

Kristin Alsos og Mona Bråten

Arbeidstidsreduksjoner En kunnskaps- oppsummering

Fafo-notat
2020:18

Kristin Alsos og Mona Bråten

Arbeidstidsreduksjoner

En kunnskapsoppsummering

Fafo-notat 2020:18

Fafo-notat 2020:18

© Fafo 2020

ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
1 Innledning	8
1.1 Normalarbeidsdagen.....	9
1.2 Krav om kortere arbeidstid	10
1.3 Lov- og avtalefestede velferdspermisjoner.....	10
1.4 Hensynet til helse og vern	11
1.5 Redusert arbeidstid i form av deltid	11
1.6 Ulike utviklingstrekk som påvirker arbeidstiden	12
1.7 Nyere argumenter for redusert arbeidstid	13
1.8 Utviklingen i Europa	14
2 Tidligere arbeidstidsreduksjoner	15
2.1 Arbeidstidsnedsettelsen i 1987	15
2.2 Hvilke konsekvenser fikk arbeidstidsnedsettelsen for ulike arbeidstidsordninger?	16
2.3 Den femte ferieuka	18
2.4 Endringer i regulering av turnusarbeid	18
3 Prinsipielle og økonomiske sider ved arbeidstidsreduksjoner	20
3.1 Sekstimersdag, 30-timers arbeidsuke	20
3.2 Evaluerte forsøksordninger med sekstimersdag etter år 2000.....	23
3.3 Oppsummering forsøksordninger med sekstimersdag.....	30
3.4 Forsøksordninger som ikke er evaluert.....	31
3.5 Alternative turnusordninger i pleie- og omsorgssektoren	32
3.6 Fri til kompetanseutvikling.....	35
3.7 Arbeidstidsreduksjon for seniorer	35
3.8 Oppsummering av andre ordninger med redusert arbeidstid	37
4 En videre reduksjon	39
4.1 Diskusjoner om sekstimersdag i forbundene	39
4.2 Kan en reduksjon innarbeides i dagens arbeidstidsordninger?	40
4.3 Skift og turnus	40
4.4 Redusert arbeidstid i form av deltid	42
4.5 Kortere, men mer ubekvem arbeidstid?.....	42
4.6 Kan ny teknologi muliggjøre en reduksjon?	43
4.7 Ulike løsninger på ulike områder?	43
4.8 Oppsummering	45
Litteratur	47

Forord

På LO-kongressen i 2017 ble det gjort et vedtak om at LO skal utarbeides en plan for hvordan organisasjonen kan jobbe videre med arbeidstidsreduksjoner. Planen skulle bygge på erfaringer fra nasjonale og internasjonale forsøk i ulike bransjer og sektorer. På denne bakgrunn ble Fafo bedt om å oppsummere tidligere forskning og nyere forsøk på å redusere arbeidstiden for grupper av arbeidstakere. I tillegg til en litteraturgjennomgang har vi gjennomført intervjuer i ulike LO-forbund for å undersøke hvilken utforming en eventuell framtidig arbeidstidsreduksjon kan ha.

I arbeidet med dette notatet har vi hatt god hjelp fra ansatte i LO og forbundene med lang erfaring fra arbeidstidsfeltet. Vi vil derfor takke Ragnar Bøe Elgsaas, Øyvind Rongevær, Ellen Horneland samt representanter i LOs arbeidsgruppe. I tillegg vil vi takke tidligere Fafo-kolleger og arbeidstidsekspertene Dag Olberg og Heidi Nicolaisen for litteraturtips og kommentarer til notatet. Fafos informasjonsavdeling har stått for ferdigstilling av notatet, og en takk går også til dem for dette arbeidet.

Oslo, november 2020

Kristin Alsos og Mona Bråten

Sammendrag

På LO-kongressen i 2017 ble det vedtatt at det skal utarbeides en plan for hvordan LO og forbundene kan arbeide videre med å redusere arbeidstiden. Planen skulle bygge på erfaringer fra nasjonale og internasjonale forsøk i ulike bransjer og sektorer. Fafø har fått i oppdrag å utforme et kunnskapsgrunnlag som skal benyttes i dette arbeidet. Formålet med dette notatet er å samle kunnskap om hvilke praktiske konsekvenser arbeidstidsforkortelser har hatt for arbeidstidsordninger og organisering av arbeidstid på virksomhetsnivå. Selv om sekstimersdag har vært førende i diskusjoner om nedsettelse av arbeidstid, er ikke dette notatet begrenset til dette. Vi undersøker ulike måter å redusere samlet arbeidstid på, hvor også økt ferie, delvis pensjonering, livsfasetilpasset arbeidstid med mer er omfattet. Til grunn for dette notatet ligger litteratursøk og søk i åpne kilder samt ti kvalitative intervjuer i åtte ulike LO-forbund.

Diskusjoner omkring arbeidstidsreduksjoner tar gjerne utgangspunkt i «normalarbeidsdagen», et begrep som handler om mer enn arbeidstidens lengde; det handler også om *arbeidstidens plassering* og om *kompensasjon* for arbeid utenfor det normale tidsrommet (Nicolaisen & Olberg 2013). Det typiske for arbeidstidsforkortelser har vært at de først har blitt innført i tariffavtalene og eventuelt lovfestet senere, men det finnes også unntak fra dette. Fra starten av 1900-tallet har en sett en gradvis reduksjon av daglig og ukentlig arbeidstid. Den siste reduksjonen ble lovfestet i 1977 med 40-timersuke, og en ytterligere reduksjon ble tariffestet med virkning fra 1987, da en fikk 37,5-timersuke. Utvidet ferie, som tariffesting av den femte ferieuka på starten av 2000-tallet, har også bidratt til å redusere den samlede arbeidstiden.

Regulering av maksimal arbeidstid er ikke alene avgjørende for hvor lenge arbeidstakerne jobber. Norge har en relativt høy andel deltidsarbeidende i en internasjonal sammenheng. Økte stillingsstørrelser for deltidsansatte har vært et tilbakevendende tema i partssamarbeidet over flere tiår. Ulike utviklingstrekk kan også legge et press på arbeidstidens organisering, herunder utvidelse av åpningstider og driftstider og tilpasning av arbeidstiden til langpendlere, for eksempel utenlandsk arbeidskraft. Mens arbeidstidsreduksjoner tidligere særlig har vært begrunnet i hensynet til arbeidstakernes helse og vern, har andre argumenter fått større vekt de siste tiårene. Dette omfatter livsfasetilpasset arbeidstid og ønsket om å redusere forbruket i et klimaperspektiv.

Tidligere arbeidstidsreduksjoner

Vi ser nærmere på tre tidligere arbeidstidsreduksjoner: nedsettelsen av den tariffestede arbeidstiden til 37,5-timersuke i 1987, innføring av den femte ferieuka på 2000-tallet og endringene i arbeidsmiljøloven i 2009 som sprang ut av Skift/turnusutvalgets arbeid (NOU 2008: 17).

Arbeidstidsreduksjonen i 1987 ble tatt ut på ulike måter i ulike deler av norsk arbeidsliv. Mest vanlig var det å redusere arbeidstiden med en halvtime hver dag. Dette gjaldt også skiftordninger, selv om enkelte virksomheter valgte å ta ut hele reduksjonen på kveldsskiftet på fredager. I bilbransjen var det ikke uvanlig å ta ut reduksjonen

i form av fridager for å kunne opprettholde driftstiden. Innen kommunal helse og omsorg førte reduksjonen til mindre helgejobbing.

For den femte ferieuka var variasjonen mindre. Innen noen bransjer, for eksempel buss, ble innføringen praktisert slik at den femte uka ble lagt til inneklemt dager, i andre i forbindelse med påske og jul. Innen noen bransjer tas ferieuken ut i timer ved at feriedagene blir omregnet til å tilsvare 7,5 timer. Innen offshore ble endringen innbakt i en ny arbeidstidsordning, der de ansatte jobbet to uker og hadde fri fire uker (2 + 4-ordning).

Lovendringene som kom i etterkant av Skift/turnusutvalgets arbeid (NOU 2008: 17), endret beregningen av ukentlig arbeidstid for ansatte i turnus. Bakgrunnen for utvalget var blant annet misnøye knyttet til den eksisterende trappetrinnsmodellen som i realiteten var basert på industriens skiftordninger. Endringene synes å ha hatt mindre betydning for grupper organisert i LO. Det er få arbeidstakere som jobber tredelt turnus, eller som arbeider tilstrekkelig natt og helg til at endringen får en effekt.

