

Arbeidstid

1.	Bakgrunn og oppsummering	2
2.	Generelt om arbeidstid	3
2.1	Behov for arbeidskraft øker	4
2.2	Sysselsettingsvekst	5
2.3	Kan flere komme i arbeid?	5
2.4	Endringer i arbeidstiden fra 1900	7
2.5	Lavere arbeidstid i Norge enn i mange andre land	8
2.6	Folk ønsker blokkfri	9
3.	Erfaringer fra prøveordninger	10
3.1	Norge	10
3.2	Sverige	12
3.3	Frankrike	13
4.	Synspunkter for og mot	14
4.1	6-timersdagen er ikke god samfunnsøkonomi	14
4.2	Utfordringen – nok hender og hoder i arbeid	14
4.3	Få muligheter for produktivitsvekst i offentlig sektor	14
4.4	NHO ønsker mer fleksible arbeidstidsordninger	15
4.5	Redusert sykefravær	15
4.6	Deltid – heltid	16
4.7	Yrkesaktivitet	16
4.8	Flere i arbeid	16
5.	Kortversjon	17

Prosjektet Fremtidens arbeidsliv utreder utfordringer og muligheter i spenningsfeltet mellom arbeids- og velferdspolitiske mål og næringslivets krav og behov for kompetent arbeidskraft



1. Bakgrunn og oppsummering

Fra politisk hold kommer det forespørsler om prøveordninger med 6-timers arbeidsdag. Det aktualiserer derfor at NHO går igjennom sitt standpunkt når det gjelder kortere arbeidstid. En aldrende befolkning og tidlig tilbaketrekking fra arbeidslivet gjør at en av de store utfordringene for samfunnet og arbeidslivet er å øke sysselsettingen, ikke redusere den. Gjennom prosjektet Fremtidens Arbeidsliv ønsker NHO å skissere de utfordringer og muligheter som ligger i spenningsfeltet mellom arbeids- og velferdspolitiske mål og næringslivets krav og behov til kompetent arbeidskraft. Dette notatet inngår i målsettingen til prosjektet, og er NHOs bidrag i debatten om arbeidstidsreduksjon.

Mikro gjelder ikke i makro

Samfunnet trenger flere hender og hoder i arbeid, og det arbeides aktivt for å få flere til å stå i arbeid. Blant annet er behovet for arbeidskraft bakgrunnen for arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv og gjennomgangen av tidligpensjon, uførepensjon og alderspensjon.

Den forrige regjeringen, sammen med Arbeiderpartiet og Senterpartiet, inngikk i 2005 et pensjonsforlik som nettopp skulle bidra til å sikre oss tilstrekkelig arbeidskraft i fremtiden, og en bærekraftig alderspensjon også når vi blir 50 prosent flere eldre. Tas 20 prosent av alle arbeidede timer vekk, faller også forutsetningene i pensjonsforliket helt bort.

Statistisk sentralbyrå har eksempelvis funnet ut at overgang til 6-timers arbeidsdag bare i helse- og omsorgssektoren vil gi en mangel på over 20.000 arbeidstakere. Samtidig trengs det midler til å ansatte flere i sektorer og på områder som har liten mulighet for effektivisering. I tillegg vil det være en stor praktisk utfordring å dekke opp arbeidskraftsbehovet når demografien viser at det fremover blir mangel på arbeidskraft. Resultatet kan bli redusert velferd.

NHOs syn er imidlertid ikke til hinder for at bedrifter som ønsker å redusere arbeidstiden for derigjennom å utnytte produksjonskapasiteten bedre, prøver ut dette. Vi er for fleksibilitet i arbeidslivet og har respekt for behovet for ulike lokale løsninger på den enkelte bedrift.

6-timersdagen er ikke god samfunnsøkonomi

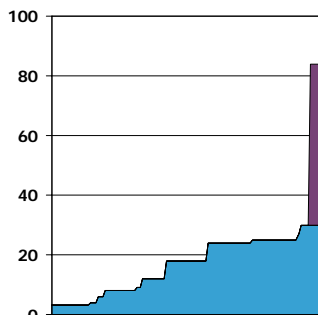
6-timersdagen med full lønnskompensasjon betyr at arbeidstiden reduseres med 20 prosent og timelønnen stiger med 25 prosent. I 2004 var samlet lønnskostnad i Norge 765 milliarder kroner. 6-timersdag med full lønnskompensasjon ville ført til 191 milliarder kroner i økte lønnskostnader dersom det ikke samtidig skjedde andre tilpasninger.

Noen kan velte økte kostnader over i økte priser, men dette er vanskelig for varer og tjenester som må tilpasse seg verdensmarkedets priser. Noen kan skjerpe produktivitetskravene. Mest sannsynlig vil resultatet bli tapt konkurransekraft og frafall av arbeidsplasser. For industrien samlet vil et så stort lønnstillegg føre til negativ nettoinntekt.

På årsbasis (når vi regner årsverket i timer) vil en overgang fra 7,5 til 6 timers arbeidsdag tilsvare like mange timer som en utvidelse av ferien med 9 uker, se figur ved siden av.

For offentlig sektor er mulighetene til samtidig å få en produktivtetsgevinst ved en slik reform mindre. Dette henger sammen med et større innslag av arbeids-

6-timersdag tilsvare
9 ukers mer ferie



1900 1920 1940 1960 1980 2000
Kilde: NHO, Heltidsansatte industriarbeidere
Antall virkedager ferie

intensiv tjenesteproduksjon, som blant annet stell av eldre og syke. Mindre mulighet for effektivisering betyr at 6-timersdagen er jevngodt med 25 prosent lønnsøkning, hvilket tilsvarer om lag 57 milliarder kroner – betydelig mer enn de 41 milliarder kroner uføretrygden koster.

Utfordringen fremover er å ha nok hender og hoder i arbeid

Det er anslått at andelen personer over 66 år som andel av den yrkesaktive befolkningen (20-66 år) vil øke fra om lag 21 prosent i 2010 til 32 prosent i 2030. Den demografiske utviklingen utfordrer velferdspolitikken altså selv uten kortere arbeidstid. For å eksemplifisere: Stor avgang på pleiere og mange flere pleietrengende, gjør at vi i Norge vil mangle 36.000 omsorgsarbeidere i 2025. Det viser tall fra Statistisk sentralbyrå og Helse- og sosialdirektoratet, ifølge VG 4. februar 2006. Selv om ledighet av og til er tema i den offentlige debatt, så er det altså mangel på arbeidskraft, ikke overskudd, som kommer til å prege arbeidslivet fremover.

Kortere arbeidsdag kan føre til stress og sykefravær

Arbeidslivsinstituttet i Sverige har laget en litteraturgjennomgang av arbeidstidsforkortningers innvirkning på arbeidstakernes helse. I hovedsak finnes det ikke noe som peker på at den medisinske helsen forbedres ut fra de forsøk med kortere arbeidstid som hittil er gjort. Forskning fra arbeidstidsforkortningen i Frankrike viser at arbeidstakerne opplever mer stress på jobben og at dette langt på vei oppveier fordelene med kortere arbeidstid.

6-timers forsøk i Sverige avvikles

Etter 16 år med forsøk har Kiruna kommune avskaffet 6-timersdagen i hjemme-sykepleien. Kiruna ville blant annet få ned sykefraværet gjennom å innføre 6-timersdagen. Forsøket har ikke gitt større effekt. Ansatte med normalarbeidstid hadde et sykefravær på 11,08 prosent, mens ansatte med 6-timers arbeidsdag hadde et sykefravær på 10,14 prosent. Det er altså ingen vesentlig forskjell i sykefraværet.

Norge må være konkurransedyktig

Lønnskostnadene i Norge er høye i internasjonal målestokk. Samtidig er arbeidstiden over året relativt lav. Dette betyr at produktiviteten må være høy. Ytterligere redusert arbeidstid vil forverre konkurransevnenene.

Tyskland går motsatt vei og forlenger arbeidstiden. Det gjelder blant annet byggebransje, bilindustri og turistnæringen. Begrunnelsen er en tøff internasjonal konkurranse. I det perspektiv virker forslag om 30-timersuken som et forsøk på å melde Norge ut av den internasjonale økonomiske virkelighet.

