen kommet fokus på vores arbejdstid. Flere har fået øjnene op for, at en 37-timers arbejdsuge ikke er nogen naturlov, og arbejdstiden indgår i stigende grad i vores overvejelser om, hvordan vi gerne vil indrette vores liv. Både herhjemme og i udlandet er der flere virksomheder, der har reduceret arbejdstiden markant, og i mange fagforeninger er arbejdstiden et tema, som igen har fået større fokus.

Alligevel ved vi ikke ret meget om, hvordan de danske lønmodtagere generelt forholder sig til denne prioritering. Hidtidige undersøgelser af danskernes ønsker til arbejdstiden har nemlig ikke haft en klar præmis om, at en nedsættelse af arbejdstiden må ske på bekostning af lavere lønstigninger.

Denne analyse afdækker for første gang dette systematisk. Analysen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere (N = 1.204). Undersøgelsens data og metode er beskrevet nærmere i afsnittet 'Metoden bag'.

## UDVIKLINGEN I ARBEJ DSTID I DANMARK

I løbet af de seneste ca. 120 år er den aftalte arbejdstid i overenskomsterne blevet nedsat af adskillige omgange, jf. figur 1. Blandt andet lykkedes det i 1915 at realisere målet om en 8 timers arbejdsdag alle ugens dage, i 1920 fik man en ugentlig fridag og kom ned på 48 timer om ugen, og efter en lang række trinvis arbejdstidsnedsættelser i 1960'erne og 1970'erne kommer man ned på en 40 timers arbejdsuge. I 1990 lander man på de 37 timer om ugen, som vi stadig har i dag.<sup>1</sup>

Den aftalte arbejdstid har altså været til forhandling og er blevet justeret løbende siden 1900, men siden 1990 er der ikke blevet rørt ved arbejdsugens længde.

<sup>1</sup> FAOS (2012): "[Overenskomstændringer i arbejdstiden 1900-2010](#)".

**Figur 1. Udvikling i aftalt ugentlig arbejdstid siden 1900 (timer)**

Kilde: Kim Abildgren 2017: "[A Chart & Data Book on the Monetary and Financial History of Denmark](#)" (datasæt opdateres løbende). Den opgjorte aftalte arbejdstid hos Abildgren afviger i visse år fra opgørelsen hos [FAOS](#), særligt før 1920.

Selvom den aftalte ugentlige arbejdstid har været uændret de seneste 33 år, så er det en udbredt fortælling, at den faktiske arbejdstid er fortsat med at falde. Ser man på de officielle statistikker for den gennemsnitlige arbejdstid på tværs af hele arbejdsmarkedet er der også sket et fald de seneste par årtier.<sup>2</sup> Faldet i den gennemsnitlige arbejdstid er for en stor del drevet af, at der i perioden er kommet flere studerende, ældre, fleksjobbere og andre grupper på arbejdsmarkedet, som ikke arbejder fuldtid.<sup>3</sup> Som Rockwool Fondens også for nyligt har vist, er det højst usikkert, om der overhovedet er sket et fald de seneste 15 år. I hvert fald kan der ikke ses et fald, hvis man ser bort fra selvstændige og alene ser på lønmodtagernes arbejdstid.<sup>4</sup>

Selvom det er usikkert præcist, hvordan den faktiske arbejdstid har udviklet sig de seneste årtier, så er der ingen tvivl om, at arbejdstiden over en længere periode er blevet kortere. Det er sket i takt med, at den danske arbejdsstyrke er blevet mere produktiv, og den generelle velstand er steget. Når arbejdstiden er sat ned, er det således ikke sket ved, at lønmodtagerne har accepteret at gå ned i løn mod at forkorte arbejdstiden. I stedet har man løbende valgt at konvertere en del af produktivetsfremgangen til lavere arbejdstid frem for kun højere lønninger. Ifølge en analyse fra Kraka er arbejdstiden i Danmark i gennemsnit faldet med ca. 0,25 pct., hver gang produktiviteten er steget med 1 pct. siden 1950.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Se eksempelvis [Danmarks Konvergensprogram 2023](#) og svar på [FIU 238](#) af 27. juni 2023.

<sup>3</sup> Se den tidligere regerings [2025-plan fra 2020](#), s. 95.

<sup>4</sup> Rockwool Fondens Forskningsenhed (2023). [Er arbejdstiden virkelig faldende?](#)

<sup>5</sup> Kraka (2023). [Tæt historisk sammenhæng mellem øget velstand og mere fritid.](#)

Det svarer til en positiv indkomstelasticitet på 0,25. Omtrent samme tendens har man set i Tyskland, Norge, Holland og Frankrig. Nedsættelser af arbejdstiden er altså i både Danmark og andre sammenlignelige lande blevet gennemført ved, at en *andel* af de potentielle lønstigninger løbende er blevet vekslet til kortere arbejdstid. Fritid har med andre ord en positiv indkomstelasticitet.

Den historiske udvikling, hvor arbejdstiden gradvist er blevet sat ned, samtidig med at velstanden er steget, står i skarp kontrast til advarslerne fra blandt andet regeringstoppen om, at det vil gå ud over velstanden, hvis arbejdstiden forkortes yderligere i fremtiden.<sup>6</sup> Historien viser, at det godt kan lade sig gøre at sænke arbejdstiden i takt med, at velstanden øges, selvom velstanden givetvis ville være endnu højere uden en reduceret arbejdstid. Mere om dette sidst i analysen.

## DANSKERNES ARBEJ DSTIDPRÆFERENCER ER IKKE AFDÆKKET TILSTRÆKKELIGT TIDLIGERE

Der er tidligere lavet undersøgelser af danskernes ønsker til arbejdstiden, men ingen af disse undersøger konkret, hvordan danskerne ønsker at prioritere mellem lønstigninger og arbejdstidsnedsættelser i fremtiden.

I nogle undersøgelser spørges der ind til den ønskede arbejdstid uden nogen klar præmis om, hvad det betyder for lønnen.<sup>7</sup> Det gælder blandt andet Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse,<sup>8</sup> hvor der blot spørges til den ønskede arbejdstid, uden at det gøres klart, hvilke konsekvenser det har for lønnen. Tallene herfra er blevet brugt flere gange som udtryk for, hvor mange danskere der ønsker en kortere arbejdsuge.<sup>9</sup> I en anden undersøgelse, som Epinion gennemførte for Djøf, konkluderede man, at et klart flertal af danskerne ønsker en fire-dages arbejdsuge. Heller ikke her var der nogen klar præmis om, hvad det betød for lønnen – faktisk havde man mulighed for selv at vælge, om man ønskede en kortere arbejdsuge med samme løn eller med lavere løn end i dag. Derfor kan denne undersøgelse heller ikke bruges til at sige noget om, hvordan danskerne vil prioritere, hvis de skal vælge mellem højere løn og lavere arbejdstid.

I en enkelt tidligere undersøgelse fra Kraka<sup>10</sup> af danskernes holdning til arbejdstiden tog man højde for, at der er en afvejning mellem arbejdstid og økonomi, men her var der tale om arbejdstid og velstand på et samfundsplan, og det er ikke nødvendigvis sigende for, hvordan den enkelte ønsker at tilrettelægge sin egen løn og arbejdstid. Desuden spørges der i Krakas undersøgelse ind til, om den *nuværende* arbejdstid og velstand bør sættes ned, og det giver ikke et retvisende billede af, hvordan danskerne ønsker at prioritere i fremtiden. Det er langt fra utænkeligt, at mange ikke vil ønske at gå ned i løn i dag,

<sup>6</sup> Se f.eks. Jyllands-Posten (2023). [S-toppen langer ud efter danskere, der arbejder mindre, end de kan.](#)

<sup>7</sup> Djøf (2022) "[To ud af tre ønsker en fire dages arbejdsuge](#)".

<sup>8</sup> Danmarks Statistik: "[Arbejdskraftundersøgelsen \(AKU\)](#)".