Prinsipielle og økonomiske sider ved arbeidstidsreduksjoner

I denne delen oppsummerer vi litteratur som har sett på prinsipielle og økonomiske sider ved å redusere arbeidstiden. Vi gjennomgår ulike forsøk med sekstimersdag som er evaluert. Disse viser at flere av forsøkene har hatt positive kvalitative virkninger ved at ansatte opplever en forbedring av arbeidsmiljøet og i balansen mellom jobb og fritid, men også at det er heftet noen utfordringer ved å måle effekten på sykefravær og produktivitetsforbedringer.

Barth (2006) peker på flere metodiske utfordringer med forsøk med sekstimersdag og virkningen av disse. Utfordringene gjelder særlig målsettingene for ordningene (om det er virkninger knyttet til arbeidstaker eller til virksomheten) og hvordan virkningene skal måles. Videre er det utfordringer med seleksjon (ofte stor grad av frivillighet i deltakelsen) og heterogene effekter som følge av variasjoner i underliggende teknologi og markedsforhold som bidrar til å begrense overføringsverdien til andre typer virksomheter og bransjer. Det vil med andre ord være vanskelig å generalisere virkningene ut over den aktuelle avdelingen, virksomheten eller bransjen som er omfattet av forsøksordningen. Disse utfordringene gjør seg også gjeldende i flere av de forsøksordningene som er presentert i dette notatet.

Det finnes også eksempler på andre ordninger med redusert arbeidstid, som ulike turnusordninger eller reduksjon for enkeltgrupper som seniorer. De aller fleste forsøkene har foregått i offentlig sektor, og i flere av tilfellene har de vært rettet mot avgrensede grupper, som seniorer eller ansatte i helse- og omsorgssektoren. Hva angår redusert arbeidstid som seniortiltak, er hovedkonklusjonen at tiltakene virker positivt på sykefravær og på at seniorene står lenger i jobb. Samtidig ville disse også valgt å stå lenger i jobb uten slike tiltak. Undersøkelser av tilrettelegging for seniorer i privat sektor viser at arbeidsgiverne ofte synes det er vanskelig å finne egnede tiltak. Også her vises det til at tidspunkt for pensjonering i stor grad er individuelt og vanskelig kan tilbakeføres til ulike tiltak som for eksempel arbeidstidsreduksjon. Når det gjelder andre arbeidstidsordninger, som 3 + 3-turnus i pleie- og omsorgssektoren i Bærum og i Harstad, viser det positive effekter på arbeidsmiljø og sykefravær. Men denne typen arbeidstidsordning vil ikke passe i alle typer virksomheter, og erfaringene kan bli vanskelig å overføre til andre virksomheter og sektorer.

En videre reduksjon av arbeidstiden

I denne delen drøfter vi konsekvensene av en videre reduksjon av arbeidstiden. Denne delen er i hovedsak basert på intervjuer i enkelte av LOs forbund. Det er store forskjeller i hvor stor interessen er for en arbeidstidsreduksjon i forbundene. Dette henger sammen med hvilke hensyn de ønsker at en arbeidstidsreduksjon skal ha. For noen er motivet å få en bedre balanse mellom jobb og fritid, for andre er det at arbeidet er så belastende at det er vanskelig å arbeide 37,5-timers arbeidsuke, mens noen også peker på at det er behov for å bruke tid på kompetanseutvikling, eller at vi av hensyn til miljøet må redusere forbruket, og at dette kan gjøres gjennom å bytte lønn og fritid. Der interessen for arbeidstidsreduksjon er lavest, er det gjerne andre endringer som framstår viktigere for enkeltgrupper når det gjelder hensynet til helse og balansen mellom jobb og fritid. Det handler om hvordan arbeidstiden organiseres. Enkelte arbeidstakere opplever at arbeidstiden er under press som følge av økt driftstid eller tilpasning til arbeidsinnvandrernes og pendlernes arbeidstidsordninger. Bedre arbeidstidsordninger som gir mer fri sammen med familien, kan da oppleves å ha større betydning enn at arbeidstiden går ned.

I de forbundene der de er åpne for å redusere arbeidstiden, synes det enten å være økt blokkfritid / lengre ferie eller redusert daglig eller ukentlig arbeidstid som framstår som mest aktuelt. Livsfasetilpasset arbeidstid får lite tilslutning fra våre informanter. Miljø og reduksjon av forbruk som argumenter for å redusere arbeidstiden er lite framtreddende i de ulike forbundene.

Samlet sett synes det å være praktisk mulig å gjennomføre en arbeidstidsreduksjon på de ulike tariffområdene, men ut over forsøksordninger vil dette kreve endringer i tariffavtalen for å få den ønskede virkningen. De fleste informantene er klare på at reduksjonen ikke kan følges av en tilsvarende lønnsnedgang, og flere tar til orde for at det må gis full lønnskompensasjon. Hvordan dette løses, vil være viktig for utviklingen i lønnsforskjellene etter en eventuell arbeidstidsreduksjon.

Arbeidslivet omstilles kontinuerlig, og arbeidstakere som mister deler av sine oppgaver, får gjerne nye, enten i eksisterende eller i en ny virksomhet. Gitt at den teknologiske utviklingen fører til at behovet for arbeidskraft generelt vil gå ned, kan dette tas ut som en arbeidstidsreduksjon. Dermed sikrer en at arbeid ikke bare blir forbeholdt noen, men deles mellom flere. Per i dag er det ingen sikker kunnskap om hvordan utviklingen vil være. I SSBs framskrivinger for sysselsettingen (Cappelen mfl. 2018) ligger det inne en fortsatt vekst i sysselsettingen fram mot 2035, selv om enkelte næringer vil oppleve en nedgang.

Forutsetningen for denne rapporten har vært å se på hvordan en arbeidstidsreduksjon kan gjennomføres. Formålet har derfor ikke vært å argumentere for eller mot en arbeidstidsreduksjon. Samtidig virker dagens engasjement for å redusere arbeidstiden å være varierende, særlig sett opp mot ønsket om å endre plassering av arbeidstid og lønnsnivå i enkelte bransjer. Hvorvidt en arbeidstidsreduksjon først og fremst skal ivareta helsehensyn eller balansen mellom arbeid og fritid, er det også ulike synspunkter på. Dette kan tale for at gjennomføring av en arbeidsreduksjon bør skje gradvis slik at denne ikke fullt ut erstatter andre endringsbehov. En forsiktig start kan enten skje i form av at en starter med en mindre reduksjon, for eksempel en halvtime, eller at en starter med enkelte områder eller yrkesgrupper. Uavhengig av tempoet tyder intervjuene på at det bør være rom for en viss fleksibilitet når det gjelder hvordan reduksjonen tas ut innenfor ulike tariffområder.

1 Innledning

På LO-kongressen i 2017 ble det vedtatt det skal utarbeides en plan for hvordan en kan gå videre med arbeidstidsreduksjoner. Planen skal bygge på erfaringer fra nasjonale og internasjonale forsøk i ulike bransjer og sektorer. Fafo har fått i oppdrag å utforme et kunnskapsgrunnlag som skal benyttes i dette arbeidet. Formålet med dette notatet er å samle kunnskap om hvilke praktiske konsekvenser arbeidstidsforkortelser har hatt for arbeidstidsordninger og organisering av arbeidstid på virksomhetsnivå. Selv om sekstimersdag har vært førende i diskusjoner om nedsettelse av arbeidstid, er ikke dette notatet begrenset til dette. Vi undersøker ulike måter å redusere samlet arbeidstid på, hvor også økt ferie, delvis pensjonering, livsfasetilpasset arbeidstid med mer er omfattet.

Arbeidstid er et sentralt tema i arbeidslivsforskningen og et tema som er undersøkt fra flere ulike vinkler. Mye av denne forskningen er oppsummert i Arbeidstidsutvalgets innstilling, NOU 2016: 1. Selv om det er gjort mye forskning på arbeidstid, er det fremdeles gjennomført få evalueringer av arbeidstidsforkortelser i Norge. Ett unntak er evalueringen av sekstimersdagen ved Tine Heimdal (se Olberg 2008) og Bergen kommune (Rambøll 2009). I dette notatet har vi samlet eksisterende kunnskap om konsekvenser av ulike arbeidstidsforkortelser fra 1987 og fram til i dag. Dette bygger til dels på foreliggende forskningslitteratur, men vi har også inkludert ordninger som ikke har vært dokumentert eller evaluert. Vi har konsentrert oss om ordninger som har vært evaluert etter år 2000. I tillegg undersøker vi hvilke konsekvenser en videre reduksjon av arbeidstiden vil ha for ulike bransjer. Sistnevnte innebærer ikke en uttømmende diskusjon av konsekvensene, men er basert på synspunkter som har framkommet i intervjuer med sentrale informanter i ulike LO-forbund.