2. Generelt om arbeidstid

Det har vært en enorm utvikling på arbeidstidsområdet fra 1900 og frem til i dag. Den sterke produktivitetsøkningen har gjort det mulig å både øke lønnsnivået og å foreta kraftige reduksjoner i den tid som tilbringes på arbeidsplassen av den enkelte. Hvis vi ser yrkesdeltakelsen mer på "familiebasis", har kvinners økende sysselsetting trukket i motsatt retning. Selv om den enkeltes arbeidsdag er blitt kortere kan mengden lønnet arbeid i husholdningen ha blitt opprettholdt.

Arbeidsmiljøloven, AML, trekker skille mellom arbeidstid og fritid. Arbeidstid er definert til den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren, mens fritid er tiden utenom dette. Dersom arbeidet skal utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeidstid og fritid. Arbeidstiden skal dessuten nedfelles i den enkelte arbeidsavtale hvor det fremgår hva som er den normale daglige eller ukentlige arbeidstid (full tid, deltid). Hovedtyngden av norske arbeidstakere har avtaler om full tid og arbeid på dagtid. Ferieloven angir lovbestemt ferielengde og påvirker den årlige arbeidstiden og de ulike ordninger som brukes.

Fleksibilitet kan være i forhold til individets arbeidstid og bedriftens driftstid/-åpningstid. Driftstiden kan for eksempel være fast, mens arbeidstiden er variabel. På den annen side kan driftstiden varieres over året, mens arbeidstiden ligger fast. Arbeidstid og driftstid kan hver for seg bli redusert eller forlenget, standardisert, variert og differensiert. NHO er for at bedrifter lokalt etablerer fleksible arbeidstidsordninger slik at individets og bedriftens behov best mulig blir ivaretatt¹.

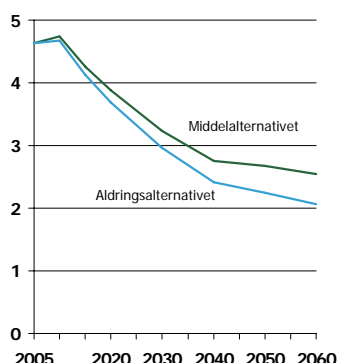
Den sterkt reduserte normalarbeidstiden har skapt rom for store variasjoner i arbeidstiden. Når normalarbeidstiden har blitt forkortet, har bedriftenes behov for å variere plasseringen av denne økt for å kunne betjene markeder og oppgaver. En viktig drivkraft er ønsket om lengst mulig driftstid for å få mest mulig ut av den kapital som er investert i maskiner, utstyr og anlegg.

Fleksible arbeidstidsordninger er ikke noe nytt i norsk arbeidsliv. Det eksisterer ordninger motivert både av driftshensyn og av arbeidstakernes behov.

Hvordan arbeidstiden organiseres og hvordan rammen for dette settes i lov og avtaler går vi ikke nærmere inn på her. I det følgende tar vi for oss makrobildet i forhold til behovet for arbeidskraft, hovedtrekkene i utviklingen av arbeidstiden opp gjennom årene og Norge i et internasjonalt perspektiv. Til slutt i dette avsnittet ser vi på folks holdninger.

2.1 Behov for arbeidskraft øker

Færre personer i alderen 20-66 år per alderspensjonist (67 år)
Forholdstall



Kilde: SSB, Befolkningsfremskrivinger des. 2005

Hovedutfordringen på arbeids- og velferdsområdet er å få flere i arbeid og færre på trygd, altså å bringe en større del av befolkningen i yrkesaktiv alder inn i aktivt arbeid. Befolkningen eldes. Statistisk sentralbyrå² anslår at antall personer i aldersgruppen 20-66 år sett i forhold til de over 66 år vil avta fra 4,6 i 2005 til 2,8 i 2040 (middelalternativet), se figur. Forutsatt økt levealder vil andelen i yrkesaktiv alder (20-66 år) være nede i 2,4 i 2040.

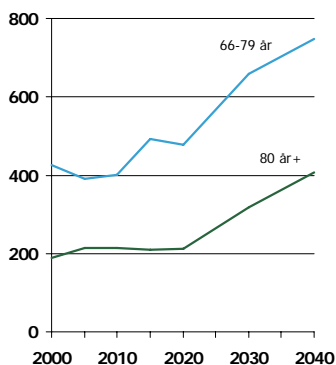
Snus tallene fremkommer forsørgelsesbyrden, her regnet som antall personer over 66 år per person i alderen 20-66 år. Dette forholdet var på 0,22 i 2005. I middelalternativet vil dette øke til 0,36 i 2040, i aldringsalternativet til 0,42. Etter 2040 og frem til 2060 øker forskjellen i disse to alternativene.

Den demografiske utviklingen utfordrer velferdspolitikken på to nivåer. Aldringen vil kunne gi sterk øking i utgiftene over de offentlige budsjettene og øke skattetrykket for den yrkesaktive del av befolkningen. Det vil derfor bli stadig viktigere å holde arbeidsstyrken frisk og inkludere flest mulig. Selv om vi

¹ Verktøy for etablering av fleksible arbeidstidsordninger, NHO

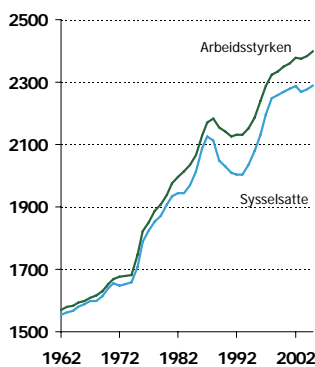
² <http://www.ssb.no/emner/02/03/folkfram/>

Flere eldre og etter hvert mange flere over 80 år
I tusen personer



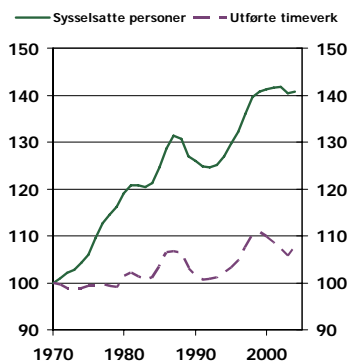
Kilde: SSB

Økt arbeidsstyrke er grunnlaget for økt sysselsetting
Personer i tusen



Kilde: SSB. Det er flere brudd i tallseriene

Sysselsatte personer og utførte timeverk



Kilde: SSB
Indeks 1970 = 100

lykkes med å inkludere en større andel av arbeidsstyrken, kan det bli knapphet på arbeidskraft i fremtiden.

Antall eldre vil øke i årene fremover, *se figur*. De mellom 66 og 79 år vil øke i antall fra dagens nivå. De over 80 år vil være om lag like mange frem til 2020. Fra 2020 og frem til 2040 er det forventet en dobling i antall over 80 år. I Perspektivmeldingen³ er det beregnet at behovet for antall kommunale timeverk i pleie og omsorg vil dobles fra 2000 til 2050. Dette er under forutsetningen av at helse og funksjonsdyktigheten øker i takt med økende levealder. Dersom den ikke gjør det, er behovet for flere kommunale timeverk enda større.

2.2 Sysselsettingsvekst

Arbeidsstyrken i Norge satte ny rekord i 2005, *se figur*. Da var 2,4 millioner personer mellom 16 og 74 år enten sysselsatte lønnsinntakere, selvstendig næringsdrivende eller arbeidsledige. De som ikke anser seg som aktuell for arbeidsmarkedet kommer ikke med i tallene. Utviklingen i arbeidsstyrken har vært sterk og vedvarende, bortsett fra i årene fra 1988 til 1991 da det var lavkonjunktur.

Nærmere 2,3 millioner personer var sysselsatt i 2005. Dette er vel 580.000 flere personer enn i 1975. Sysselsettingsutviklingen har i store trekk fulgt utviklingen i arbeidsstyrken. Differansen mellom de to linjene i figuren gir uttrykk for arbeidsledigheten. I 2005 var 111.000 personer arbeidsledige⁴. Arbeidsledigheten utgjorde dermed 4,6 prosent av arbeidsstyrken.

Yrkesdeltakelse er avgjørende for velferden. Yrkesfrekvensen, yrkesaktive i forhold til befolkningen 16-74 år, ligger på et høyt nivå. Imidlertid er yrkesfrekvensen fallende, den er redusert fra 73,5 prosent i 2000 til 72,4 prosent i 2005. Fremover vil endringene i befolkningssammensetningen påvirke yrkesdeltakelsen i negativ retning. Ifølge Perspektivmeldingen betyr den høye yrkesdeltakelsen at potensialet for større arbeidstilbud ligger i økt gjennomsnittlig arbeidstid. Videre skriver de at det er en fare for at utviklingen i yrkesdeltakelsen kan komme til å bli negativ som følge av endringer i befolkningens sammensetning.