<sup>9</sup> Se for eksempel: Sandborg, L. (2023): "[Politikerne vil have os til at arbejde mere, men et stigende antal danskere vil arbejde mindre](#)", I: Information og Hjøllund, M. (2015): "[Danskerne dropper ønske om kortere arbejdstid](#)", I: Altinget.

<sup>10</sup> Se Kraka (2019). "[Small Great Nation – Mission possible?](#)"

men gerne vil "bruge" noget af deres fremtidige lønstigning på at reducere arbejdstiden.<sup>11</sup> Som beskrevet tidligere er forkortelserne af arbejdstiden historisk ikke sket ved, at lønmodtagere har accepteret at gå ned i løn, men derimod ved, at man har forhandlet sig til arbejdstidsnedsættelser mod at acceptere tilsvarende lavere lønstigninger.

Vores undersøgelse er dermed den første, som direkte afdækker danske lønmodtageres præferencer, når de bliver bedt om at prioritere mellem at stige i løn over de kommende år eller gå ned i arbejdstid mod en tilsvarende lavere løn. Hvis danskernes arbejdstid faktisk skal sættes ned over de kommende år, så er det i realiteten denne prioritering, som danskerne og fagforeningerne står over for: Skal man gå til forhandlingsbordet med et krav om en højest mulig lønstigning over de næste år, eller skal man veksle noget af den potentielle lønstigning til at sætte arbejdstiden ned? I boks 1 nedenfor er det beskrevet præcist, hvordan vi har stillet spørgsmålet om denne prioritering i undersøgelsen.

---

<sup>11</sup> Samme problem er der med en tidligere undersøgelse fra Eurofound, som dog også tager delvist højde for, at der er en sammenhæng mellem arbejdstid og løn. Se Eurofound (2002): "[Working time preferences in sixteen European countries](#)".

## BOKS 1. SÅDAN HAR VI AFDÆKKET ØNSKE OM LAVERE ARBEJDS TID

Lønmodtagerne i undersøgelsen er blevet spurgt til, hvordan de ville prioritere mellem højere løn og lavere arbejdstid over de næste fem år. Som beskrevet nærmere i afsnittet 'Metoden bag' var målgruppen for dette spørgsmål lønmodtagere mellem 18 og 61 år, der arbejder mindst 30 timer om ugen.

Udgangspunktet for spørgsmålet var en antagelse om, at respondentens løn vil stige i samme takt som gennemsnitslønnen i Danmark over de næste fem år, dvs. forventet ca. 21 pct.<sup>12</sup> Spørgsmålet skulle afdække, hvor stor en andel af denne lønstigning, som respondenten ønskede at veksle til lavere arbejdstid, hvis de frit selv kunne vælge. Valgmulighederne var at beholde den nuværende arbejdstid eller at gå 1-10 timer ned i arbejdstid. Her er det antaget, at produktionen pr. arbejdstime forbliver den samme, og dermed at lønnen falder helt proportionalt med arbejdstiden, dvs. en nedsættelse af arbejdstiden fra fx 37 til 36 timer medfører  $\frac{1}{37}$  lavere løn.

Spørgsmålet var individualiseret og tilpasset efter, hvilken løn og arbejdstid, den enkelte respondent havde angivet at have i dag, for at gøre afvejningen så konkret som mulig og vise, hvad en eventuel nedsættelse af arbejdstiden ville "koste" i kroner. Ændringerne i løn blev vist i nominelle frem for reale beløb, da vi mener, at det bedst reflekterer, hvordan de fleste danskere opfatter deres løn (fx vil de færreste forhandle løn i reale termer). Respondenten blev dog gjort opmærksom på, hvor meget deres løn skal stige i perioden for ikke at blive udhulet af inflation.

Nedenfor er det vist, hvordan spørgsmålet så ud for en respondent, der havde angivet at arbejde 37 timer om ugen med en månedsløn på 40.000 kr.

Du har angivet, at du arbejder 37 timer i en normal uge, og at din månedsløn er 40.000 kr.

Gennemsnitslønnen i Danmark forventes at stige med cirka 21 % de næste fem år. For dig vil det betyde, at din månedsløn vil stige med cirka 8.400 kr. med samme arbejdstid som i dag.

Hvis arbejdstiden sættes ned, vil lønnen stige mindre.

I samme periode vil priserne stige med cirka 13 %. Det betyder, at du skal have en lønstigning på cirka 5.200 kr. for at kunne købe det samme som i dag for din løn.

Forestil dig, at du frit kunne vælge at sætte din arbejdstid ned og få en mindre lønstigning over de næste år.

**Hvilken kombination af arbejdstid og løn vil du foretrække om fem år?**

- 37 timer og 8.400 kr. **mere** i løn.
- 36 timer og 7.090 kr. **mere** i løn.
- 35 timer og 5.780 kr. **mere** i løn.
- 34 timer og 4.480 kr. **mere** i løn.
- 33 timer og 3.170 kr. **mere** i løn.
- 32 timer og 1.860 kr. **mere** i løn.
- 31 timer og 550 kr. **mere** i løn.
- 30 timer og 760 kr. **mindre** i løn.
- 29 timer og 2.060 kr. **mindre** i løn.
- 28 timer og 3.370 kr. **mindre** i løn.
- 27 timer og 4.680 kr. **mindre** i løn.
- Ved ikke

<sup>12</sup> Der er taget udgangspunkt i forventningerne i Økonomiministeriets [Økonomisk Redegørelse maj 2023](#) (for 2023-2024) og i Finansministeriets [mellemløstede fremskrivning](#) fra 2022 (for 2025-2027).

## MANGE DANSKE LØNMODTAGERE VIL BYTTE LØNSTIGNING TIL LAVERE ARBEJDSSTID

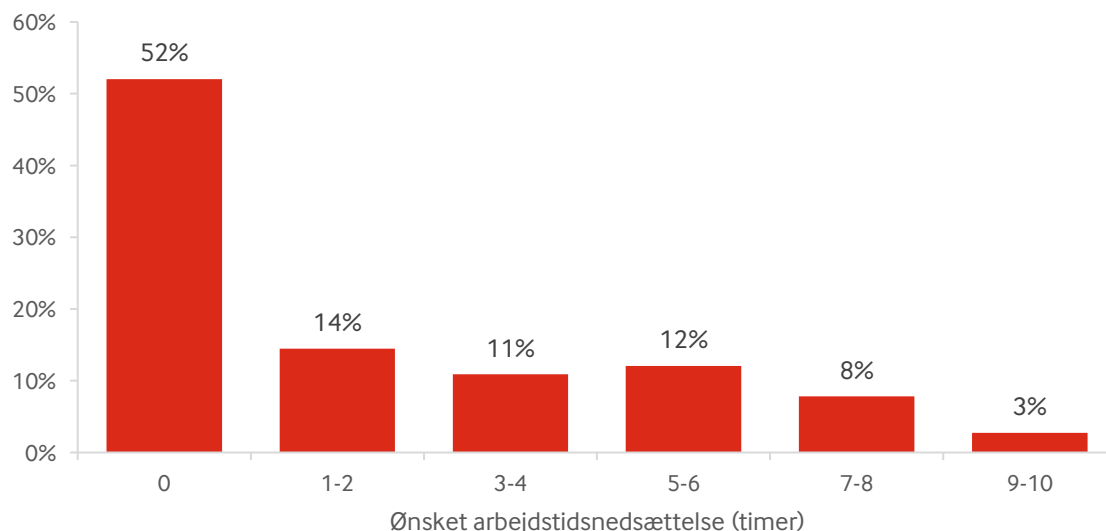
Resultaterne viser, at en stor andel af de danske lønmodtagere er villige til at ofre en del af deres lønstigning de næste fem år til gengæld for en nedsættelse af arbejdstiden. Som beskrevet i boks 1 er det antaget, at lønnen nominelt vil stige med 21 pct. over de næste fem år.

Omtrent halvdelen (52 pct.) af de adspurgte angiver, at de vil foretrække at beholde deres nuværende arbejdstid og få den fulde lønstigning, de kan forvente at få de næste fem år, jf. figur 2.