Til grunn for dette notatet ligger litteratursøk og søk i åpne kilder samt ti kvalitative intervjuer i åtte ulike LO-forbund. Intervjuene ble gjennomført med overenskomstansvarlige eller andre personer i sekretariatene som kjente problemstillinger knyttet til arbeidstid godt. Hvilke forbud som er omfattet, er oppsummert i tabell 1.1.

Tabell 1.1 Oversikt over intervjuer

Forbund	Antall intervjuer
Fagforbundet	2
Fellesforbundet	2
FO	1
Handel og Kontor	1
Industri Energi	1
NAF	1
NNN	1
NTL	1

I intervjuene var vi opptatt av å kartlegge hvilke konsekvenser tidligere arbeidstidsreduksjoner hadde hatt, om forbundene kjente til tidligere eller eksisterende forsøk

på reduksjon av arbeidstid, samt hvilke konsekvenser ulike former for reduksjon ville ha på ulike tariffområder. I hvert intervju deltok fra én til tre personer, og intervjuene var konsentrert om enkelte tariffområder innenfor de ulike forbundene.

Vi gir først et historisk overblikk over ulike arbeidstidsreduksjoner og ulike utviklingstrekk som gjør seg gjeldende i dagens diskusjon, før vi ser på hvilke konsekvenser arbeidstidsnedsettelsen i 1987, innføringen av den femte ferieuka i 2001/2002 og innføringen av § 10-4 (6) om tredelt skift- og turnusarbeid har hatt for de ulike tariffområdene. Dette er reduksjoner som har omfattet hele arbeidslivet. Deretter sammenfatter vi hva forskningslitteraturen sier om reduksjon av arbeidstid, før vi går over til å beskrive ordninger som har vært utprøvd på enkelte virksomheter eller andre avgrensede områder. Sistnevnte er til dels basert på dokumentasjons- og evalueringsrapporter, dels på søk i åpne kilder, og dels på informasjon fra de kvalitative intervjuene. Avslutningsvis drøfter vi også hvilke konsekvenser en reduksjon av arbeidstiden vil ha for eksisterende arbeidstidsordninger. Konsekvensene er knyttet opp til ulike måter å redusere arbeidstiden på.

1.1 Normalarbeidsdagen

Den historiske utviklingen i arbeidstidens lengde og diskusjoner omkring redusert arbeidstid fra industrisamfunnets tidlige fase i siste halvdel av 1800-tallet og fram til begynnelsen av 2000-tallet er godt dokumentert (Nicolaisen 2001; Nicolaisen & Olberg 2002; Olberg 2005; Byrkjeland 2006; Rambøll 2006; Olberg & Nicolaisen 2013). På grunnlag av disse bidragene vil vi her gi et kort historisk riss over utviklingen i arbeidstidens lengde og hvilke argumenter som har vært førende i debatten.

Diskusjoner om arbeidstidsreduksjoner tar gjerne eksplisitt eller implisitt utgangspunkt i «normalarbeidsdagen» som utgjør kjernen i det tradisjonelle arbeidstidsregimet. Nicolaisen og Olberg (2013) skriver at begrepet «normalarbeidsdagen» verken er juridisk, presist eller entydig, men likevel helt sentralt, både som regulering og som sosial praksis. Diskusjoner om normalarbeidsdagen handler om mye mer enn arbeidstidens lengde, det handler også om *arbeidstidens plassering* og om *kompensasjon* for arbeid utenfor det normale tidsrommet (ibid.). Forskerne peker dessuten på at normalarbeidsdagen indirekte regulerer fritiden og tidsrytmen i en rekke sosiale institusjoner. Normalarbeidsdagen er i dag kjennetegnet ved følgende:

- 1 *Arbeidstidens lengde* er 37,5 timer per uke (tariffestet) og 7,5 timer per dag (i enkelte overenskomster), maks ni timer per dag og 40 timer per uke (lovfestet).¹
- 2 *Arbeidstidens plassering* er sjeldnere regulert, men de tariffavtalene som har regler om plassering, definerer dagtid for eksempel i tidsrommet 06/07–16/17/18. Arbeidstid utenfor dette kan utløse rett til kompensasjon eller må for eksempel organiseres som skift. I loven begrenses plassering av ordinær dagtid kun av reglene for natt (mellom kl. 21 og 06, men med unntak der «arbeidets art gjør det nødvendig»). Regler om plassering av arbeidstid er vanligere i tradisjonelle arbeideravtaler enn i funksjonæravtaler (Stokke 2002).
- 3 *Kompensasjon* for lang og/eller usosial/ubekvem arbeidstid er regulert i tariffavtaler og er et viktig støtteelement for normalarbeidsdagen. En vanlig ordning har vært at arbeid utenfor normalarbeidsdagen, det vil si arbeid på kveld og i helger, har blitt kompensert særskilt. Overtidsarbeid har tradisjonelt blitt kompensert

¹ Arbeidsmiljøloven har også krav om daglig og ukentlig arbeidsfri (aml § 10-8). Kravene om minst elleve timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer og sammenhengende arbeidsfri på 36 timer i løpet av sju dager begrenser arbeidstidens lengde der denne gjennomsnittsberegnes. Grensene er imidlertid ikke strenge nok til at de i seg selv definerer en normalarbeidsdag.

med et prosenttillegg. De senere årene har ordninger med tidskompensasjon, ofte kalt avspasering, blitt mer vanlig som et tillegg/alternativ til pengekompensasjon. 4 *Nivå for regulering* er sentralt i lov og tariffavtale (sektor/bransje) og i særavtale (virksomhetsnivå).

1.2 Krav om kortere arbeidstid

Den godt og vel hundre år lange kampen om normalarbeidsdagen i Norge har i stor grad handlet om reduksjoner i arbeidstid (Byrkjeland 2006; Nicolaisen & Olberg 2013). Kravet om kortere arbeidsdag og fri i helgene var forankret i den organiserte fagbevegelsen og del av en internasjonal kampanje for å innføre åtte timers maksimal arbeidsdag. Den første organiserte kampen for begrensninger i arbeidstid oppsto i Norge på midten av 1800-tallet, med Thranittbevegelsen som sentral pådriver. Fagforeningenes Sentralkomite satte kampen for åttetimersdagen på dagsordenen i 1885. Det typiske for arbeidstidsforkortelser har vært at de først har blitt innført i tariffavtalene og eventuelt lovfestet senere, men det finnes unntak fra dette.

Fra begynnelsen av 1900-tallet banet industrien vei for en gradvis innføring av åttetimersdagen i ulike deler av arbeidslivet. I kjølvannet fulgte universelle lovendringer som begrenset arbeidstiden:

- arbeidervernloven 1915: normalarbeidsdag på ti timer per dag og 54 timer i uka
- arbeidervernloven 1919: normalarbeidsdag på åtte timer og 48 timer i uka (seks dager i uka)
- arbeidervernloven 1959/1960: reduksjon av ukentlig arbeidstid til 45 timer
- arbeidervernloven 1968: reduksjon av ukentlig arbeidstid til maksimalt 42,5 timer
- arbeidsmiljøloven av 1977: slått fast at arbeidstiden ikke skulle overstige ni timer per dag og 40 timer i uka, gjelder fortsatt

I tillegg til reduksjon av den daglige og ukentlige arbeidstiden har årlig arbeidstid blitt redusert gjennom utvidelse av ferie. Ferie for større arbeidstakergrupper oppsto for alvor rundt 1920. Under første verdenskrig begynte også en del arbeidergrupper å få innarbeidet ferierett i tariffavtalene. Rett til ferie ble gradvis innført for ulike grupper, og ved tariffoppgjøret i 1937 fikk de fleste i industrien rett til ferie i to uker, altså tolv dager (Byrkjeland 2006). I 1947 vedtok Stortinget tre ukers ferie. I 1965 ble ferien utvidet til fire uker, og i 1976 fikk arbeidstakere over 60 år en femte ferieuke. I 1981 kom «Gro-dagen», som en begynnelse på en femte ferieuke for alle ansatte. Og i 2000 ble den femte ferieuken innført som en tariffestet rett – «Gro-dagen» ble da innlemmet som en del av denne (se kapittel 2).