Til tross for at stadig flere er i arbeid, har økningen i timeverkene vært svak. *Figuren* ved siden av illustrerer denne utviklingen. Fra 1970 og frem til 2004 har sysselsettingen økt med 40,8 prosent mens antall utførte timeverk bare har økt med 7,7 prosent. Dette henger blant annet sammen med kortere arbeidstid, noe som vi ser nærmere på senere.

2.3 Kan flere komme i arbeid?

Til tross for at mange deltar i arbeidsstyrken står mange likevel utenfor arbeidslivet. Det bør legges til rette for at de som vil og kan, kommer i arbeid.

292.000 personer jobbet i 2005 såkalt kort deltid, det vil si mellom 1 og 19 timer. 314.000 jobber mellom 20 og 36 timer, altså lang deltid. 1.676 tusen personer jobber fulltid, definert som 37 timer uken eller mer. Dermed jobber nærmere hver fjerde sysselsatt deltid. Det betyr at det går an å øke samlet arbeidstilbud i Norge dersom flere går over til å jobbe fulltid.

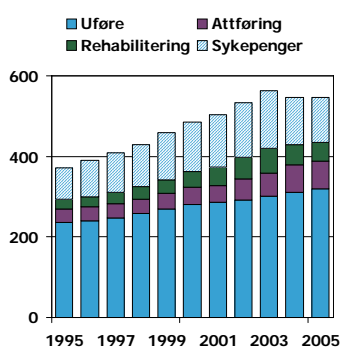
³ St.meld. nr. 8 (2004-2005)

⁴ Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse

I 4. kvartal i fjor var 95.000 personer såkalte undersysselsatte, altså deltids-sysselsatte som ønsker mer arbeid. Dersom alle disse jobber mer, vil tilveksten i antall årsverk likevel bli betydelig mindre enn antall undersysselsatte. Som andel av alle deltidsysselsatte utgjorde undersysselsettingen 15,9 prosent. Flertallet av de undersysselsatte jobber enten innenfor helse- og sosialtjenester, eller i detaljhandelen. Det er også innenfor disse to næringsgruppene rundt halvparten av de deltidsysselsatte befinner seg.

Arbeidsledigheten ifølge Aetats tall var i januar 2006 på 78.645 personer, 3,3 prosent av arbeidsstyrken. Trenden viser en stadig lavere ledighet. Sett i forhold til samme måned i fjor var vel 18.000 færre ledige. I tillegg var 11.000 arbeidsledige deltakere på ordinære arbeidsmarkedstiltak. Antall yrkeshemmede som er registrert i Aetat var på vel 91.700, dette er om lag 3.300 færre enn for ett år siden.

545.000 er borte fra arbeidslivet av helseårsaker



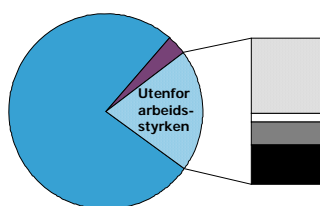
Kilde: Trygdeetaten
Tall for sykepenger i 2005 er anslag basert på endringen juni 2004/juni 2005

545.000 personer var ved utgangen av 2005 borte fra arbeidslivet som følge av helseårsaker, *se figur*. Tallene summerer de som får sykepenger, rehabiliteringspenger, attføringspenger og uførepensjon. I sum viser tallene om lag ingen endring fra 2004. Fra 2003 til 2004 var det en reell nedgang i antall trygdetilfeller på vel 20.000 personer.

Nærmere 320.000 fikk i 2005 permanent uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad. Antall som har fått innvilget permanent pensjon har falt med 1.500 fra 2004 til 300.877. Antall på tidsbegrenset uførestønad har imidlertid økt fra 8.515 til 18.814.

Antall personer som får attføringspenger er på 68.400, dette er nærmere 1.200 flere enn i 2004. Antall personer på rehabiliteringspenger har falt med nærmere 3.200 til vel 47.400 personer. Tall for antall personer som får sykepenger fra folketrygden ved utgangen av året foreligger foreløpig ikke. På grunnlag av nedgangen fra juni 2004 til juni 2005 er det laget et anslag over hvor mange som får sykepenger ved utgangen av 2005.

Kan de utenfor arbeidsstyrken mobiliseres til arbeid?



■ Sysselsatte ■ Ledige
□ Uførepensjonister □ AFP-pensjonerte
■ Yrkeshemmet ■ Hjemmearbeidende

Kilde: SSB

Tallet 700.000 utenfor arbeidslivet benyttes ofte. Det inkluderer de 545.000 på "helseaksen", de arbeidsledige og de som får sosialhjelp. Ved utgangen av 2004 fikk nærmere 62.000 personer sosialhjelp. I løpet av 2004 mottok 132.000 brukere sosialhjelp, av disse mottok 85.000, 64 prosent, støtte i mindre enn 6 måneder. Antall sosialhjelpsmottakere etter arbeidssituasjon viser at 35.000 var registrert arbeidsledige mens 60.000 har status som ikke arbeidssøkere. For det første betyr det at $\frac{2}{3}$ av brukerne ikke er i den situasjon at de trenger støtte over lang tid. Dernest har de ulike støtteordningene knyttet til sosiallovgivningen i mange saker lite med arbeidslinjen å gjøre. Statistikken viser da også at om lag halvparten av brukerne av sosialhjelp ikke er arbeidssøkere, og dermed ikke orientert mot arbeidsmarkedet.

Det er 37.400 personer som ved utgangen av 2005 fikk AFP-pensjon. Dersom like mange i hvert årskull tar ut AFP-pensjon som i dag, vil den aldrende befolkningen i Norge føre til at det blir en sterk vekst i antall AFP-pensjonister i årene fremover.

Av 320.000 personer på uføretrygd kom bare 2.700 personer i arbeid i fjor.

Som en del av IA-avtalen utprøves uførepensjon som lønnstilskudd i fem av landets fylker. ECON har evaluert erfaringene fra ordningen⁵. Ifølge ECON har prøveordningen uførepensjon som lønnstilskudd hatt langt mindre omfang enn

⁵ ECON, Rapport 2006-010, Uførepensjon som lønnstilskudd

antatt. De viktigste årsaker til lavt omfang på ordningen synes å være manglende interesse hos og manglende økonomiske incentiver for uførepensjonistene. ECON skriver videre at potensialet for ordningen på sikt trolig ikke er så veldig stort, men at ordningen bør videreføres som ett av flere reaktiviseringsvirkemidler.

6-timersdagen vil antakelig ikke være et egnet virkemiddel for å få flere uføretrygde tilbake i jobb. Større press og krav til effektivitet bidrar heller ikke til å inkludere dem som allerede i dag har problemer med effektivitetskravene.

I 1987 ble den norske arbeidsuken forkortet fra 40 til 37,5 timer. For fem år siden ble den franske arbeidstiden forkortet fra 39 til 35 timer. Hvordan slo dette så ut på sykefravær og uførhet? Professor Kjetil Storesletten har påvist at etter arbeidstidsforkortelsen i Norge gikk andelen uføre og sykmeldte opp fra 10 prosent til 14 prosent på tre år. Større press for effektivitet gjorde at de svake og minst produktive ble presset ut av arbeidsmarkedet.

Andre forhold vil også ha betydning for samfunnets arbeidstilbud, for eksempel utdanning, hvor mange som ønsker å være hjemmearbeidende, pensjonsalder og om pensjonister deltar videre i arbeidslivet.