Den anden halvdel (48 pct.) af de adspurgte angiver, at de vil foretrække at gå ned i tid, selvom det betyder en tilsvarende lavere løn. 14 pct. ønsker at gå 1-2 timer ned i tid. 11 pct. ønsker at gå 3-4 timer ned i tid, mens 12 pct. angiver, at de vil gå 5-6 timer ned i tid. De resterende 11 pct. vil gerne 7 timer ned i tid eller mere.

De, der ønsker en lavere arbejdstid, ønsker i gennemsnit at gå 4,3 timer ned i tid, svarende til 12 pct. af deres nuværende arbejdstid.

**Figur 2. Lønmodtageres ønske til reduktion i arbejdstiden om fem år**



Note: Figuren viser lønmodtagernes ønskede reduktion i arbejdstiden i timer. Respondenter, der har svaret "ved ikke" til spørgsmålet indgår ikke i beregningerne (10 pct.). N=983.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra Voxmeter.

Respondenterne i undersøgelsen er blevet fortalt, at de om fem år skal have en løn, der er 13 pct. højere for at kunne købe det samme for deres løn som i dag (se boks 1 ovenfor). Når lønnen generelt stiger med 21 pct., betyder det, at de maksimalt kan gå 6,6 pct. ned i tid, hvis de vil have mindst samme realløn om fem år som i dag (da  $1,21 \cdot (1 - 0,066) = 1,13$ ).

14 pct. af de adspurgte angiver, at de vil op til 6,6 pct. ned i tid. Det svarer altså til, at de ønsker at veksle *en del* af deres lønstigning de næste fem år til en arbejdstidsnedsættelse. Godt en tredjedel af de adspurgte (34 pct.) ønsker at gå mere ned i tid end 6,6 pct. Det svarer altså til, at de er villige til at gå ned i realløn om fem år for til gengæld at arbejde mindre.

## ØNSKET OM LAVERE ARBEJ DSTID DELES BREDT AF FORSKELLIGE LØNMODTAGERGRUPPER

I det følgende afsnit ser vi nærmere på, *hvilke* grupper af lønmodtagere der særligt prioriterer at sætte arbejdstiden ned frem for at stige i løn. Da den nuværende arbejdstid kan variere på tværs af grupper, opgøres den ønskede arbejdstidsnedsættelse i procent af nuværende arbejdstid frem for i antal timer i dette afsnit.

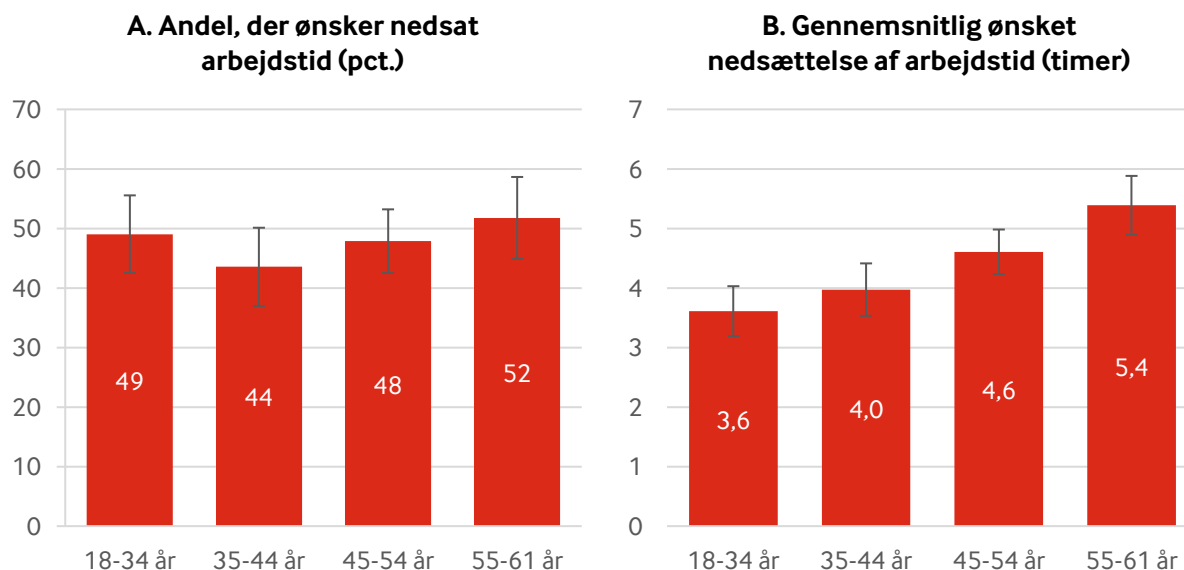
Hvis vi ser på respondenternes alder, er der ikke noget klart mønster i forhold til, hvor mange i hver aldersgruppe der ønsker lavere arbejdstid, jf. figur 3A. I alle aldersgrupper er det tæt på halvdelen, der ønsker at prioritere lavere arbejdstid frem for fuld lønstigning. En lidt mindre andel blandt de adspurgte 35-44-årige ønsker at gå ned i tid, men andelen adskiller sig ikke signifikant fra andelen i de øvrige grupper.

Ser vi i stedet på, *hvor meget* de forskellige aldersgrupper ønsker at gå ned i tid, er der et klart mønster, jf. figur 3B. De, som vil ned i tid i de ældste aldersgrupper, ønsker i gennemsnit at gå mere ned i tid, end dem, som vil ned i tid blandt de yngste aldersgrupper. De 55-61-årige, som vil ned i tid, vil i gennemsnit 5,4 timer ned om ugen, mens 18-34-årige, der vil ned i tid, i gennemsnit ønsker at gå 3,6 timer ned. Denne forskel er signifikant ( $p < 0,01$ ).

En del af denne forskel skyldes givetvis, at lønmodtagere med en højere alder typisk har en højere indkomst, og derfor har ”råd” til en større lønnedgang end de yngre aldersgrupper. Der er dog stadig signifikant forskel mellem aldersgrupperne, når der kontrolleres for løn, jf. tabel B i bilag 1. Årsagen til, at mange af de ældste lønmodtagere ønsker en stor nedsættelse af arbejdstiden om fem år, kunne være, at de ønsker en kortere arbejdstid, når de nærmer sig pensionsalderen. Bemærk, at vi har udeladt respondenter på 62 år eller derover fra opgørelsen, da de om fem år vil have nået folkepensionsalderen.



Figur 3. Ønsket reduktion af arbejdstid fordelt efter alder



Note: Figur 3A viser, hvor stor en andel i hver aldersgruppe, der ønsker nedsat arbejdstid. Figur 3B viser den gennemsnitlige ønskede arbejdstidsnedsættelse blandt dem, som ønsker at gå ned i tid. Der er angivet 95 pct.-konfidensintervaller i begge figurer. Respondenter, der har svaret "ved ikke" indgår ikke i beregningerne (8-16 pct.). N=983.

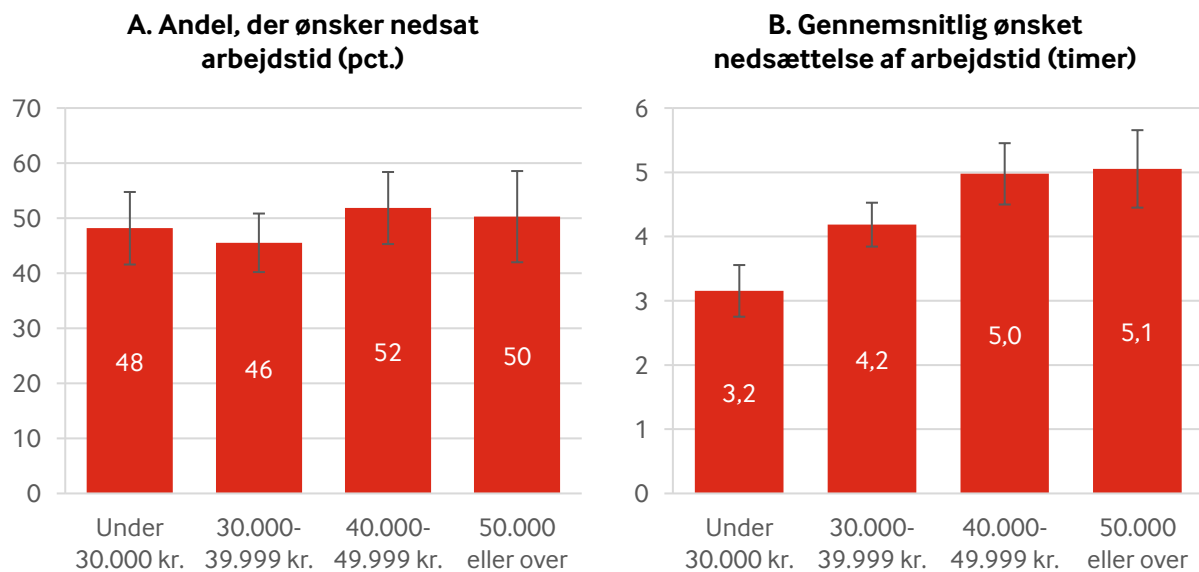
Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra Voxmeter.