1.3 Lov- og avtalefestede velferdspermisjoner

Både lov og tariffavtaler inneholder bestemmelser som gir ansatte rett til fri fra jobb, der det er nødvendig av hensyn til velferdsbehov. Rett til permisjon kan vanskelig ses på som en forkortelse av arbeidstiden, men kan likevel være interessant som et bakteppe i en diskusjon om en eventuell livsfasetilpasset arbeidstid. Hvor lang permisjon en har rett til, varierer etter årsak til permisjon, og det samme gjelder hvorvidt det betales lønn under permisjonen. Til dels kan rettighetene være lovfestet og rett til betaling tariffestet. Lovfestet fri omfatter for eksempel foreldrepermisjon, ammeferie og permisjon ved barns sykdom. Tariffestede rettigheter omfatter blant annet korte velferdspermisjoner. Korte velferdspermisjoner er en samlebetegnelse på bestemmelser som gir arbeidstakere rett til fri i noen dager eller timer til et bestemt formål.

Typisk gjelder det når den ansatte må ha fri for å gå i begravelser, gå til lege eller tannlege, tilvenning i barnehage osv. Slike bestemmelser ble første gang tariffestet i 1972 av LO og N.A.F., og rett til betaling ble tatt inn som en del av avtalens ordlyd i 1992 (Alsos & Stokke 2009). Tilsvarende bestemmelser finnes på andre tariffområder, også i offentlig sektor. Det varierer imidlertid hvor detaljerte disse er med hensyn til hvilke grunner som kan gi rett til permisjon (Alsos & Stokke 2009).

1.4 Hensynet til helse og vern

For fagbevegelsen har kravet om kortere arbeidstid vært begrunnet med helse og vern mot trøtthet og fare for ulykke på jobb. Rettferdighetsargumentet om at også arbeidsfolk hadde rett til å leve et liv utenfor arbeidet og å kunne disponere tid til andre aktiviteter enn det å arbeide for andre, var sentralt for kravet om åttetimersdag tidlig på 1900-tallet. Økt fritid skulle gi bedre muligheter for rekreasjon. Velferdshensyn har også vært viktige. Kortere arbeidstid ble ansett som vesentlig for å få et godt familieliv. Arbeidsgiverne var på sin side først og fremst opptatt av konsekvenser for konkurransesituasjonen samt av å opprettholde produktiviteten og sikre økonomisk vekst. På nasjonalt nivå ble etter hvert makroøkonomiske hensyn, hensynet til selsksetting og velferdsordninger viktige argumenter i diskusjonene omkring arbeidstidsreduksjoner (Byrkjeland 2006).

Nicolaisen og Olberg (2013) beskriver hvordan historien om arbeidstidsregulering tok en ny retning i overgangen mellom 1970- og 1980-tallet. Den langvarige historiske tendensen med standardisering og normering av arbeidstiden ble brutt da krav om fleksibel arbeidstid ble gjort gjeldende. Bakgrunnen for dette skiftet var sammensatt, det dreide seg både om kvinnes inntog på arbeidsmarkedet og om at konkurransen mellom virksomheter ble mer internasjonal og tøffere (ibid.). Arbeidstidsutvalget i 1984 diskuterte arbeidstidsreformer på bred front, både slike som ville ha konsekvenser for arbeidsuka og -året, og slike som vedrørte hele yrkeslivet (Byrkjeland 2006). Blant ordningene som ble diskutert, var fleksitid, kortere arbeidsuke (30-timersuke), utvidet fødsels-/småbarnspermisjon, lavere pensjonsalder, lengre ferie og sabattsordninger. Livsløpsperspektivet var sentralt i utvalgets argumenter omkring kortere arbeidsdag og vektlegging av småbarnsforeldres behov. I senere utvalgsarbeider om arbeidstid har fleksibilitet og fleksitid stått sentralt, likeledes valgfrihet samt hensyn til virksomhetenes økonomi og drift og hensyn til kunder og brukere. Livsløpsperspektivet har også vært viktig i diskusjoner rundt arbeidstidsforkortelse for seniorer og som tiltak for å få flere til å stå i arbeid lenger.

1.5 Redusert arbeidstid i form av deltid

Norge har en relativt høy andel deltidsarbeidende i en internasjonal sammenheng. Økte stillingsstørrelser for deltidsansatte har vært et tilbakevendende tema i partsamarbeidet over flere tiår. Deltidsarbeid kan klassifiseres langs to ulike dimensjoner: kvalitet og grad av frivillighet (Nicolaisen mfl. 2019).

Kvaliteten er blant annet relatert til lønns- og arbeidsvilkår og sosial beskyttelse. Vilkårene kan være av en slik art at de tilsvarer en fulltidsstilling, det vil si at den deltidsarbeidende kan jobbe mindre, men tjene det samme som en fulltidsansatt. En slik form for deltid vil tilsvare en arbeidstidsreduksjon med full lønnskompensasjon. Mer vanlig er det imidlertid at deltidsansatte har en forholdsmessig lavere lønn, i enkelte bransjer også dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn en forholdsmessighet skulle tilsi (Nicolaisen mfl. 2019).

Graden av frivillighet er knyttet til at årsakene til at noen arbeider deltid, er ulike. For noen har det sammenheng med at arbeidsgiver ikke kan eller vil tilby større stilling, selv om den ansatte ønsker seg dette. Andre ønsker ikke en større stillingsprosent, for eksempel fordi de ønsker en annen balanse mellom jobb og fritid, eller fordi de av helsemessige årsaker ikke ønsker å jobbe mer.

Det finnes mye forskning om årsakene til deltid og hva som kan gjøres for å redusere deltidsandelen, se for eksempel Moland (2013) for en kunnskapsoversikt. Noe av denne forskningen prøver også å besvare hvorfor noen velger å jobbe deltid. Deltidsandelen i norsk arbeidsliv var på 24 prosent i 2014–2016 og mest utbredt innen helse og sosial (38 prosent) og varehandel og hotell og restaurant (34 prosent) (Nätti & Nergaard 2019). En stor andel av denne deltiden synes å være normalisert. Med dette menes at deltidsarbeid ikke brukes som en vei inn i en fulltidsstilling, men at ansatte fortsetter å arbeide deltid over lengre tid. Samtidig fører heller ikke deltid til at personer på sikt forsvinner ut av arbeidsmarkedet eller går over i arbeidsledighet eller på sosiale ytelser. 17 prosent av de sysselsatte var frivillig deltidsarbeidende, enten av hensyn til studier, helse, familie eller av andre grunner. Andelen frivillig deltidsarbeidende var lavere i 2014–2016 enn 20 år tidligere (Nätti & Nergaard 2019:223).

Frivillig deltid har blitt beskrevet som en mestringsstrategi i pleie- og omsorgssektoren. Med dette menes at arbeidet er så belastende at de ansatte ikke klarer å arbeide full stilling (Brulid 2011; Nicolaisen & Bråthen 2012). Moland og Gautun (2002) gjennomførte en undersøkelse blant vel 1300 hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Blant de deltidsansatte som ikke ville øke stillingsprosenten sin, var de tre viktigste årsakene for dette familieforhold, helsemessige grunner og fritid. Undersøkelsen viser videre at økt lønn og økt betaling på ubekvemme tidspunkter er hovedgrunnene til at arbeidstakerne vil øke eller ikke redusere arbeidstiden. Dette indikerer at fritiden verdsettes høyere enn verdien av lønna. Samtidig var det nesten seks av ti som også vektla flere på jobb, mens mellom tre og fire av ti trakk fram mer dagtidsarbeid og færre ubekvemme vakter, bedre fysisk arbeidsmiljø og færre tunge brukere. Det er momenter som taler i retning av at arbeidet vurderes som for tungt til å jobbe mer. Den viktigste årsaken til at hjelpearbeiderne/omsorgsarbeiderne ønsket å jobbe mindre, var helse.

1.6 Ulike utviklingstrekk som påvirker arbeidstiden

Hvordan samfunnet organiseres på ulike områder, har ofte betydning for hvordan arbeidstiden organiseres. Ulike utviklingstrekk legger press på arbeidstiden til de som jobber i de aktuelle bransjene. I noen bransjer har presset og endringene i arbeidstiden vært mer merkbart enn i andre, for eksempel innen varehandel hvor lengre åpningstider bidrar til at butikkene må bemannes i flere av døgnetts timer, samtidig som nivået på bemanningen må avpasses til når det er flest kunder og mest trafikk i butikken. Det har gitt både lengre arbeidstid, mer deltid og arbeid på ugunstige tider som sen kveld og lørdager.