2.4 Endringer i arbeidstiden fra 1900

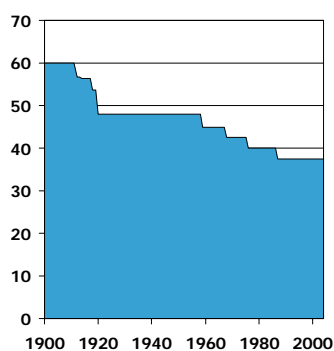
Arbeidstidsutviklingen er i Norge blitt bestemt gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. De arbeidstidsforkortelser som er forhandlet mellom de store organisasjonene i privat sektor har dannet mønster for det øvrige arbeidsliv, enten ved at lovverket er blitt endret (for eksempel 1976) eller ved forhandlinger i andre avtaleområder. *Figuren* ved siden av beskriver utviklingen i ukentlig normalarbeidstid. I 1900 utgjorde arbeidstiden 60 timer per uke. Frem til 1919 ble arbeidstiden redusert med 12 timer. Blant annet var helseargumentet fremme i diskusjonen om kortere arbeidstid. Fra 1959 til 1987 ble normalarbeidstiden redusert med 10,5 timer per uke fra 48 til 37,5 timer per uke. Likestillingsargumentet var fremtredende ved disse endringene. I periodene fra 1920 til 1959 og fra 1987 til i dag har arbeidstiden vært uendret.

Økt velferd er ikke bare tatt ut i form av kortere ukentlige arbeidstid. Velferdsøkninger er også tatt ut i form av økt fritid i form av flere betalte fridager. Mesteparten av ferien er lovbestemt. I 1900 hadde den enkelte arbeidstaker 3 feriedager i året. Den årlige arbeidstiden var dermed på 3000 timer. Fra 1920 og frem til 1947 ble ferien utvidet flere ganger. For å kunne sammenligne med tidligere tider da arbeidsuken gikk fra mandag til lørdag illustrerer *figuren* antall virkedager ferie. I 1964 økte ferien med en hel uke til fire uker. "Grodagen" ble innført i 1982. Som en følge av tariffoppgjøret i 2000 ble to nye feriedager innført i 2001 og ytterligere to i 2002. Summen av lov og avtalebasert ferie utgjør dermed fem uker.

Fra og med 1976 har arbeidstakere over 60 år rett til en uke ekstra betalt av arbeidsgiver. Ved utvidelsen av den avtalefestede ferien til fem uker får dermed de over 60 seks ferieuker. Enkeltvirksomheter kan ha en lengre ferie enn det lovbestemte minimumet.

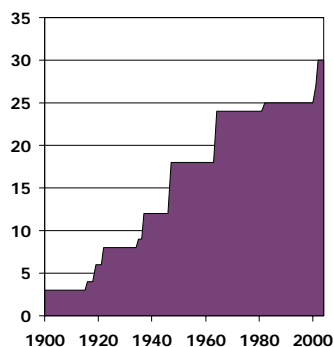
På bakgrunn av ukentlig arbeidstid, feriedager og bevegelige helligdager beregnes mulige arbeidstimer per år, *se figur*. Dette antallet vil variere litt fra år til år ettersom antall bevegelige helligdager varierer mellom syv og ti. I løpet av de siste tretti årene er mulige arbeidstimer redusert med om lag 250 timer fra 1950 timer til 1700 timer i året.

Ukentlig arbeidstid, antall timer



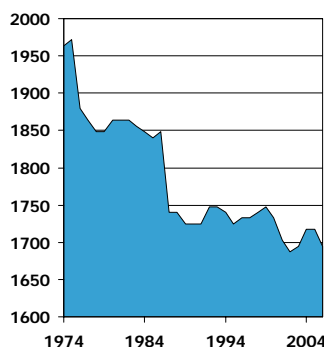
Kilde: NHO, Heltidsansatte industriarbeidere

Ferie, antall virkedager



Kilde: NHO, Heltidsansatte industriarbeidere

Mulige arbeidstimer per år



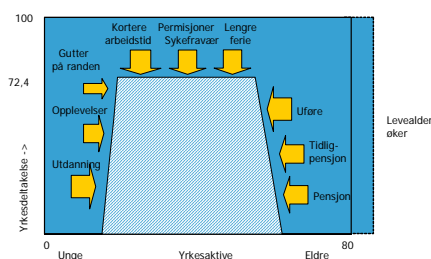
Kilde: NHO, Heltidsansatte
Timene blir påvirket av at antall bevegelige helligdager varierer fra år til et annet

I senere år har andre typer "fritid" blitt prioritert i Norge, slik som utvidede rettigheter til omsorgspermisjon og pensjon utover folketrygden. En hovedbegrunnelse for å gi økt rom for omsorgspermisjon er likestilling mellom kjønnene og ønsket om å kombinere arbeid og omsorg for barn. Rett til stønad og permisjon ved barnefødsler og fra 1981 ved adopsjon, har blitt utvidet siden den første lovfesting av "fødselspenger" i 1930. Fedrekvoten ble utvidet fra fire til fem uker i juli 2005.

Også lavere pensjonsalder kan sees på som uttak av fritid isteden for lønn. Den største endringen i Norge etter innføring av folketrygda i 1967, fant sted gjennom nedsettelse av pensjonsalderen fra 70 til 67 år fra 1973. I forhold til andre land, er den formelle pensjonsalderen fortsatt høy i Norge.

På 1980-tallet ble det ansett som problematisk at et økende antall mennesker måtte slutte på ofte uryddige ordninger lang tid før de nådde 67 år. AFP ble innført etter tariffoppgjøret i 1988 for å gi de som hadde jobbet lenge i fysisk tunge jobber en verdig avslutning av yrkeslivet. Det første året måtte man ha fylt 66 år og jobbe i en tariffbundet bedrift for å kunne benytte seg av ordningen. Pensjonsalderen er senere senket i flere omganger og har fra 1998 vært 62 år. Det betyr at en arbeidstaker kan ha AFP i 5 år før ordinær pensjonsalder.

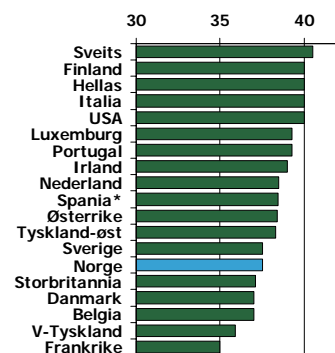
Arbeidsklemmen



Figuren ved siden av illustrere hvordan arbeidsstyrken er under press. Utdanningslengde presser alderen for når individet begynner i jobb oppover. Tidligpensjon og uførepensjon presser avgangsalderen fra arbeidslivet nedover. Levealdren øker og forholdet mellom arbeidsstyrken og de utenfor blir større.

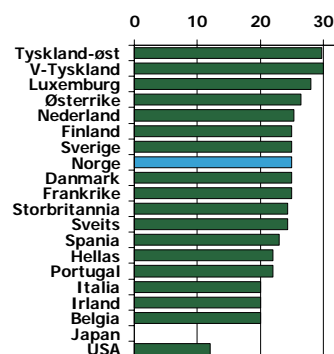
Ønske om opplevelser som reiser, fritidsaktiviteter og gjøre noe "helt annet" fører til ønske om mindre tid i arbeidslivet. Individets tid blir presset av fritidsklemmen.

Avtalefestet ukentlig arbeidstid Heltidsansatte i industri, 2004



Kilde: BDA * tall fra 2002

Feriedager i året 2004



Kilde: BDA

Yrkesdeltakelsen måles oppover. Gjennomsnittlig yrkesdeltakelse i befolkningen var på 72,4 prosent i 2005. Også yrkesdeltakelsen er under press. Ønsket om lavere arbeidstid, lengre ferie og permisjoner trekker ressurser vekk fra arbeidsstyrken.

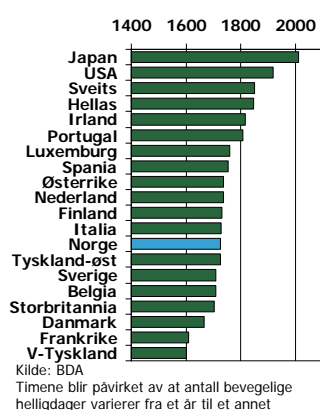
2.5 Lavere arbeidstid i Norge enn i mange andre land

Sett i forhold til andre land vi bruker å sammenligne oss med ligger den ukentlige arbeidstiden lavt i Norge, *se figur*. Lengden på ferien ligger litt høyere enn gjennomsnittet av de land som er vanligst å sammenligne oss med, *se figur*. Når ukentlig arbeidstid og ferie summeres opp til avtalefestet arbeidstid per år og det også tas hensyn til de enkelte lands bevegelige helligdager, ligger arbeidstiden i Norge noen prosent lavere enn gjennomsnittet. Dersom vi imidlertid ser på hvor mange timer hver enkelt sysselsatt arbeider, kommer timetallet i Norge lavt. Dette henger sammen med et relativt høyt innslag av deltidsarbeidende i den norske arbeidsstyrken.