Vi ser et tilsvarende mønster på tværs af løngrupper. Her er der heller ingen signifikante forskelle på, *hvor mange* der vil ned i tid. Det er således omkring halvdelen af både de lavtlønnede og højtlønnede, der ønsker en lavere arbejdstid og en tilsvarende lavere løn, end de kunne have fået, jf. figur 4A.

Der er dog klar og signifikant forskel mellem de lavtlønnede og højtlønnede, når vi ser på, *hvor meget* den halvdel ønsker at gå ned i tid, jf. figur 4B. De lavestlønnede, som vil ned i tid, vil i gennemsnit 3,2 timer ned. De højestlønnede, som vil ned i tid, ønsker i gennemsnit at gå 5,1 timer ned. Denne forskel er måske mindre overraskende, eftersom lønmodtagere med høje indkomster i højere grad har "råd" til at give afkald på fremtidige lønstigninger eller endda acceptere en nedgang i reallønnen.

Det er nok mere overraskende, at der selv blandt lønmodtagere med de laveste lønninger (under 30.000 kr.) er så stor en andel, som ønsker en så betydelig nedgang i arbejdstiden (3,2 timer), selvom det koster 1:1 på lønnen. Det er værd at bemærke, at 3,2 timer svarer til 8,8 pct. af denne gruppes nuværende arbejdstid, hvilket vil betyde en reallønsnedgang over de kommende fem år. Lavtlønnede lønmodtagere, der vil ned i tid, er altså i gennemsnit parate til at ofre *hele* deres potentielle lønstigning og mere til på at nedsætte deres arbejdstid.

**Figur 4. Ønsket reduktion af arbejdstid fordelt efter månedsløn**



Note: Figur 4A viser, hvor stor en andel i hver løngruppe, der ønsker nedsat arbejdstid. Figur 4B viser den gennemsnitlige ønskede arbejdstidsnedsættelse blandt dem, som ønsker at gå ned i tid. Der er angivet 95 pct.-konfidensintervaller i begge figurer. Respondenter, der har svaret "ved ikke" indgår ikke i beregningerne (6-10 pct.), og respondenter, der ikke har oplyst deres løn, fremgår ikke af figuren. N=922.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra Voxmeter.

Kigger man på lønmodtagernes køn, er der signifikant flere kvinder (54 pct.) end mænd (43 pct.), der ønsker en reduktion i arbejdstiden, jf. tabel A i bilag 1. Der er dog ikke nogen signifikant forskel på, hvor stor en reduktion i arbejdstiden de ønsker. Der er ingen signifikante forskelle i præferencerne for lavere arbejdstid mellem offentligt ansatte og privatansatte.

Alle tallene bag figur 3 og 4, samt tilsvarende tal fordelt efter køn, uddannelse og sektor, fremgår af tabel A i bilag 1.

## BLIVER VI MERE EFFEKTIVE, HVIS ARBEJDSUGEN FORKORTES?

Som beskrevet tidligere er der med spørgsmålet om den ønskede løn og arbejdstid om fem år taget udgangspunkt i en antagelse om, at produktionen pr. arbejdstime (timeproduktiviteten) er uafhængig af arbejdstiden, og dermed at der er en proportional sammenhæng mellem arbejdstid og løn (se boks 1). Denne antagelse er valgt for at få et konservativt bud på, hvor mange der ønsker at gå ned i tid, hvis det koster direkte på lønnen og betales fuldt ud.

I debatten om arbejdstid er det dog langt fra alle, der deler den opfattelse, at lavere arbejdstid er ensbetydende med, at man kan producere tilsvarende mindre. Faktisk lyder det ofte fra fortalere for indførelsen af en fire-dages arbejdsuge, at der potentielt kan produceres *mere*, selvom arbejdstiden forkortes. Sådanne påstande er ofte baseret på beretninger fra enkeltvirksomheder, som har indført en

kortere arbejdsuge.<sup>13</sup> Tidligere i år blev der udgivet en meget omtalt britisk undersøgelse, som konkluderede, at en nedsættelse af arbejdstiden med i gennemsnit 6 timer om ugen hos de medvirkende virksomheder ledte til et *større* overskud og havde en positiv effekt på produktiviteten ud fra virksomhedernes egen vurdering.<sup>14</sup> Et andet meget omtalt forsøg med offentligt ansatte i Island konkluderede, at produktionen blev fastholdt på samme niveau ved en reduktion i den ugentlige arbejdstid på 1-4 timer.<sup>15</sup>

Sådanne studier har med rette været genstand for en del kritik, blandt andet fordi effekten af arbejdstidsreduktionen ikke kan adskilles fra en række øvrige effektiviserende tiltag, der indføres i virksomhederne parallelt.<sup>16</sup> Generelt er resultaterne af forskellige undersøgelser derfor også meget blandede, og det kan ikke konkluderes ud fra den eksisterende litteratur, at der generelt er en produktionsgevinst ved kortere arbejdstid.<sup>17</sup>

Selvom kortere arbejdstid ikke *øger* produktionen, så er det dog langt fra utænkeligt, at marginalværdien af en ekstra arbejdstime er faldende, jo flere timer, man arbejder. En sådan aftagende timeproduktivitet, jo flere timer der arbejdes, er blevet fundet i flere studier og svarer til standardantagelsen i økonomisk teori.<sup>18</sup>

Spørgsmålet om, hvordan sammenhængen mellem arbejdstid og produktivitet præcist ser ud, kan vi ikke afgøre, men vi har undersøgt, om lønmodtagerne selv tror på tesen om, at kortere arbejdstid kan få dem til at arbejde mere effektivt.

Vi har spurgt lønmodtagerne i undersøgelsen, om de tror, at de ville kunne udføre lige så meget arbejde som i dag, hvis deres egen arbejdstid blev sat ned. Respondenterne fik stillet følgende spørgsmål:

*”Nogle mener, at en kortere arbejdsuge vil betyde, at der kan arbejdes mere effektivt i de timer, man er på arbejde. Derfor kan man udføre samme mængde arbejde som i dag, blot på kortere tid.*

*Forestil dig, at din arbejdsplads satte arbejdstiden ned med [2/4/7] timer om ugen for alle medarbejdere. Tror du så, at du ville kunne udføre lige så meget arbejde som i dag?”*

Respondenterne blev tilfældigt inddelt i tre grupper, som fik stillet tre forskellige versioner af spørgsmålet, hvor arbejdstidsnedsættelsen var henholdsvis 2, 4, og 7 timer.

---

<sup>13</sup> Se for eksempel cases på [4dayweek.com](https://4dayweek.com); [pernillegarde.com/4dages-arbejdsuge](https://pernillegarde.com/4dages-arbejdsuge) og Paul, K. (2019): “[Microsoft Japan tested a four-day work week and productivity jumped by 40 %](#)”, I: The Guardian.

<sup>14</sup> Autonomy (2023): “[The results are in: The UK’s four-day week pilot](#)”.

<sup>15</sup> Autonomy (2021): “[Going public: Iceland’s journey to a shorter working week](#)”.