Endringer i åpningstider og endringer i arbeidstiden for de som jobber i ulike deler av servicesektoren, legger også press på åpningstider i barnehager og andre velferdstilbud, som er tilrettelagt for å følge tidsrytmen i arbeidslivet for øvrig. I omsorgssektoren har brukerperspektivet fått større vekt. Det har lagt press på organiseringen av ansattes arbeidstid, og ordninger med lengre vakter og såkalt «medleverturnus» har blitt mer vanlig.

En annen bransje som har merket endringer, er varetransport, hvor økt netthandel har bidratt til hjemtransport av varer på tider når kunden er hjemme og kan ta imot

varene. Hjemkjøring av matvarer som er temperatursensitive, og som ofte leveres til samme kunde flere ganger per uke, er et eksempel på et utviklingstrekk i handlevaner som påvirker sjåførenes arbeidstid.

Andre eksempler er bransjer med stort innslag av utenlandsk arbeidskraft og mange som pendler mellom arbeid i Norge og familien i hjemlandet. Verftsindustrien og bygg- og anleggsbransjen er eksempler på bransjer med et stort innslag av arbeidsinnvandrere som ønsker andre arbeidstidsordninger med lengre arbeidsdager og lengre friperioder i hjemlandet, og som kan legge press på etablerte arbeidstidsordninger og arbeidstidsønsker hos sine norske kolleger.

Dette korte omrisset av noen utviklingstrekk som legger press på etablerte arbeidstidsordninger, illustrerer hvordan arbeidstidsfeltet er i stadig endring, og illustrerer den økte betydningen av arbeidstidens organisering og plassering. Mens noen opplever at den daglige arbeidsdagen blir lengre som følge av disse endringene, opplever andre at arbeidstiden både blir mer oppstykket og mer belastende enn tidligere.

1.7 Nyere argumenter for redusert arbeidstid

Gjennom årene har det også kommet flere og til dels nye argumenter for kortere arbeidstid. Det tas ofte til orde for å se arbeidstid i et livsløpsperspektiv. Ett av disse argumentene er redusert arbeidstid for eldre arbeidstakere, det vil si «seniorer». Tilbud om gradvis nedtrapping fra arbeidslivet er blitt framhevet som et viktig virkemiddel for å få flere eldre til å stå lenger i arbeid. Gjennom endringer i institusjonelt regelverk med pensjonsreformen, IA-avtalen og arbeidsmiljøloven (§10-2 (4)) er det gitt muligheter for å kombinere jobb og pensjon. Hensikten har vært å bidra til å redusere sykefraværet samt å holde flere uføre og eldre i arbeid (Midtsundstad 2018).

Et annet argument er knyttet til miljøvern hensyn og behov for reduksjoner i forbruket. Miljøpartiet De Grønne (MDG) har for eksempel konkretisert dette i politiske målsettinger om å redusere arbeidstiden fra 37 til 30 timer per uke, hvor redusert arbeidstid i hovedsak erstatter reallønnsøkning. Ved å dele på arbeidet vil en sikre en bedre balanse mellom arbeid og fritid, samtidig som forbruksveksten og tidsklemma reduseres (MDGs arbeidsprogram 2017–2021). Argumenter om behov for forbruksreduksjon av miljøhensyn finnes også i partiet Rødts program², hvor sekstimers arbeidsdag gis følgende begrunnelse: «Å bytte ut framtidig lønnsvekst i mer fritid vil gi en nødvendig bremsing i forbruk, men også gi økt fritid og frihet til norske arbeidstakere.» Argumenter om kortere arbeidsdag og redusert forbruk av hensyn til miljøet blir ofte møtt av motargumenter om at den økonomiske veksten vil bli lav, og at det dermed vil innebære betydelige kutt i velferden. I tillegg kan uheldige fordelingseffekter oppstå, hvis etterspurte grupper i arbeidslivet velger å arbeide mer enn den nye normalarbeidsdagen. På den annen side vil en lønnskompensasjon ved redusert arbeidstid ikke nødvendigvis gi betydelig redusert forbruk og mindre miljøbelastning på kort sikt, da fritidsreiser og aktiviteter kan øke.

Dette korte historiske risset av utviklingen av normalarbeidsdagen og kampen for arbeidstidsreduksjon viser først og fremst hvordan endringer i teknologi og samfunn har bidratt til økt kompleksitet i tidsorganiseringen av arbeidet.

² <https://xn--rdt-0na.no/sekstimersdag>

1.8 Utviklingen i Europa

Eurofond har fulgt utviklingen i arbeidstiden, både dens lengde og organisering, for medlemslandene og Norge i perioden 1999 til 2014 (Eurofound 2016). Arbeidstidsdirektivet (2003/88/EC) legger en ramme for utviklingen på arbeidstidsfeltet i medlemslandene, men det er et betydelig handlingsrom for nasjonale tilpasninger gjennom ulike kombinasjoner av lovgivning og kollektive forhandlinger på ulike nivåer. Eurofound peker på at det har vært et skifte i hvilken rolle kollektive forhandlinger om arbeidstid har spilt etter finanskrisa i 2008, og det generelle bildet er at kollektive forhandlinger har fått mindre betydning på dette feltet etter finanskrisa. Rapporten konkluderer med at det har vært få endringer i de institusjonelle ordningene for regulering av arbeidstid i medlemslandene i løpet av denne 15-årsperioden, men at det er en trend i retning av at forhandlinger om arbeidstid overlates til lavere nivåer i enkelte av landene. Også når det gjelder den framforhandlede normale arbeidstiden, har det vært lite endringer i EU mellom 1999 og 2004. Blant landene som ble medlem i EU etter 2004 (EU13), har det skjedd en konvergering i utviklingen av normal arbeidstid for de som jobber full tid, med hva som er vanlig i de øvrige medlemslandene – en utvikling som kan relateres til at disse da ble omfattet av EUs arbeidstidsdirektiv. Denne utviklingen stoppet imidlertid opp i 2011, og den normale arbeidstiden er fortsatt lengre i disse landene enn i EU15. Det pekes på at kollektive forhandlinger om arbeidstid spiller en mindre rolle i landene som kom inn i EU etter 2004, og at dette kan være en av grunnene til at den normale arbeidstiden her i gjennomsnitt er lengre enn i de øvrige EU-landene.

Når det gjelder lengden på den forhandlede arbeidstiden i de ulike landene, var denne i 2014 på mellom 37 og 37,5 timer for Danmark, Nederland, Sverige, Finland og Norge, mens den lå nærmere 38 timer for Tyskland og Belgia. For Kypros, Italia, Spania og Østerrike var den forhandlede arbeidstiden på mellom 38 og 39 timer per uke. Frankrike har den laveste fastsatte ukentlige arbeidstiden på 35,5 timer, mens den i Storbritannia er på nivå med Norge med 37,5 timer. Eurofound peker på utfordringer knyttet til en økende etterspørsel etter arbeidstid som i større grad ivaretar balansen mellom arbeid og fritid hos arbeidstakerne («work-life balance») og arbeidsgivernes økende etterspørsel etter fleksibilitet i arbeidsstyrken («flexible workforce»). Her ligger det en kime til konflikt i interessene hos arbeidsgiver og arbeidstaker som må balanseres i framtidige forhandlinger om den normale arbeidstidens lengde og på hvilket nivå denne skal fastsettes (Eurofound 2014:62–63).

2 Tidligere arbeidstidsreduksjoner

I denne delen ser vi nærmere på tre tidligere arbeidstidsreduksjoner, nedsettelsen til 37,5-timersuke i 1987, innføring av den femte ferieuka på 2000-tallet og endringene i arbeidsmiljøloven i 2009 som sprang ut av Skift/turnusutvalgets arbeid (NOU 2008: 17). Formålet er å beskrive endringene og hvilke konsekvenser disse fikk i ulike deler av arbeidslivet.

2.1 Arbeidstidsnedsettelsen i 1987

Da arbeidstakersiden i tariffoppgjøret i 1986 fikk gjennomslag for at arbeidstiden i tariffbundne bedrifter skulle settes ned fra 40 til 37,5 timer per uke, lå det flere utvalgsarbeid og mange utredninger til grunn.