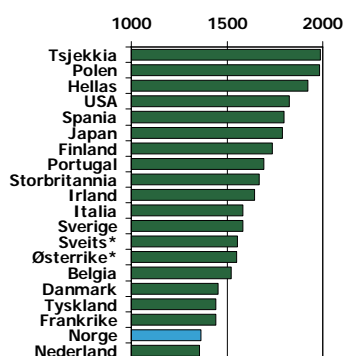
I de vesteuropeiske land er det sterkt sammenfallende trekk når det gjelder normalarbeidstiden. Utviklingstendensen har også vært preget av parallellitet. *Figurene* i marginen illustrerer forskjellen landene imellom når det gjelder arbeidstid og ferie i 2004. Kilden for tallene er den tyske arbeidsgiverorganisasjon, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA.

Tallene gjelder avtalt arbeidstid i industrien. Bildet kan være annerledes i hele arbeidslivet sett under ett, for eksempel ut fra i hvilken grad avtaleverket har betydning. Arbeidstiden kan være både lengre og kortere i andre deler av arbeidsmarkedet. Her fremgår at gjennomsnittlig avtalebestemt timetall for en

Avtalefestet arbeidstid per år
Heltidsansatte i industri, 2004



Gjennomsnittlig arbeidstid per år
per sysselsatt, 2004



normaluke for arbeidere i industrien var om lag 38,4 timer for de landene som inngår i *figuren*, og at Norge i 2004 befant seg i den lavere delen, med sine 37,5 timer. Når det gjelder ferielengde, har imidlertid flere kortere ferie enn oss.

Når arbeidstiden summeres til avtalefestet arbeidstid per år, ligger Norge noen prosent lavere enn gjennomsnittet av mange viktige konkurrentland som er illustrert i *figuren*.

Normalarbeidstiden vil ikke uten videre gi det rette bildet av de faktiske arbeidstider. Dette er bakgrunnen for at tall for arbeidstid i internasjonale sammenlikninger ofte baserer seg på faktisk arbeidstid. Her har en nokså standardiserte spørreundersøkelser, der en på en forenklet måte spør arbeidstakerne hvor mye de jobbet en bestemt periode. Når en går over fra de institusjonelle trekk når det gjelder avtalt normalarbeidstid, og ser på faktiske arbeidstider per sysselsatt, blir bildet et annet. Det må i særlig grad tilskrives ulikheter i omfanget av deltidsarbeid, men også i noen grad forskjeller i arbeidstid mellom selvstendige næringsdrivende og lønnstakere.

Hvor mye det i alt arbeides i de enkelte land, påvirkes i tillegg av hvor mange som er arbeidsledige eller ikke-yrkesaktive. Det sier disse tallene ikke noe om. Når Norge kommer lavt ut i faktisk arbeidstid per person, *se figur*, kommer vi klart høyere i "totalarbeidstid" fordi vi har mange flere i jobb enn de fleste andre land.

Med dette som utgangspunkt, samtidig som vi vet at lønnskostnadene for norske industriarbeidere er blant de høyeste i verden, stiller det store krav til produktivitet for at norske bedrifter skal være internasjonalt konkurransedyktige.

2.6 Folk ønsker blokkfri

Arbeidstidsordninger ifølge spørreundersøkelser

NHO og LO har fått utført fem forskjellige spørreundersøkelser om arbeidstidsordninger i dagens arbeidsliv⁶. Intervjuobjekter har både vært større bedrifter og arbeidstakere direkte. Undersøkelsene viser at innarbeiding av fridager og fleksitid er de mest vanlige fleksible arbeidstidsordningene.

Årsarbeidstid og ekstra ferie (utover lovbestemt og avspasering/fleksitidsuttak) har imidlertid også et visst omfang. Funksjonærer har i mye større grad enn arbeidere tilgang til disse ordningene. Menn har både større tilgang til og bruker slike ordninger i større grad enn kvinner. Tilgangen øker også med utdanningsnivå.

Flertallet sier seg tilfreds med den arbeidstidsordning de i dag har. I NHOs undersøkelse er de med fast dagarbeid mest tilfredse. I LOs undersøkelse ønsket nær en fjerdedel en mer fleksibel arbeidstidsordning på arbeidsplassen enn de har i dag.

En undersøkelse Opinion gjorde for NHO i 2002 viser at 62 prosent av de spurte ønsker såkalt «blokkfritid» framfor å jobbe kortere hver dag. Folk ble spurt om hvordan de ville ta ut ekstra fritid hvis arbeidsuka ble redusert fra 37,5 timer til 35 timer. 24 prosent svarte at det var «svært aktuelt» å jobbe en halv time kortere hver dag, mens 62 prosent sa de ønsket å «fortsette som før og spare ferie- og fridager».

⁶ Arbeidstidsordninger, En LO-NHO utredning, 8. september 1999

Ellers fordelte svarene seg nokså likt på ulike alternativer. Noen ønsket å ta ut oppsamlet redusert arbeidstid hver fredag. Andre ville ha fire dagers uke. Atter andre ønsket å spare opp til tidligere pensjonsalder, og noen ville spare opp for å jobbe deltid de siste åra i arbeidslivet.

3. Erfaringer fra prøveordninger

3.1 Norge

Oslo-forsøket

Forsøk i Oslo kommune 1995-1997 – Fafo skriver følgende i evalueringen av prosjektet⁷:

”Forsøket med 6-timersdag i pleie- og omsorgsykker i Oslo oppsto som følge av arbeidet for å redusere sykefraværet i Oslo kommune. I tillegg ønsket kommunen også å få belyst andre sentrale spørsmål i debatten om 6-timersdagen, knyttet til sysselsetting, likestilling og småbarnsforeldres vanskelige hverdag.

Forsøket innebar at 103 pleie- og omsorgsarbeidere reduserte den daglige arbeidstiden til seks timer i en periode på 22 måneder, fra juni 1995 til og med mars 1997.

De ansatte i forsøksenhetene gir uttrykk for at de trives bedre etter innføringen av 6-timersdag. De sier også at de samarbeider bedre med kolleger, har bedre kontakt med pasientene, og de sier at mulighetene for å bestemme arbeidstempo er bedre etter innføringen av 6-timersdag.

De gir imidlertid ikke uttrykk for at helsa er bedret, verken på spørsmålet om konkrete helseplager, eller på spørsmålet om hvordan de generelt vurderer sin egen helse. De sier at de er mindre fysisk slitne etter endt arbeidsdag, men de gir ikke uttrykk for at verken holdninger til sykefravær eller faktisk sykefravær er endret som følge av 6-timersdagen.

Kortere arbeidsdag – ingen holdningsendring til fravær

Det offisielt registrerte sykefraværet blant de ansatte i forsøksenhetene er heller ikke redusert som følge av 6-timersdagen. Både i forsøksenhetene og kontrollenhetene har sykefraværet økt fra 1994 til 1997, og økningen er omtrent den samme i forsøksenhetene som i kontrollenhetene. Dette gjelder både det totale sykefraværet og korttidsfraværet (inntil 14 dager). Sykefraværet lå spesielt høyt i forsøksenhetene like før og like etter innføringen av 6-timersdagen. Det er uvisst om dette beror på tilfeldigheter eller om det har med forsøket å gjøre.

Oslo-forsøket og debatten om 6-timersdag

På kontinentet har debatten om 6-timersdag nærmest vært fullstendig dominert av hensynet til sysselsetting. I Skandinavia har debatten om 6-timersdagen også hatt et meget klart *likestillingsperspektiv*. Det har vært hevdet at 6-timersdagen ville føre til at flere kvinner kunne arbeide full tid, fordi det ville gjøre det mulig å kombinere full jobb med hjem og barn. Det svenske forsøket blant hjemme-hjelpere i Kiruna er kanskje hende det klareste eksemplet på at innføringen av 6-timers normalarbeidsdag kan få som konsekvens at mange kvinner går over fra deltidsstillinger til fulltidsstillinger.