<sup>16</sup> Se for eksempel [kritikken fra Jeppe Druedahl på Videnskab.dk](#) og fra [Enzo Weber på DW](#).

<sup>17</sup> Se litteraturreview hos Campbell, T. T. (2023). “The four-day work week: a chronological, systematic review of the academic literature”. *Management Review Quarterly*, 1-17.

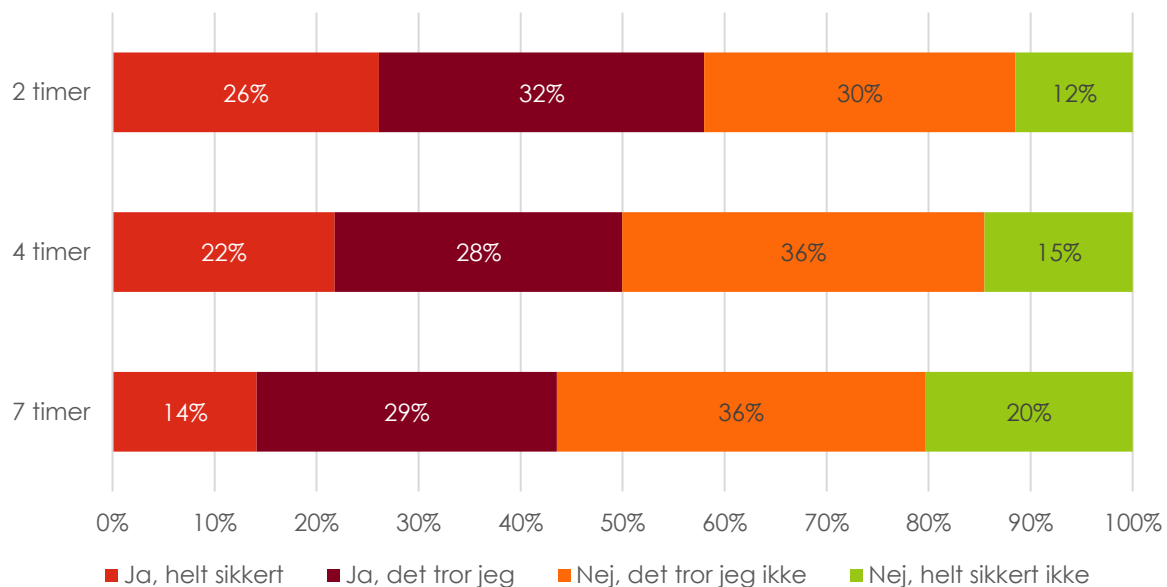
<sup>18</sup> Collewet, M. & J. Saueremann (2017): “[Working Hours and Productivity](#)” og Pencavel, J. H. (2014): “[The Productivity of working Hours](#)”.

Den første gruppe blev spurgt, om de tror, de kunne nå det samme med 2 arbejdstimer færre om ugen. Det angav et klart flertal af de adspurgte (58 pct.), at de er helt sikre på (26 pct.) eller tror på (32 pct.), at de kunne, jf. figur 5.

I den anden gruppe, angiver halvdelen (50 pct.), at de er helt sikre på (22 pct.) eller tror (28 pct.), at de kunne nå det samme arbejde som i dag, hvis de havde 4 arbejdstimer færre.

I den tredje gruppe har lidt under halvdelen (44 pct.) af de adspurgte endda svaret, at de er helt sikre (14 pct.) eller tror (29 pct.), at de vil kunne nå det samme, hvis arbejdstiden blev sat ned med hele 7 timer. Det svarer altså til, at man skulle løse samme arbejde på 30 timer frem for 37 timer om ugen.

**Figur 5. Tro på mulighed for at nå samme mængde arbejde med 2, 4, eller 7 timer færre om ugen**



Note: Figuren viser, hvordan lønmodtagere forholder sig til spørgsmålet om, hvorvidt de ville kunne udføre lige så meget arbejde som i dag, hvis deres arbejdstid blev sat ned med hhv. 2, 4 eller 7 timer om ugen. Respondenter, der har svaret "ved ikke" indgår ikke i beregningerne (8-12 pct.). N=1.094.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra Voxmeter.

Troen på, at det nuværende arbejde kan udføres på kortere tid, ser ud til at være relativt ens på tværs af forskellige lønmodtagergrupper. Som det fremgår af tabel C i bilag 1, er der ikke tydelige forskelle i svarmønstrene på tværs af køn, alder og uddannelse.

Ser på man på tværs af brancher, er der dog nogle brancher der skiller sig ud fra de øvrige, jf. tabel D i bilag 1. Særligt lønmodtagere, der er ansat inden for sundhed og socialvæsen adskiller sig ved, at de i mindre grad tror på, at de kan udføre det samme arbejde på kortere tid. I denne branche finder vi blandt andet sygeplejersker, pædagoger, SOSU'er og læger. Branchen består altså primært af personer, som til

en vis grad varetager omsorgsarbejde. Det er helt i tråd med økonomen Baumols tese om, at det er sværere at øge produktiviteten i servicearbejde end i industrien.<sup>19</sup>

Disse brancheforskelle vidner om, at der vil være nogle typer jobs, hvor muligheden for at arbejde mere effektivt er sværere end andre. Med argumentet om, at en kortere arbejdsuge kan indføres uden omkostninger ved at arbejde mere effektivt, tyder det altså på, at man risikerer at skabe en opdeling på arbejdsmarkedet, fordi det bedre kan lade sig gøre i nogle brancher end i andre. Hvis nedsættelsen af arbejdstiden skal gælde for hele arbejdsmarkedet, er man sandsynligvis nødt til at acceptere, at det vil sænke produktionen, i hvert fald i nogle brancher.

Trods brancheforskellene er det bemærkelsesværdigt, at så mange lønmodtagerne tror på, at de ville kunne udføre samme mængde arbejde som i dag på kortere tid. Det kan langt fra tages for givet, at lønmodtagerne har ret i, at det ikke vil gå ud, hvor meget de producerer, hvis arbejdstiden nedsættes. Det bidrager dog til at understøtte påstanden om, at der ikke nødvendigvis er en 1:1 sammenhæng mellem arbejdstid og produktion. Antagelsen i denne undersøgelse om en helt proportionel sammenhæng mellem arbejdstid og produktion og dermed løn er altså relativt konservativ.

Hvis der generelt er en aftagende timeproduktivitet for hver ekstra arbejdstime, så vil det alt andet lige ikke koste 1:1 på lønnen at reducere arbejdstiden, hvis lønraten altså fastholdes. Med andre ord: Hvis man kan løse 95 pct. af sine nuværende arbejdsopgaver på 90 pct. af sin nuværende arbejdstid, så bør det kun føre til en lønnedgang på 5 pct. frem for 10 pct.

Hvis vi i denne undersøgelse havde lagt dette til grund, ville det være "billigere" for lønmodtagerne at sætte arbejdstiden ned. Det vil sige, at de kunne beholde en større del af deres lønstigning de næste fem år, hvis de valgte at sætte arbejdstiden ned. Det ville med al sandsynlighed betyde, at andelen der vil vælge at nedsætte arbejdstiden om fem år ville være større end beskrevet tidligere.

For at underbygge denne påstand, har vi gennemført et survey-eksperiment, hvor forskellige grupper af respondenter blev stillet over for forskellige scenarier for, hvor stor en arbejdstidsnedsættelse de kunne få til gengæld for at give afkald på en fremtidig lønstigning. Resultaterne viser, at jo lavere "prisen" på at reducere arbejdstiden med en time er, desto flere lønmodtagere vil vælge at nedsætte arbejdstiden. Dette eksperiment er beskrevet nærmere i bilag 2.

En mindre konservativ antagelse om sammenhængen mellem løn og arbejdstid ville altså betyde, at andelen, der ville vælge at nedsætte arbejdstiden over de kommende fem år, ville være større end 48 pct. Tilsvarende ville lønmodtagerne sandsynligvis have ønsket at nedsætte arbejdstiden med mere end 2,1 timer i gennemsnit.