Før arbeidstidsnedsettelsen i 1987 hadde arbeidstiden blitt redusert både i lov og tariffavtaler på midten av 1970-tallet. Endringene kom som følge av en dialog mellom regjeringen og arbeidslivets parter. Gjennom to lovendringer ble arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid satt ned til 36 timer.³ Regjeringen vektla å først redusere arbeidstiden for de arbeidstakerne som hadde mest ubekvem arbeidstid og arbeidsforhold, altså de i helkontinuerlige skiftordninger eller sammenliknbart turnusarbeid. Den siste lovendringen reduserte arbeidstiden ytterligere for personer i helkontinuerlig skift og sammenliknbart turnusarbeid og satte også ned arbeidstiden for øvrige arbeidstakere.

Parallelt med lovendringene ble det avtalt tilsvarende endringer i tariffavtalene. Som en del av tariffrevisjonen i 1976 ble det utarbeidet særskilte bilag til samtlige tariffavtaler mellom NHOs forgjenger, Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) og LO. I dette bilaget ble den tariffestede arbeidstiden redusert til de samme grensene som i loven. Samtidig ble arbeidstiden for toskiftsarbeid som ikke omfattet helg, redusert til 39 timer. Denne grensen hadde ikke noe parallell i loven.⁴ Innholdet i arbeidstidsbilaget ble i det vesentlige videreført i det nye arbeidstidsbilaget som kom inn under tariffrevisjonen i 1986, hvor den tariffestede arbeidstiden ble satt ned med 2,5 timer for alle grupper med unntak for de som arbeider helkontinuerlig treskiftsordning. Disse måtte nøye seg med 2,4 timers nedsettelse, da 33,6-timersuke var nødvendig for å kunne dekke en ukes totale timeantall med fem skiftlag.⁵ Arbeidstidsbilaget har i hovedsak stått uendret i disse avtalene siden 1986.⁶

Mens nedsettelsen ble tatt inn som et eget bilag i arbeideravtalene på NHO-området, ble dette gjort på andre måter på andre områder. Vi har ikke gjort noen systematisk gjennomgang av dette, men innen en av Virkes forgjengere, Handelens Arbeids-

³ Se endringslov av 20. desember 1974 nr. 71, i kraft 1. januar 1975, til den dagjeldende lov av 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern (arbeidervernloven) og ny endringslov av 9. april 1976 nr. 20.

⁴ Redusert arbeidstid for toskiftsordning som ikke gikk helg, ble innført i verkstedsindustrien i 1972 da arbeidstiden ble redusert til 40 timer. Nedsettelse til 39 timer gjaldt fra 1. januar i verkstedsindustrien, mens denne grensen ble innført for øvrig industri fra 1. april samme år.

⁵ Innstilling fra Arbeidstidsutvalget TBL/Fellesforbundet, 1995, vedlegg 1.

⁶ Referert i ARD 2005 s. 1.

giverforening, ble bestemmelser om å redusere arbeidstiden tatt inn i overenskomstens hoveddel. Det har gjort at referansene til 1987 har forsvunnet. Nedsettelsen fikk i praksis også størst betydning for arbeideryrkene. Industriarbeiderne var den gruppen med høyest andel som arbeidet 40-timersuke, og med lavest andel som hadde betalt spisepause.⁷ Funksjonærene hadde i hovedsak allerede arbeidet 37,5-timersuke.

I avtalen om nedsettelse av arbeidstid ble det også inkludert detaljerte bestemmelser om lønnskompensasjon og gjennomføring av nedsettelsen. Målsettingen synes å ha vært at ingen skulle gå ned i lønn som følge av nedsettelse av arbeidstiden, uavhengig av om lønna ble beregnet som månedslønn, timelønn, akkordlønn, provisjon osv.

2.2 Hvilke konsekvenser fikk arbeidstidsnedsettelsen for ulike arbeidstidsordninger?

Det finnes etter det vi kjenner til, ikke noen samlet dokumentasjon over hvordan forkortelsen ble gjennomført i ulike bransjer og i ulike virksomheter. Som en del av tariffoppgjøret ble det imidlertid laget en detaljert veiledning til hvordan nedsettelsen skulle gjennomføres (se del C). En reduksjon av arbeidstiden, uten at det ble gjort noe med arbeidstidsordningene, for eksempel gjennom rullerende pauser eller forskjøvet arbeidstid, vil i praksis innebære redusert driftstid. I forhandlingene på virksomhetsnivå om hvordan arbeidstidsnedsettelsen skulle gjennomføres i praksis, må dette ha vært et viktig moment. Avtalen fastsatte at det på den enkelte virksomhet skulle forhandles om gjennomføringen.

Utgangspunktet for dagarbeidere var at arbeidstiden skulle reduseres med en halv time per dag, og det ble også skissert alternative løsninger. Dette omfattet

- at den daglige arbeidstiden forkortes med 25 minutter ved seksdagersuke
- at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes slik at den er lengre enn 37,5 timer i enkelte perioder og kortere i andre
- at arbeidstidsreduksjonen helt eller delvis byttes inn i fridager

Ordninger basert på de to siste alternativene krevde enighet mellom partene, og hvis en ikke kom til enighet, var det hovedregelen om en halv time (25 minutter ved seksdagersuke) som gjaldt.

I praksis ble også hovedregelen den mest vanlige måten å gjennomføre arbeidstidsreduksjon på. Endringene innen Jern og Metalls organisasjonsområde ble kartlagt gjennom en spørreundersøkelse i 1987 (Karlsen 1988).⁸ Også her var det vanligste at den daglige arbeidstiden ble forkortet med en halv time. For de som jobbet dagtid, var det nest vanligste alternativet at en fikk mindre enn en halv time kortere daglig arbeidstid, men at en i tillegg fikk ekstra fridager. For toskiftsordningene var en halv times forkortelse på hvert skift det vanligste resultatet av de lokale forhandlingene. På andre plass kom en ordning uten forkortelse av de daglige skiftene, men der hele fritiden ble tatt ut i kveldsskiftet på fredagen. Enkelte hadde ingen eller kortere daglig arbeidstidsnedsettelse, men fikk heller flere fridager. I enkelte av bedriftene ble avtalen om ny arbeidstidsordning også kombinert med andre ordninger som skulle øke fleksibiliteten.

⁷ NOU 1987: 9 B:118, referert i Karlsen (1988).

⁸ Verkstedoverenskomsten, radiooverenskomsten, karosserioverenskomsten, STK-overenskomsten, bilbransjen

I bilbransjen hvor både virksomhetsstørrelse og kundekontakt avviker fra industrien, fikk en litt andre resultater av de lokale forhandlingene (Karlsen 1988). Her var det også flest virksomheter som reduserte arbeidstiden med en halvtime hver dag, mens større andeler reduserte mindre enn en halvtime hver dag eller reduserte ikke den daglige arbeidstiden i bytte mot fridager.⁹ Dette blir i rapporten fortolket som at en i bilbransjen i større grad enn i industrien forsøkte å opprettholde driftstiden.

De to bransjene skilte seg også fra hverandre når det gjaldt mønsteret for uttak av den daglige arbeidstidsforkortelsen. Mens arbeidstiden ble forkortet om ettermiddagen i industrien, var det en betydelig andel som tok ut den reduserte arbeidstiden om morgenen innen bilbransjen.

I industrien tilsvarte driftsreduksjonen som oftest arbeidstidsreduksjonen minus eventuelle inndratte pauser. I bilbransjen beholdt en tredjedel av bedriftene samme driftstid, samtidig som arbeidstidsnedsettelse ble gjennomført. Fjerning av eksisterende pauser hadde lite omfang og var ikke tilstrekkelig til å opprettholde driftstiden, men ble i Karlsen (1988) sett på som de ansattes bidrag til å øke produktiviteten. Rulierende pauser ble bare innført i et fåtall av virksomhetene.

Offshore førte endringen til at en gikk over til en ordning der en jobbet to uker, hadde tre uker fri, jobbet to uker og hadde fire uker fri. I noen virksomheter innen den landbaserte industrien fikk imidlertid ikke endringen noen konsekvenser. Dette kom av at det allerede fantes ordninger som var like gode, for eksempel treskiftsordninger på 33,6 timer. I slike virksomheter var det bare de ansatte på dagtid som fikk redusert arbeidstid, noe som ifølge en informant fra Fellesforbundet kunne oppfattes urettferdig.