⁷ <http://www.fafo.no/pub/RAPP/232/s-drag.htm>

Forsøket i Oslo er imidlertid unikt fordi man her har benyttet redusert arbeidstid som tiltak mot sykefravær. Dette har ikke vært formålet i noen av de andre forsøkene på redusert arbeidstid som vi kjenner til, heller ikke i Kiruna-prosjektet. At forsøket i Oslo så klart er definert som et sykefraværprosjekt, har imidlertid hatt som konsekvens at mange av de aspektene ved 6-timersdagen som er mest diskutert i den internasjonale debatten, i liten grad kan belyses gjennom erfaringene fra Oslo-forsøket.

For det første, for at forsøket skulle gi mening som et sykefraværstiltak, var det viktig at de ansatte hadde en reell arbeidstidsreduksjon, og det var et krav om at man måtte ha arbeidet mer enn 30 timer per uke for å komme med i forsøket. Men det betydde også at mange småbarnsforeldre, som allerede hadde valgt deltid, ikke kom med i forsøket.

For det andre, når man innfører redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon i yrker dominert av kvinner, vil det være svært overraskende om ikke noe av den frigjorte tiden blir brukt til husholdningsarbeid og barneomsorg. For at forsøket skulle ha interesse i likestillingsdiskusjonen, og samtidig innebære en reell arbeidstidsreduksjon, ville det vært mer relevant å gjennomføre forsøket på en typisk mannsarbeidsplass, for å se om menn ville benytte redusert arbeidstid til å øke sin innsats i hjemmet.

For det tredje, når det innføres redusert arbeidstid i en sektor som generelt mangler arbeidskraft, kan forsøket ikke belyse hovedspørsmålet i debatten om deling av arbeid, nemlig om redusert normalarbeidsdag vil gi økt sysselsetting.

Selv om forsøket i Oslo dermed er lite egnet til å belyse mange av de sentrale sidene i debatten om 6-timersdagen, er den offisielle begrunnelsen for forsøket, å redusere sykefraværet, kan hende mer aktuell nå enn tidligere. I tråd med den positive økonomiske utviklingen, som har gjort diskusjonen om deling av arbeid mindre aktuell, har sykefraværet økt.

Hvorfor ble ikke sykefraværet redusert?

Forutsetningen om at redusert daglig arbeidstid skal gi reduserte belastninger og dermed redusert sykefravær, holder ikke stikk. Kanskje skyldes sykefraværet i disse yrkene andre forhold enn tradisjonelle fysiske (og psykiske) belastninger. For eksempel kan sykefraværet ha å gjøre med store personellutskiftninger og kanskje at en del ansatte føler liten tilhørighet til arbeidsstedet. En kan heller ikke se bort fra at det høye sykefraværet også kan skyldes at ledelsen mangler kompetanse til å løse personalproblemer.

Hvorfor sykefraværet ikke ble redusert som følge av innføringen av 6-timersdag, vet vi ikke. Vi har pekt på noen mulige forklaringer som eventuelt må testes i senere undersøkelser. Selv om forsøket dermed ikke nådde formålet, har det likevel gitt verdifulle innsikter, og det kan muligens føre til at man etter hvert finner andre og mer virkningsfulle tiltak mot sykefraværet.”

I 2001 inngikk partene i arbeidslivet og myndighetene en avtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA). IA-avtalen har vist seg å være en unik konstruksjon som gir resultater med nedgang i sykefraværet. Tre metodiske virkemidler er introdusert; tidlige intervensjon (den sykemeldte følges opp tidlige i sykemeldingsperioden), dialog på arbeidsplassen (gjennom åpenhet og samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver vurderes funksjonsevne og mestring) og aktivitet er ”medisinen” (retter oppmerksomheten fra sykdom og diagnose over på funksjonsevne og mestring). Etter NHOs syn tilsier

erfaringene i sykefraværarbeidet at det er langt mer å hente på å utvikle IA-metodikken i sykefraværarbeidet enn å redusere arbeidstiden.

3.2 Sverige

Kiruna kommune

Etter 16 år med forsøk har Kiruna kommune avskaffet 6-timersdagen i hjemme-sykepleien. Kiruna ville blant annet få ned sykefraværet gjennom å innføre 6-timersdagen. Forsøket har ikke gitt større effekt. Ansatte med normalarbeidstid hadde et sykefravær på 11,08 prosent, mens ansatte med 6-timers arbeidsdag hadde et sykefravær på 10,14 prosent. Det er altså ingen dramatisk forskjell i sykefraværet.

Det er gjennomført en rekke forsøk på kortere arbeidstid i Sverige. Det svenske Arbeidslivsinstituttet⁸ har evaluert disse og rapporterer at det forskningsmessig ikke er belegg for å hevde at kortere arbeidstid gjør individene friskere.

Toyota i Gøteborg

Toyota-verksted i Gøteborg holdes ofte frem som eksempel på at 6-timersdagen kan gjennomføres. Utgangspunktet for at Toyota-verkstedet i Gøteborg innførte 6-timers arbeidsdag var egentlig et problem: Kundene forlot verkstedet i sinne fordi de måtte vente fem, seks uker for å få bilen inn på service. Valget sto mellom å bygge større verkstedhall til sju millioner kroner, eller å utnytte den verkstedkapasiteten man allerede hadde over en større del av døgnets timer. Løsningen ble å innføre to skift, hvert på seks timer. Dermed kunne verkstedet utvide sin åpningstid fra klokken seks om morgenen til halv sju om kvelden.

For å få kortere arbeidsdag har Toyota-arbeiderne gitt fra seg ulempetillegg og godtatt en toskiftsordning som går fra klokken seks om morgenen til seks om ettermiddagen. Til Dagens Næringsliv (17.januar 2006) sier Arve Bakken i Fellesforbundet at dette betyr at de ansatte ikke får full lønnskompensasjon, slik LO krever. Og det er ikke innenfor det vi definerer som normalarbeidsdagen, konstaterer Bakke.

Svensk LO vender også tommelen ned for 6-timersdagen. Til DN 20.januar sier Ingemar Göransson i svensk LO at det som har skjedd på Toyota er veldig bra, men man kan ikke trekke en eneste generell konklusjon ut fra dette. - Ved å kutte arbeidstiden og innføre toskift fikk Toyota utvidet åpningstid og slapp å bygge nytt verksted. Derfor kunne man gå ned til seks timer med samme lønn. Vanlige produksjonsbedrifter kan ikke over natten kutte arbeidstiden med 20 prosent og la de ansatte beholde lønnen, det går ikke sier Ingemar Göransson i svensk LO. Store kutt i arbeidstiden vil koster for mye, sier han.

Hela-prosjektet

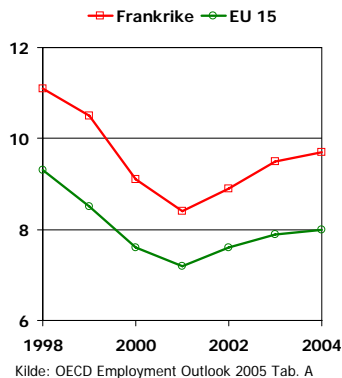
Hela-prosjektet⁹ skulle muliggjøre økt stillingsandeler, fra deltid til "heltid", for ansatte i helsesektoren. I perioden 2002-2005 ble det satt av 150 millioner kroner til utviklingsprosjekter. Et av resultatene fra prosjektet er at det er god samfunnsøkonomi å la ansatte gå opp i arbeidstid.

⁸ Arbeidslivsinstituttet, Arbeidslivsrapport nr 2003:15

⁹ <http://www.helaprojektet.com/net/>

3.3 Frankrike

Arbeidsledige i prosent av arbeidsstyrken



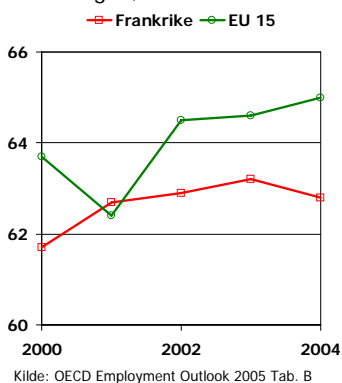
Frankrike lovfestet 35 timers uke for bedrifter med flere enn 20 ansatte i 2000 og for bedrifter med 20 eller færre ansatte i 2002. Arbeidstiden ble dermed senket fire timer i uken. I tillegg kan det nå arbeides 180 timer overtid (er økt fra 130), noe som betyr at en bedrift kan arbeide samme timer som før med samme arbeidsstokk. Fra 2002 fikk også offentlig ansatte lovfestet 35 timers uke. Regjeringen forutsatte at arbeidstiden på årsbasis skal fastsettes til 1600 timer og at arbeidstidsforkortelsen innen offentlig sektor ikke skal føre til nye ansettelser.