---

<sup>19</sup> Se eksempelvis Baumol, W. (1967). [Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis](#). *The American Economic Review*, 57(3), s. 415-426.

## CEVEA MENER

Resultaterne af denne undersøgelse viser tydeligt, at en kortere ugentlig arbejdstid er en høj prioritet hos mange danske lønmodtagere. Derfor bør det blive et tema, som sættes på dagsordenen ved de kommende overenskomstforhandlinger, ligesom det historisk har haft høj prioritet hos den danske fagbevægelse.

Arbejdstiden kan godt sættes ned, samtidig med at lønningerne og velstanden stiger. Det er muligt, fordi produktiviteten vil fortsætte med at stige. En del af den produktivitetstigning kan veksles til lavere arbejdstid, præcis som det er sket de mange gange, den aftalte arbejdstid tidligere er blevet sat ned.

Hvis man vælger at sætte arbejdstiden ned, så vil det betyde relativt mindre lønstigninger, end man kunne have fået, hvis man fortsatte med at arbejde lige så meget og lige så intenst. Der er nemlig ikke solid evidens for, at arbejdstiden kan nedsættes uden, at det betyder lavere produktion. En lavere arbejdstid må derfor antages at koste på velstanden. Dette bør fortalere for en kortere arbejdsuge ikke ignorere. Hvis man insisterer på, at lavere arbejdstid er ren win-win for både arbejdsgivere og medarbejdere, så risikerer man at skabe en opdeling på arbejdsmarkedet, hvor lønmodtagere med bestemt typer jobs bliver sat af og ikke får mulighed for at arbejde kortere tid.

Kampen for kortere arbejdstid bør i stedet ses som en klassisk faglig kamp, hvor der grundlæggende er modsatrettede interesser mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Arbejdsgivere har grundlæggende en interesse i at overdrive omkostningerne ved at reducere arbejdstiden, mens medarbejderne har en interesse i at tale omkostningerne ned. I sidste ende handler det om, at arbejdsgiverne har en interesse i at købe mest mulig arbejdskraft af sine medarbejdere til den lavest mulige pris, mens medarbejdere omvendt har interesse i den størst mulige aflønning.

Kortere arbejdstid er derfor et krav som fagforeningerne bør tage med til forhandlingsbordet på lige fod med højere løn. Historisk er det sådan, arbejdstiden tidligere er blevet sat ned, og det er sådan man kan lykkes med at gøre det igen.

Ønsket om at prioritere lavere arbejdstid på bekostning af højere løn deles dog ikke af alle lønmodtagere. Omtrent halvdelen ønsker at bevare deres nuværende arbejdstid og få den fulde lønstigning. Hvis man skal tilgodese alle, bør man se på, hvordan man kan give lønmodtagerne større frihed til selv at bestemme, om de ønsker lavere arbejdstid. Her er det helt oplagt at udvide fritvalgsordningerne, som i dag findes i mange af de store overenskomster. I disse fritvalgsordninger er det dog kun lønmodtagere, der nærmer sig pensionsalderen, som har fået muligheden for at anvende ordningen til at reducere deres ugentlige arbejdstid efter aftale med arbejdsgiveren.<sup>20</sup> Muligheden for at reducere arbejdstiden gennem fritvalgsordningen bør udvides til en rettighed, som gælder alle medarbejdere.

---

<sup>20</sup> Se for eksempel [Industriens Overenskomst 2023-2025](#) og [Butiksoverenskomsten](#) mellem Dansk Erhverv og HK Handel, hvor fritvalgskontoen kan bruges til at finansiere blandt andet seniorfridage eller alternativt en reduktion i arbejdstiden efter aftale med arbejdsgiver.

Uanset hvor gerne regeringen og andre politikere på Christiansborg vil bestemme, hvor meget danskerne skal gå på arbejde, eller hvor meget de skal have i løn, så er det heldigvis ikke op til dem. Det skal de overlade til arbejdsmarkedets parter. Og mon ikke, de indenfor de næste år bliver enige om at sætte arbejdstiden ned. Det er i hvert fald ønsket hos mange danske lønmodtagere, som denne undersøgelse viser.

## METODEN BAG

Datagrundlaget for analysen stammer fra en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt danske lønmodtagere over 18 år, som arbejder 30-48 timer om ugen. Grænsen på 48 timer om ugen er valgt, da en højere arbejdstid er ulovlig ifølge EU's Arbejdstidsdirektiv.

Dataindsamlingen er foretaget af Voxmeter i perioden fra den 26. maj 2023 til den 18. juni 2023. Der er gennemført 1.204 interview og svarprocenten var på ca. 40.

Data er indsamlet efter nationalt repræsentative kvoter på køn, aldersgrupper og region. For at sikre en så høj repræsentativitet som muligt er svarmaterialet derudover vægtet efter køn, alder og region i forhold til den aktuelle fordeling i populationen af lønmodtagere, der arbejder heltid, jf. Danmarks Statistik (RAS305). Danmarks Statistiks afgrænsning af heltidsansatte er ved ugentlig arbejdstid på mindst 32 timer. Det betyder, at vægtningen kan afvige en smule fra vores målgruppe, hvor den nedre grænse for ugentlig arbejdstid er 30 timer. Vi vurderer, at denne forskel ikke har væsentlig betydning for analysens resultater.

Boks 1 indeholder en forklaring på, hvordan vi har afdækket respondenternes ønske om arbejdstidsreduktion om fem år. Ved dette spørgsmål har vi sat en øvre grænse for alder på 61 år, da spørger indtil deres ønske til arbejdstid i fem år ud i fremtiden. For lønmodtagere på 62 år eller ældre gælder det, at de om fem år har nået folkepensionsalderen på 67 år. Den faktiske gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er meget tæt på folkepensionsalderen (66,8 år i 4. kvartal 2020, hvor folkepensionsalderen var 66 år<sup>21</sup>).

Når vi har testet forskelle i ønske til arbejdstidsreduktion, er dette gjort ved lineær regression. I de fleste tilfælde er der anvendt robuste fejllid for at tage højde for heterogenitet. I figurerne viser vi de ukontrollerede forskelle, men alle resultater er robuste selv om effektstørrelsen kan variere, når vi kontrollerer for baggrundskarakteristika, som ligger før i kausalkæden. Regressionsmodellerne fremgår af tabel B i bilag 1.

Alder og løn: Både alders- og lønvariablen er inddelt i intervaller. Intervallerne er inddelt ud fra hensyn til gruppernes størrelse samt deres svarmønstre i ønske om reduktion i arbejdstid.

Branche: Respondenternes branche er kodet efter Danmarks Statistiks branchekoder (DB07) på baggrund af deres egen beskrivelse af deres arbejdsplads og stilling. Der er anvendt en blanding af 19-grupperingen og 10-grupperingen, alt efter størrelsen på grupperne. Dog er grupperne "Landbrug, skovbrug og fiskeri", "Bygge og anlæg" og "Industri, råstoffer og forsyning" lagt sammen til "Industri, landbrug og bygge", pga. få observationer i grupperne. Hertil er "Finansering og forsikring" lagt sammen med "Ejendomshandel og udlejning" pga. få observationer. Denne hedder "Finans og ejendom".

<sup>21</sup> F&P (2023): "[Tilbagetrækningsalder](#)".