Nedsettelse av arbeidstiden ble også gjennomført på de offentlige tariffområdene i 1986, men heller ikke der kopierte partene bilaget som ble tatt inn i frontfaget. Innen kommunal helse og omsorg ble det i etterkant av tariffoppgjøret skissert ulike modeller for hvordan arbeidstidsnedsettelsen kunne gjennomføres.¹⁰ Dette omfattet blant annet

- redusert arbeidstid på en eller flere dagvakter, fortrinnsvis før en fridag
- gjennomsnittsberegning i turnusperioden som gir en ekstra fridag, fortrinnsvis lagt i forbindelse med en frihelg
- arbeid tredje hver helg
- nedsettelse for de som jobbet i turnus, gjennomført ved å ta bort to helgevakter

I praksis ble nedsettelsen ifølge Amble (2018) gjennomført ved at de ansatte gikk fra å jobbe hver andre helg til hver tredje helg. Nettopp hyppigheten av helgearbeid har lenge vært et konfliktpunkt mellom partene i helse- og omsorgssektoren og illustrerer at organisering av arbeidstid er viktig både for arbeidsgivere og arbeidstakere.

I offentlig sektor-avtalene ble det tatt inn bestemmelser som også omfattet deltidsansatte. Dette ble gjort på ulike måter i staten og i kommunen. I staten ble det nedfelt at det skulle «foretas nødvendige tilpasninger av arbeidstidsnedsettelsen for deltidsansatte». På KS-området var reguleringen en annen. Her skulle ikke nedsettelsen få konsekvenser for uketimeantallet, med mindre dette var nødvendig av praktiske eller driftsmessige grunner. Arbeidstiden skulle derimot omregnes til ny lønnsbrøk for de deltidsansatte.¹¹

⁹ Det er få virksomheter med i utvalget.

¹⁰ Norske Kommuners Sentralforbunds B-rundskriv 40/86, gjengitt i dom av 3. mars 2014.

¹¹ Referert i ARD 2003, s. 116.

2.3 Den femte ferieuken

Den femte ferieuken kom inn i tariffavtalene i forbindelse med tariffoppgjøret i 2000. Prinsippet om den femte ferieuken var allerede vedtatt i 1981, samtidig som en lovfestet én ekstra feriedag, «Gro-dagen», fra og med 1982/1983. Den gradvise utvidelsen som skulle komme gjennom 1980-tallet, ble imidlertid ikke iverksatt.¹² I tariffoppgjøret i år 2000 ble det avtalt at den femte ferieuken skulle forskutteres ved at de resterende fire dagene skulle innføres som en avtalefestet ordning. Innfasingen skulle skje ved at to fridager kunne tas ut i 2001 og de øvrige i 2002.

Som ved annen ferie blir de ansatte trukket i lønn når ferie tas ut. Dette ble imidlertid kompensert ved at feriepengesatsen i opptjeningsåret ble justert til 12 prosent av feriepengesatsen i 2001 (11,1 prosent i 2000). Dette var i tråd med satsen som kom inn i ferieloven i 1981. Arbeidstidsreduksjonen skjedde dermed som en del av tariffoppgjøret, uten at arbeidstakerne tapte økonomisk.

Vi har heller ikke ved denne arbeidstidsnedsettelsen funnet noen oversikt over hvordan dette ble gjennomført i praksis. For arbeidstaker som arbeidet dagtid, ble resultatet nettopp en ekstra ferieuken. Innen noen bransjer, for eksempel buss, ble innføringen praktisert slik at den femte uken ble lagt til innklemte dager, i andre i forbindelse med påske og jul. Innen noen bransjer tas ferieuken ut i timer, ved at feriedagene omregnes til å tilsvare 7,5 timer. Dette gjelder for eksempel innen Handel og Kontors grupper i luftfart.

I bransjer og virksomheter der det jobbes skiftordninger eller turnus, ble det gjerne gjort enkelte tilpasninger. I riksmeklerens møtebok var det inntatt en «sikringsbestemmelse» for skiftarbeidere. Denne har også blitt lagt til grunn i turnusordninger og fastsatte at arbeidstakerne skulle ha tilpasset den avtalefestede ferien slik at den utgjorde fire arbeidede skift (se feriebilaget B pkt. 7).

Innen offshore ble endringen innbakt i en ny arbeidstidsordning, der de ansatte jobbet to uker og hadde fri fire uker (2 + 4-ordning). Ordningen ble innført i forbindelse med den avtalefestede ferien og innebar at en gikk over fra en ordning der en jobbet to uker, hadde tre uker fri, jobbet to uker og hadde fire uker fri (2 + 3 + 2 + 4-ordning) til en 2 + 4-ordning. Det nedtrekket de ansatte hadde i lønn og pensjon som følge av at de var skyldig timer i 2 + 4-ordningen, ble redusert tilsvarende 32 timer. De ansatte har fremdeles 122 offshoretimer for lite på å arbeide et fullt årsverk (tilsvarende 136 landtimer).

2.4 Endringer i regulering av turnusarbeid

Lovendringene som kom i etterkant av Skift/turnusutvalgets arbeid (NOU 2008: 17) endret beregningen av ukentlig arbeidstid for ansatte i turnus. Bakgrunnen for utvalget var blant annet misnøye med den eksisterende trappetrinnsmodellen som i realiteten var basert på industriens skiftordninger. I praksis fungerte de opprinnelige reglene slik at minstekravet for å få en reduksjon til 38 timer (35,5 timer) var lavt, mens veldig få i turnus fikk redusert arbeidstid til 36 timer (33,6 timer) (NOU 2008: 17 s. 114).

Som en følge av anbefalingene fra utvalget ble det innført en gradvis reduksjon av timeantallet for tredelt skift- eller turnusarbeid som ikke falt inn under de allerede

¹² Det var Kongen i statsråd som skulle innføre resterende, men i overgangsbestemmelsen i ferieloven av 1947 § 20 het det at «(d)en enkelte utvidelse må likevel være forsvarlig ut fra en vurdering av landets totale økonomiske stilling».

eksisterende trappetrinnene, og som medførte arbeid minst hver tredje søndag.¹⁵ Den innebar at én time arbeidet om natten (mellom kl. 21 og 06) ble regnet som én time og 15 minutter, og én time arbeidet på søndager (lørdager fra kl. 18 til søndager kl. 22) ble regnet som én time og ti minutter, se arbeidsmiljøloven § 10-4 (6). Samlet sett skulle den ukentlige omregnede arbeidstiden for heltidsansatte være 40 timer (37,5 timer i tariffbundne virksomheter), mens den faktiske arbeidstiden kunne gå ned til 36 timer (33,6 timer). Lovendringen trådte i kraft 1. januar 2010.

I odelstingsproposisjonen ble det anslått at 31 200 årsverk ble berørt. Av disse var 20 000 i helseforetakene, 4000 i NHO-bedrifter, 3000 i uorganiserte bedrifter, 3000 i samferdsel (Spekter) og 1200 i kommunene. Gitt at de deltidsansatte opprettholdt sin arbeidstid i timer, ble reduksjonen beregnet til å gi et behov for 310 nye årsverk, hvorav 190 i helsesektoren. Arbeidstidsreduksjonen ble gjennomført med full lønnskompensasjon (Ot.prp.nr. 54 (2008-2009)).

Endringene synes å ha hatt mindre betydning for grupper organisert i LO. Det er få arbeidstakere som jobber tredelt turnus, eller som arbeider tilstrekkelig natt og helg til at endringen får en effekt.

¹⁵ Den endelige lovreguleringen ble noe endret fra utvalgets forslag som følge av innspill i høringsrunden.

3 Prinsipielle og økonomiske sider ved arbeidstidsreduksjoner

I denne delen oppsummerer vi litteratur som har sett på prinsipielle og økonomiske sider ved å redusere arbeidstiden. Vi starter med litteratur som berører sekstimersdag eller 30 timers arbeidsuke, og inkluderer bidrag som diskuterer problemstillingen generelt og evalueringer av forsøksordninger. Deretter vi ser på andre former for arbeidstidsreduksjoner. Flere av forsøkene og evalueringene som beskrives her, har vært forankret i et større arbeid LO gjorde etter vedtak på kongressen i 2005 om å bidra til forsøksordninger med redusert arbeidstid samt forsøksprosjekter i statlige virksomheter i perioden 2007–2010 i regi av den rødgrønne regjeringen og fornyingsminister Rigmor Aaserud.