Regjeringen ville oppnå tre mål med arbeidstidsforkortelsen:

- Flere arbeidsplasser
- Bedret konkurransevne
- Bedrede arbeidsvilkår og en bedre balanse mellom arbeid og fritid

Så langt har ikke arbeidstidsforkortelsen medført suksess for Frankrike. Arbeidsledigheten har fra 2001 til 2004 økt fra 8,4 prosent til 9,7 prosent¹⁰. Dette er både høyere enn i EU 15 og veksten i arbeidsledigheten i Frankrike har vært sterkere enn i resten av Europa. Tallene for hvor lenge de arbeidsledige går ledige viser en stigende tendens. I 2001 hadde 57,2 prosent av de ledige vært uten arbeid i 6 måneder, 37,6 i mer enn ett år. I 2004 var disse andelen øket til henholdsvis 61,3 og 41,6 prosent.

Sysselsatte i forhold til befolkningen, 15-64 år



Indikatoren sysselsatte personer sett i forhold til befolkningen har økt fra 2000, men ble redusert igjen i 2004 selv om utviklingen i EU 15 var positiv. Det er også færre personer som er sysselsatte i Frankrike sett i forhold til befolkningen enn i EU 15. Antall deltidsansatte har gått ned fra 13,8 prosent i 2001 til 13,4 prosent i 2004.

Det foreligger oss bekjent ingen studier av hvordan arbeidstidsforkortelsen har slått ut i konkurransevnen.

Når det gjelder arbeidsvilkår finnes det tegn som tyder på at arbeidstakerne opplever en økt stress i arbeidstiden, noe som kan oppveie fordelene med å jobbe kortere dager¹¹.

Sjelden eller aldri blir det i Frankrike diskutert hvilke helseeffekter som arbeidstidsforkortelsen kan ha bidratt til¹². Oftest er det de samfunnsøkonomiske effekter som står i fokus.

Det viser seg at store bedrifter har tilpasset seg de nye reglene, mens de små bedriftene ikke har gjort det. Regelverket blir dermed konkurransevridende mellom store og små bedrifter. I Frankrike er det ingen opplagt sammenheng mellom ønskemålene og arbeidstidsforkortelsen. Derfor åpnet den franske nasjonalforsamlingen nylig for en lengre arbeidsuke.¹³

¹⁰ OECD Employment Outlook 2005

¹¹ Arbetslivsinstituttet, Arbeidslivsrapport nr 2003:15

¹² Arbetslivsinstituttet, Arbeidslivsrapport nr 2005:11

¹³ Bergens Tidende 17. januar 2006

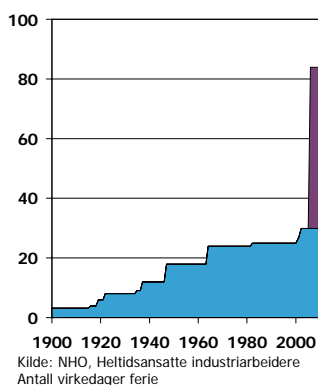
4. Synspunkter for og mot

Utviklingen når det gjelder arbeidstid har hovedsakelig to drivkrefter¹⁴ – desto høyere arbeidsledighet desto tydeligere krav om kortere arbeidstid, og arbeidsgivernes behov for en mer produksjonstilpassede arbeidstider.

4.1 6-timersdagen er ikke god samfunnsøkonomi

Kortere arbeidsdag er ikke gratis. 6-timersdagen med full lønnskompensasjon betyr at arbeidstiden reduseres med 20 prosent og timelønnen stiger med 25 prosent. I 2004 var samlet lønnskostnad i Norge 765 milliarder kroner. 6-timersdag med full lønnskompensasjon ville ført til 191 milliarder kroner i økte lønnskostnader dersom det ikke samtidig skjedde andre tilpasninger. Kostnaden må dekkes inn via bedriftenes inntjening. Det betyr at leverandørene får reduserte inntekter. Denne negative effekten har vi ikke regnet på. For industrien samlet vil et så stort lønnstillegg føre til negativ nettoinntekt. Tallene i regnestykket er hentet fra NOU 2005:16, tabell 1.5 og 1.6, som igjen er basert på tall fra Statistisk sentralbyrå.

6-timersdag tilsvarer
9 ukers mer ferie



Noen kan velte økte kostnader over i økte priser, men dette er vanskelig for varer og tjenester som må tilpasse seg verdensmarkedets priser. Noen kan skjerpe produktivetskravene. Mest sannsynlig vil resultatet bli tapt konkurransekraft og frafall av arbeidsplasser.

På årsbasis (når vi regner årsverket i timer) vil en overgang fra 7,5 til 6 timers arbeidsdag tilsvare like mange timer som en utvidelse av ferien med 9 uker.

Med de forutsetninger som ligger ovenfor vil en slik reform bety at nasjonalformuen (humankapitalen utgjør 77 prosent) ble redusert tilsvarende 1½ ganger verdien av olje- og gassformuen.

4.2 Utfordringen – nok hender og hoder i arbeid

Det er anslått at andelen personer over 66 år som andel av den yrkesaktive befolkningen (20-66 år) vil øke fra om lag 21 prosent i 2010 til 32 prosent i 2030¹⁵. Den demografiske utviklingen utfordrer velferdspolitikken altså selv uten kortere arbeidstid. Dersom alle fulltidsarbeidende reduserer arbeidstiden fra 7,5 til 6 timer per dag, betyr dette en nedgang i samlet arbeidstilbud på om lag 20 prosent.

Med en arbeidsledighet i Norge på rundt 3 prosent betyr det at arbeidsmarkedet er stramt. Dette skulle da trekke i motsatt retning enn kravet om kortere arbeidstid på grunn av høy arbeidsledighet.

4.3 Få muligheter for produktivetsvekst i offentlig sektor

For offentlig sektor er mulighetene til samtidig å få en produktivetsgevinst ved en slik reform mindre. Dette henger sammen med et større innslag av arbeidsintensiv tjenesteproduksjon, som blant annet stell av eldre og syke. Mindre mulighet for effektivisering betyr at 6-timersdagen er jevngodt med 25 prosent lønnsøkning, hvilket tilsvarer om lag 57 milliarder kroner – betydelig mer enn de 41 milliarder kroner uføretrygden koster.

¹⁴ Isidorsson 2001, Striden om tiden

¹⁵ Finansdepartementet, Statistisk sentralbyrå

4.4 NHO ønsker mer fleksible arbeidstidsordninger

NHO er for at bedrifter lokalt etablerer fleksible arbeidstidsordninger slik at individets og bedriftens behov best mulig blir ivaretatt. Ordningene må være en vinn-vinn situasjonen. Slike ordninger skal i hovedsak innebære omfordeling av arbeid over livsfaser og ikke nødvendigvis være utformet på en slik måte at alle må redusere sin arbeidstid like mye.

I NHOs modell vil imidlertid kortere arbeidstid for en periode inntjenes i andre perioder dersom full lønn skal opprettholdes selv ved kortere arbeidstid.

NHO er altså for at den enkelte bedrift selv utformer timekontoordninger dersom det er behov for det. Enkeltindividet kan bruke timekontoen til en overføring av tid fra en periode til en annen, slik at det er mulig å benytte verdien av oppspart tid i en periode til økt fritid i en påfølgende periode. Den enkelte arbeidstaker finansierer dermed selv eventuelle perioder med økt fritid, og kan dermed også avstå fra å benytte denne muligheten. Partenes oppgave er å utforme de rettigheter som skal følge slike ordninger og lage et praktisk rammeverk for de som ønsker å benytte dem.

4.5 Redusert sykefravær

Det finnes i hovedsak ikke noe som peker på at den medisinske helsen forbedres ut fra de forsøk med kortere arbeidstid som hittil er gjort. Dette viser forskning¹⁶ om arbeidstidsforkortningers innvirkning på arbeidstakernes helse. Forskning fra arbeidstidsforkortningen i Frankrike viser at arbeidstakerne opplever mer stress på jobben og at dette langt på vei oppveier fordelene med kortere arbeidstid.