## BILAG 1. STATISTISKE TABELLER

**Tabel A. Ønsket reduktion af arbejdstid om fem år for forskellige grupper af lønmodtagere**

	Andel, der ønsker nedsat arbejdstid (pct.)		Gennemsnitlig ønsket nedsættelse (timer)		Antal i stikprøven ekskl. 'ved ikke'
	Estimat	Konf.-interval	Estimat	Konf.-interval	n
<b>I alt</b>	48	[45-51]	4,3	[4,1-4,5]	983
<b>Køn</b>					
Kvinder	54	[49-59]	4,2	[3,9-4,5]	566
Mænd	43	[39-47]	4,4	[4,1-4,8]	417
<b>Alder</b>					
18-34 år	49	[43-56]	3,6	[3,2-4,0]	226
35-44 år	44	[37-50]	4	[3,5-4,4]	219
45-54 år	48	[43-53]	4,6	[4,2-5,0]	335
55-61 år	52	[45-59]	5,4	[4,9-5,9]	203
<b>Uddannelse</b>					
Grundskole	57	[37-77]	5,6	[4,1-7,1]	23
Gymnasial uddannelse	49	[39-58]	4,2	[3,5-4,9]	100
Erhvervsfaglig uddannelse	49	[42-55]	4,3	[3,9-4,8]	220
Kort videregående	37	[29-45]	5	[4,3-5,6]	137
Mellemlang videregående	47	[42-53]	3,9	[3,5-4,3]	308
Lang videregående	55	[48-62]	4,4	[3,9-4,9]	193
<b>Løn (pr. måned)</b>					
Under 30.000 kr.	48	[42-55]	3,2	[2,8-3,6]	221
30.000-39.999 kr.	46	[40-51]	4,2	[3,8-4,5]	337
40.000-49.999 kr.	52	[45-58]	5	[4,5-5,5]	224
50.000 eller over	50	[42-59]	5,1	[4,4-5,7]	140
<b>Sektor</b>					
Offentligt ansat	46	[41-51]	4,1	[3,8-4,4]	436
Privat ansat	49	[45-54]	4,5	[4,2-4,8]	547

Note: Tabellen viser, hvor stor en andel i hver aldersgruppe, der ønsker nedsat arbejdstid samt den gennemsnitlige ønskede arbejdstidsnedsættelse blandt dem, som ønsker at gå ned i tid. Der er angivet 95 pct.-konfidensintervaller. Respondenter, der har svaret "ved ikke" indgår ikke. Respondenter over 61 år indgår heller ikke.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra Voxmeter.

**Tabel B. Regressioner for ønske om arbejdstidsreduktion**

	Andel, der ønsker nedsat arbejdstid (log odds)		Gennemsnitlig ønsket nedsættelse (timer)	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<b>Køn (ref. Mænd)</b>				
Kvinde		0,49*** (0,14)		0,14 (0,23)
<b>Alder (ref. Mindst 55 år)</b>				
Under 35 år	-0,11 (0,19)	-0,05 (0,21)	-1,78*** (0,32)	-1,58*** (0,32)
35-44 år	-0,33 (0,20)	-0,48** (0,22)	-1,42*** (0,35)	-1,36*** (0,35)
45-54 år	-0,16 (0,19)	-0,26 (0,20)	-0,78** (0,32)	-0,77** (0,32)
<b>Uddannelse (ref. kort videregående uddannelse)</b>				
Grundskole		0,90* (0,51)		1,04 (0,79)
Gymnasial		0,41 (0,28)		-0,06 (0,48)
Erhvervsuddannelse		0,62*** (0,23)		0,08 (0,39)
Mellemlang videregående uddannelse		0,58*** (0,22)		-0,74** (0,37)
Lang videregående uddannelse		0,95*** (0,25)		-1,07*** (0,41)
<b>Løn (ref. Under 30.000 kr.)</b>				
30.000-39.999 kr.		-0,05 (0,18)		1,03*** (0,30)
40.000-49.999 kr.		0,22 (0,21)		2,03*** (0,34)
50.000 kr. eller derover		0,04 (0,25)		2,25*** (0,40)
<b>Sektor (ref. offentlig)</b>				
Privat		0,35** (0,15)		0,01 (0,23)
<b>Konstant</b>	0,07 (0,15)	-0,88*** (0,30)	5,39*** (0,25)	4,40*** (0,49)
<b>Observationer</b>	983	920	474	448
<b>Log likelihood/R<sup>2</sup></b>	-766,59	-704,49	0,07	0,18

Note: \*p<0,1; \*\*p<0,05; \*\*\*p<0,01. Alle modeller er med relevante kontrolvariable, som forventes at påvirke den givne uafhængige variabel, og som ligger før i kausalkæden. De bivariate modeller er ikke substantielt forskellige fra de multivariate modeller.

**Tabel C. Andel der tror på fastholdt produktion, hvis arbejdstid nedsættes med 2, 4 eller 7 timer**

	2 timer		4 timer		7 timer		Samlet	
<b>I alt</b>	58	[53-63]	50	[45-55]	44	[51-62]	51	[46-52]
<b>Køn</b>								
Mænd	59	[53-65]	50	[43-56]	49	[42-56]	53	[49-57]
Kvinder	57	[49-64]	51	[43-59]	37	[30-45]	48	[44-53]
<b>Alder</b>								
18-34 år	69	[69-78]	55	[43-68]	52	[41-64]	60	[53-66]
35-44 år	58	[47-68]	51	[39-64]	49	[38-61]	53	[47-60]
45-54 år	51	[42-60]	47	[37-56]	35	[26-44]	45	[39-50]
55-61 år	51	[41-61]	48	[38-57]	38	[29-47]	45	[40-51]
<b>Uddannelse</b>								
Grundskole	52	[25-79]			61	[37-84]	47	[32-62]
Gymnasial uddannelse	73	[60-86]	57	[40-74]	41	[21-61]	60	[51-70]
Erhvervsfaglig uddannelse	55	[44-66]	56	[45-66]	46	[36-57]	52	[46-58]
Kort videregående	54	[42-66]	34	[19-49]	45	[31-58]	47	[39-55]
Mellemlang videregående	56	[47-65]	47	[37-57]	44	[35-53]	49	[44-54]
Lang videregående	60	[49-71]	57	[45-69]	35	[23-47]	51	[45-58]
<b>Sektor</b>								
Offentligt ansat	55	[47-63]	50	[42-57]	34	[27-42]	46	[42-51]
Privat ansat	60	[54-67]	50	[43-58]	51	[45-58]	55	[51-59]
<b>Branche</b>								
Sundhed og socialvæsen	46	[34-58]	46	[35-58]	29	[18-40]	40	[34-47]
Finans og ejendom	52	[24-81]	72	[51-93]	75	[58-93]	68	[55-80]
Erhvervsservice	61	[40-82]	66	[46-86]	36	[12-59]	56	[43-69]
Handel og transport mv.	46	[32-60]	45	[30-60]	43	[28-57]	44	[36-53]
Industri, landbrug og bygge	62	[51-74]	39	[25-53]	39	[28-51]	48	[41-55]
Information og kommunikation	74	[57-90]	39	[16-62]	67	[46-88]	63	[51-75]
Kultur, fritid og anden service	73	[52-94]	67	[45-89]	58	[29-87]	67	[54-81]
Offentlig administration	69	[56-81]	40	[35-58]	45	[30-60]	52	[44-61]
Undervisning	48	[34-63]	52	[36-68]	36	[22-49]	45	[36-53]

Note: Tabellen viser, hvor stor en andel af lønmodtagerne, der har svaret "Ja, helt sikkert" eller "Ja, det tror jeg" til spørgsmålet om, hvorvidt de ville kunne udføre lige så meget arbejde som i dag, hvis deres arbejdstid blev sat ned med hhv. 2, 4 eller 7 timer om ugen. Respondenter, der har svaret "ved ikke" indgår ikke i beregningerne. Andelen for respondenter, som tror på fastholdt produktion kan ikke estimeres for respondenter med grundskole som længste uddannelse ved reduktion på 4 timer pga. få observationer.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra Voxmeter.