Arbeidslivsinstituttet i Sverige har laget en litteraturgjennomgang av arbeidstidsforkortningers innvirkning på arbeidstakernes helse. I hovedsak finnes det ikke noe som peker på at den medisinske helsen forbedres ut fra de forsøk med kortere arbeidstid som hittil er gjort. Årsaken til dette er dels at det ikke endrer den enkeltes faktiske helse, dels at undersøkelsene har vært for korte for å få resultater.

I Kiruna var målet med 6-timersdagen at sykefraværet skulle ned. Etter 16 års forsøk med redusert arbeidstid ble det i 2005 konkludert. I begynnelsen mente man å kunne påvise at sykefraværet gikk ned. Det endret seg. Forskerne slo fast at det var tegn på at helsen ble forverret da arbeidstiden gikk ned. Intensiteten og kravene ble høyere og fraværet gikk opp, konkluderte det svenske Arbeidslivsinstituttet.

En forsker påstår at det sosiale livet skal etter sigende bli bedret ved kortere arbeidstid. Hvordan dette skulle ha direkte eller indirekte betydning for helsen blir ikke diskutert.

Forsker Ebba Wergeland har funnet færre muskelsykdommer som følge av kortere arbeidstid innenfor fysisk krevende jobber. Disse resultatene har møtt sterk kritikk. Hvis tanken bak 6-timersdagen er at økt effektivitet skal betale for kortere arbeidsdag, hvordan inkludere dem som allerede i dag har problemer med effektivitetskravene? De blir ikke mer attraktive med 6-timers arbeidsdag. Arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv vil kunne bremse kraftig opp.

¹⁶ Arbeidslivsinstituttet, Arbeidslivsrapport nr 2005:11

4.6 Deltid – heltid

De som jobber 30 timer uken eller mer vil med kortere uke per definisjon jobbe fulltid – så ja, flere vil arbeide fulltid. Det kan tenkes at flere velger å øke sin arbeidsmengde dersom uken er kortere og lønnen høyere. Effekten av dette kan bli enten økt eller redusert arbeidstilbud. Ut fra samfunnets behov for arbeidskraft vil det være bra om flere gikk heltid i stedet for deltid.

Imidlertid vil effekten av generelt kortere arbeidstid ved at $\frac{3}{4}$ av de sysselsatte jobber mindre (20 prosent redusert arbeidstid), være betydelig sterkere. Det totale arbeidstilbudet vil derfor bli kraftig redusert.

4.7 Yrkesaktivitet

All kunnskap og erfaring så langt tyder ikke på at kortere ukentlig arbeidstid får flere til å stå lengre i jobb. Tvert i mot.

Flere får ikke ta del i arbeidslivet fordi om arbeidstiden generelt blir kortere. Timelønnskostnadene øker med 25 prosent. Det stiller krav til økt produktivitet. Det blir det snarere færre arbeidsplasser av enn flere. 30 timers uke skaper ikke flere arbeidsplasser i verdens dyreste land. Det reduserer antallet arbeidsplasser.

Kravet om 6-timersdag er i bunn og grunn et velferdskrav. Det er faktisk enten kunnskapløshet eller overlagt feilinformasjon av statsråden å hevde at 6-timersdag vil føre til at flere kommer i jobb og at folk vil stå lengre i jobb. 6-timersdag blir i praksis 4 dagers uke. Fritidsklemma gir ønske om mer blokkfri.

4.8 Flere i arbeid

NHO er enig med OECDs syn på incentiver – arbeid må lønne seg fremfor trygd. I dag er det et visst forhold mellom for eksempel uføretrygd og arbeid. Kortere arbeidstid med full lønnskompensasjon vil forrykke forholdet mellom trygd og arbeid. Det vil trekke i retning av at noen av de som i dag går på trygd, foretrekker arbeid. Imidlertid øker kravet til produktivitet ved at arbeidstiden er redusert samtidig som kostnaden per timer har økt. Det trekker i retning av at arbeidsgivere kan være forsiktige med å ansette mindre produktive arbeidstakere. De som står utenfor kan altså møte en høyere terskel for å komme inn i arbeidslivet.

I 1987 ble den norske arbeidsuken forkortet fra 40 til 37,5 timer. For fem år siden ble den franske arbeidstiden forkortet fra 39 til 35 timer. Hvordan slo dette så ut på sykefravær og uførhet? Professor Kjetil Storesletten har påvist at etter arbeidstidsforkortelsen i Norge gikk andelen uføre og sykmeldte opp fra 10 prosent til 14 prosent på tre år. Større press for effektivitet gjorde at de svake og minst produktive ble presset ut av arbeidsmarkedet.

Flere må dele på jobbene var hovedargumentet da arbeidstiden i Frankrike ble forkortet fra 39 til 35 i uken. Effekten på ledigheten kom aldri og franske myndigheter åpner nå for lengre arbeidsuke. Det er et tiltagende krav i det franske samfunnet om å åpne for en lengre arbeidsuke.

For NHO er arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv et riktig virkemiddel i forhold til å ta vare på arbeidstakere som står i fare for å forlate arbeidslivet. Samtidig vil lønnstilskudd være et bedre egnet virkemiddel for å få trygdede tilbake i arbeid enn redusert arbeidstid.

5. Kortversjon

1. Den overordnede grunnen til at NHO går i mot 6-timersdag, er at dette er en velferdsreform arbeidslivet og samfunnet ikke har råd til.

Kortere arbeidsdag med full lønnskompensasjon tilsvarer 25 prosent lønnsøkning. Det betyr at norske industribedrifter ville gått med underskudd.

Andelen eldre øker og lever lenger. Det blir mange flere eldre, samtidig som arbeidsstyrken avtar.

Vi trenger så mange hender og hoder som mulig i arbeidslivet fremover. Da kan vi ikke samtidig redusere arbeidstiden.

2. NHOs andre innvending mot forsøk med 6-timersdag, er at vi ikke tror at dette vil løse noen problemer. Vi tror ingen av de argumentene Fornyings- og administrasjonsminister Heidi Grande Røys, anfører til forsvar for 6-timersdag medfører riktighet:

Flere vil ikke stå lengre i jobb

Arbeidstiden er redusert flere ganger siden 1960-tallet. Det samme er reell pensjonsalder. Redusert arbeidstid fører ikke til at folk står lengre i jobb!

Flere vil ikke komme inn i arbeidslivet

6-timersdag vil øke lønnskostnadene med 25 prosent, samtidig som vi tar ut 20 prosent av alle arbeide timer. Få bedrifter vil ha råd til å ansette flere for å kompensere for tapt arbeidstid.

Sykefraværet går ikke ned

Flere bedrifter har forsøkt dette i forskjellige prøveordninger. Det er ikke dokumentert at redusert arbeidstid gir varig redusert fravær.

NHO er opptatt av å bevare den norske velferden. Den forrige regjeringen, sammen med Arbeiderpartiet og Senterpartiet, inngikk i 2005 et pensjonsforlik som skulle bidra til å sikre oss tilstrekkelig arbeidskraft i fremtiden, og en bærekraftig alderspensjon også når vi blir 50 prosent flere eldre. Tas 20 prosent av alle arbeidete timer vekk, må vi se bort fra hele pensjonsforliket. NHO velger å se bort fra forslaget om 6 timersdag, og vi støtter ikke at offentlige midler skal brukes til prøveprosjekter med redusert arbeidstid.

3. Den tredje grunnen til at NHO ikke ønsker forsøk med 6-timersdag, er at bedriftsvise forsøk ikke synliggjør de utfordringene samfunnet vil måtte løse.

NHOs syn er ikke til hinder for at bedrifter som ønsker å redusere arbeidstiden for derigjennom å utnytte produksjonskapasiteten bedre, prøver ut dette. Vi er for fleksibilitet i arbeidslivet og har respekt for behovet for ulike lokale løsninger på den enkelte bedrift.

4. Til sist, men ikke minst vil NHO understreke at vi ser på kravet om 6-timersdag ene og alene som et ønske om mer fritid. Ikke først og fremst for å redusere den daglige arbeidstiden, men snarere for å innføre kortere arbeidsuke eller flere feriedager. Med andre ord; ikke motivert av tidsklemme på jobb, men av fritidsklemmen privat.