**Tabel D. Forskelle i andel, der tror på fastholdt produktion, mellem brancher**

	Finans og ejendom	Erhvervs-service	Handel og transport	Industri, landbrug og bygge	Information og kommunikation	Kultur, fritid og anden service	Offentlig administration	Undervisning
Sundhed og socialvæsen	-0,27***	-0,16*	-0,04	-0,08	-0,23***	-0,27***	-0,12**	-0,04
Finans og ejendom	-	0,12	0,23***	0,20**	0,04	0,01	0,15*	0,23***
Erhvervs-service	-	-	0,12	0,08	-0,07	-0,11	0,04	0,11
Handel og transport mv.	-	-	-	-0,03	-0,19**	-0,23**	-0,08	0,00
Industri, landbrug og bygge	-	-	-	-	-0,15**	-0,34**	-0,05	0,03
Information og kommunikation	-	-	-	-	-	-0,04	0,11	0,19**
Kultur, fritid og anden service	-	-	-	-	-	-	0,15	0,22**
Offentlig administration	-	-	-	-	-	-	-	0,08

Note: Tabellen viser forskellene mellem i brancher i andelen, der har svaret 'Ja, helt sikkert' eller 'Ja, det tror jeg' til spørgsmålet om, hvorvidt de ville kunne udføre lige så meget arbejde som i dag, hvis deres arbejdstid blev sat ned. Forskellen er beregnet som andelen i række-brancher minus andelen i kolonne-brancher. En positiv værdi betyder dermed, at andelen, der har svaret ja, er højere i række-branchen end i kolonne-branchen. Forskelle er testet ved proportionstest: \* $p < 0,1$ ; \*\* $p < 0,05$ ; \*\*\* $p < 0,01$

## BILAG 2. SURVEY-EKSPERIMENT

Vi har gennemført et survey-eksperiment for at undersøge, hvordan det påvirker prioriteringen mellem arbejdstidsnedsættelse og lønstigning, hvis det antages, at der vil være en øget produktivitet pr. arbejdstime, når arbejdstiden nedsættes, og dermed at arbejdstiden kan nedsættes, uden at det behøver at sker på bekostning af en lønstigning. Jo større en produktivitetsstigning, desto mere kan arbejdstiden sættes ned.

Her har vi bedt lønmodtagerne om at prioritere mellem en lønstigning på 8 pct.<sup>22</sup> eller en arbejdstidsnedsættelse over de næste to år. Størrelsen på arbejdstidsnedsættelsen varierede mellem tre tilfældigt inddelte grupper:

- Første gruppe kunne vælge en arbejdstidsnedsættelse på ca. 7,4 pct. svarende til, at de kunne fastholde deres nuværende løn<sup>23</sup> For en respondent, der arbejder 37 timer, svarer det til, at arbejdstiden kan nedsættes med ca. 3 timer.
- Anden gruppe kunne vælge en arbejdstidsnedsættelse der var 2 timer større om ugen end første gruppe. En lønmodtager med 37 timer om ugen skulle altså vælge at gå 5 timer ned i tid.
- Tredje gruppe kunne vælge en arbejdstidsnedsættelse der var 4 timer større om ugen end første gruppe, dvs. 7 timer for lønmodtagere med ca. 37 timer om ugen.

Nedenfor er det vist, hvordan spørgsmålet kunne se ud for en respondent, der havde angivet at arbejde 37 timer om ugen med en månedsløn på 40.000 kr. (de tre versioner er vist i kantet parentes):

Forestil dig, at du blev tilbudt enten at gå ned i arbejdstid eller op i løn over de næste to år. Hvilken af følgende muligheder ville du foretrække?

- At gå [3/5/7] timer ned i arbejdstid, men fastholde min nuværende løn.
- At gå 3.200 kr. op i løn, men fastholde min nuværende arbejdstid.
- Ved ikke.

Af figur A fremgår det, hvordan respondenterne i hver af de tre grupper har svaret. Af hensyn til overskueligheden er grupperne navngivet efter, hvor stor en arbejdstidsnedsættelse respondenter med ca. 37 timers arbejde om ugen i hver gruppe blev præsenteret for (hvh. 3, 5 og 7 timer).

I første gruppe (3 timer) svarer 39 pct., at de vil ned i tid, mens 61 pct. angiver, at de hellere vil have en lønstigning. Bemærk, at denne andel ikke kan sammenlignes direkte med andelen på 48 pct., der ønskede at gå ned i tid om fem år. Dels er respondenterne her nødt til at vælge *enten* lønstigning *eller* arbejdstidsnedsættelse og har dermed ikke kunne vælge at prioritere lidt af begge dele. Dels er der tale

<sup>22</sup> Dette svarede omtrent til den forventede lønudvikling hos Nationalbanken i deres [marts-prognose](#) for 2023 og 2024.

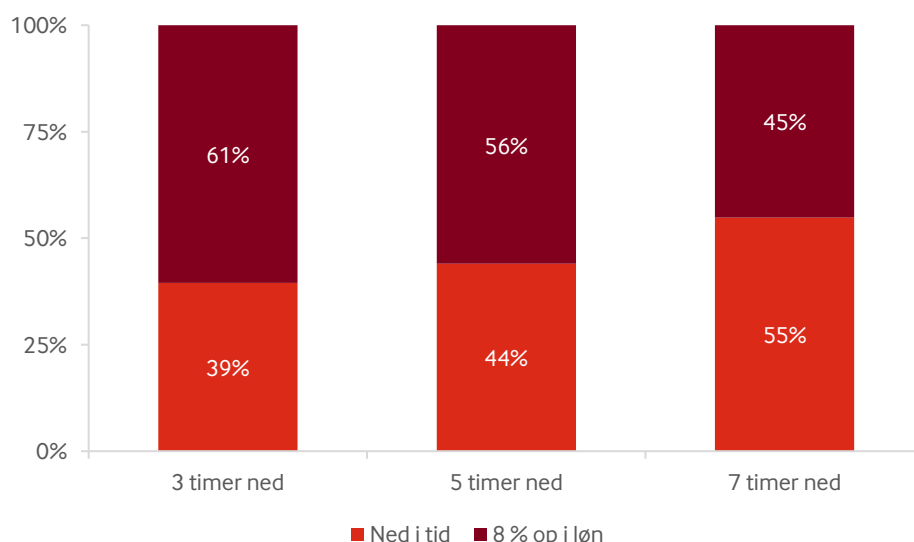
<sup>23</sup> Ved en stigning i lønnen pr. time på 8 pct., kan man opretholde samme nominelle løn som i dag, hvis arbejdstiden nedsættes med 7,4 pct. (da  $(100\% - 7,4\%) * (100\% + 8\%) = 100\%$ ). Der er afrundet til nærmeste antal hele timer i spørgsmålet til hver respondent.

om et andet tidsperspektiv – ovenpå nogle år med høj inflation er flere måske optagede af lønstigninger de næste to år, end på lidt længere sigt.

I anden gruppe (5 timer), er der lidt flere (44 pct.), der vælger lavere arbejdstid frem for lønstigningen. Dette tyder på, at der er lidt flere lønmodtagere, der vil prioritere en kortere arbejdsuge, hvis man kan arbejde mere produktivt pr. arbejdstime, og dermed at de ikke koster 1:1 på lønnen at sætte arbejdstiden ned. Forskellen er dog ikke så stor, og andelen på 44 pct. er ikke signifikant forskellig fra de 39 pct.

I den tredje gruppe (7 timer), som har kunne vælge den største arbejdstidsnedsættelse, er der betydeligt flere (55 pct.) der vælger kortere arbejdstid frem for højere løn. Denne andel er signifikant højere end andelen i de andre grupper. Her er det antaget, at der er en endnu større produktivtetsgevinst pr. time at hente ved at sætte arbejdstiden ned, svarende til, at produktiviteten kun falder med ca. 7 pct., hvis man sætter arbejdstiden ned med 19 pct.

**Figur A. Prioritering mellem fuld lønstigning eller arbejdstidsnedsættelse om to år**



Note: Figuren viser andelen, der vil prioritere lønstigning overfor en arbejdstidsreduktion af forskellig størrelse. Respondenter, der har svaret "ved ikke" indgår ikke i beregningerne (4-6 pct.). N=1.134.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af surveydata fra Voxmeter.

Bemærk, at der ikke er tale om en produktionsstigning ved lavere arbejdstid i nogle af de tre scenarier, sådan som det er påstået af flere fortalere for indførelse af en kortere arbejdsuge. I det tilfælde ville lønmodtagerne kunne vælge både at få den fulde lønstigning og nedsætte deres arbejdstid, hvilket en meget stor andel med alt sandsynlighed ville foretrække.