3.1 Sekstimersdag, 30-timers arbeidsuke

Byrkjeland (2006)

Byrkjeland skriver at dersom en ser bort fra den femte ferieuka som ble realisert etter år 2000, så har det i perioden fra 37,5-timersuke i 1987 og fram til 2006 vært lite diskusjoner rundt en større arbeidstidsreduksjon (til sekstimersdag, 30-timers arbeidsuke).¹⁴ Sekstimersdagen var blant de reformene arbeidstidsutvalget av 1984 tok opp (se kapittel 1). I 1989 la LO-kongressen kravet på vent til fordel for et krav om utvidet permisjon for småbarnsforeldre (ibid.). Krav om å redusere arbeidstiden har jevnlig vært stilt fra forbund som organiserer en stor andel kvinner, men har i liten grad vært diskutert som en helhetlig ordning på et overordnet nivå. En grunn til at kortere arbeidstid som en universell ordning ikke har fått fotfeste i norsk arbeidsliv, er det stramme arbeidsmarkedet og den lave arbeidsløsheten. Det har dermed ikke vært et grunnlag for deling av arbeid med en mulig byttehandel mellom kortere arbeidstid og mer avvikende arbeidstid, som har vært tilfellet i andre europeiske land (Rogstad & Høgsnes 1995; Byrkjeland 2006).

Byrkjeland (2006) peker på den store graden av utstøting fra arbeidslivet, og argumentet om at kortere arbeidstid vil redusere arbeidspresset og dermed kunne motvirke sykefravær og uføretrygding, som grunn til at spørsmålet om generelt kortere arbeidstid igjen ble aktuelt utover 2000-tallet. Et annet argument som igjen ble viktig, var argumentet om at sekstimersdagen ville kunne gi deltidsarbeidende, for det meste kvinner, mulighet til heltidsarbeid, og slik styrke sin posisjon på arbeidsmarkedet (ibid.). Motargumentet er at en slik reform blir dyr, og mange stiller seg tvilende til om en slik arbeidstidsreduksjon fullt ut kan kompenseres med økning i produktiviteten, skriver Byrkjeland om situasjonen tidlig på 2000-tallet.

¹⁴ Forfatteren synes i denne sammenheng å se bort fra avtalefestet pensjon som i perioden ble utvidet til lavere aldersgrupper.

De Facto (2001)

På oppdrag fra Samordningsgruppa for 6-timersdagen, som representerte organisasjoner, fagforeninger og forbund i både privat og offentlig sektor (totalt 20 organisasjoner), utarbeidet De Facto i 2001 en rapport om sekstimersdagen. Rapporten, som i hovedsak er basert på en gjennomgang av forskning på sammenhengene mellom helse og arbeid, argumenterer for at et hardere og mer krevende arbeidsliv sterkt bidrar til å aktualisere kravet om kortere arbeidsdag. På bakgrunn av en gjennomgang av offentlig statistikk og forskningsbidrag som dokumenterer økende sykefravær og uføretrygding, argumenterer De Facto-rapporten – i tråd med mindretallet i Sandman-utvalget – for at for å unngå at en stadig større andel av arbeidsstyrken tvinges til passivitet, må arbeidslivet tilpasses arbeidstakerne.

På grunnlag av forskning som tyder på at redusert daglig arbeidstid fører til at arbeidstakerne i mindre grad er utslitt etter dagens innsats, argumenterer De Facto-rapporten for at redusert arbeidstid kan være en slik endring. Kortere arbeidstid vil ifølge rapporten dessuten gi færre muskel-/skjelettplager. I rapportens andre del vises det til at hvilken form en arbeidstidsforkortelse får, har svært stor betydning. De Facto mener at erfaringene tilsier at arbeidstidsforkortelser som er knyttet sammen med økt fleksibilitet, ofte gir mye fleksibilitet og lite nedkorting av arbeidstiden.

Rapportens tredje del tar for seg de økonomiske sidene ved en arbeidstidsreduksjon og spørsmålet om økonomiske konsekvenser av sekstimersdagen. Tre forskjellige forsøk på å beregne den økonomiske virkningen av en slik arbeidstidsreform drøftes: to beregninger foretatt i Norge av arbeidstidsforkortelsen i 1987 og en beregning i Sverige ved utgangen av 1990-tallet. De Facto konkluderer med at alle beregningene viser kostnadsmessige konsekvenser som ligger godt innenfor rammen av det den norske økonomien vil tåle. Samtidig legges det vekt på at slike beregninger er utilstrekkelige, da de ikke griper den betydningen en slik reform vil kunne få i form av redusert langtidsfravær, redusert uførepensjonering og større muligheter for arbeidsinnsats i alderdommen. Rapporten peker på flere positive effekter av sekstimersdagen både når det gjelder likestillings- og fordelingsspørsmål, og ikke minst antas det å gi økt tilgang på arbeidskraft.

Holden (2006)

Artikkelen drøfter om redusert arbeidstid er et godt virkemiddel mot slitasje, sykefravær og ledighet. Som et bakteppe diskuteres den sentrale problemstillingen om valget mellom arbeid og fritid. Litteraturen som drøfter hvorfor europeere arbeider mindre enn amerikanerne gjør, blir også presentert i denne artikkelen.

Virkninger av redusert arbeidstid på arbeidsledigheten (som har vært et viktig argument i flere europeiske land), diskuteres i et kortsiktig og langsiktig perspektiv. På kort sikt, der timelønn og produktivitet holdes fast, vil arbeidstidsreduksjon kunne ha en ønsket effekt på arbeidsledighet. Holden peker på flere haker ved denne tankegangen, blant annet vil en samtidig økning i timelønnen ha motsatt virkning på sysselsettingen. Dette vil gjelde for privat sektor, mens i offentlig sektor vil uendret årslønn ikke påvirke sysselsettingen målt i antall ansatte. I vurderingene av de mer langsiktige virkningene på arbeidsledigheten, må man også ta hensyn til hvordan arbeidstidens lengde påvirker lønns- og prisfastsettelsen, og derigjennom likevektsledigheten i økonomien. Det pekes på at kortere arbeidstid i teorien vil ha en rekke virkninger på lønnsfastsettelsen, og at den samlede virkningen er uvis. På denne bakgrunn konkluderer Holden med at virkningen på arbeidsledigheten ikke kan tillegges særlig betydning som argument i debatten om endring i arbeidstiden. Når det gjelder effektene av redusert arbeidstid på sykefraværet, pekes det på flere svakheter i argumentet om

at dette vil virke positivt på sykefraværet. Blant annet vil kortere arbeidstid i mange tilfeller medføre økte krav om høy effektivitet i arbeidstiden og bidra til at belastningene øker snarere enn reduseres. Det vises til forsøk hvor sykefraværet har falt (Nicolaisen og Olberg 2005), og forsøk der det ikke har gitt ønsket effekt på sykefraværet (Bjørnskau 1997). Holden mener det er uklart hvor mye en kan lære av slike forsøk, blant annet fordi forsøk blir gjennomført på arbeidsplasser der det er problemer og dessuten blir det ofte brukt ekstra insentiver, noe som begrenser overføringsverdien til andre bedrifter eller til arbeidsmarkedet generelt. For økonomien som helhet er varig lønnskompensasjon for reduksjoner i arbeidstid, en illusjon ifølge Holden – inntektene vil bli redusert i takt med produksjonen. Det reelle valget arbeidstakerne står overfor er da sekstimers arbeidsdag, men uten lønnskompensasjon.

Holmøy & Strøm (2014)

I denne rapporten analyserer og tallfester SSB-forskerne konsekvenser av at veksten i norsk økonomi fram til 2060 blir mindre «materialistisk», i den forstand at noe av produktivitetsveksten i økonomien tas ut i form av kortere arbeidstid i stedet for materielt forbruk. Konkret studeres konsekvensene for blant annet forbruk og offentlige finanser av en jevn nedgang i den gjennomsnittlige arbeidstiden for alle sysselsatte med 0,5 prosent hvert år fra og med 2015 til og med 2058. Da har antall timer i en fulltidsarbeidsdag falt fra 7,5 timer til seks timer. Det er først og fremst og konsekvenser av denne endringen som analyseres:

- 1 Hva vil det koste i form av lavere privat forbruk per innbygger?
- 2 Hvor mye må den gjennomsnittlige skattebyrden øke hvis dagens velferdsordninger skal videreføres uten å bryte handlingsregelen for bruk av petroleumsinntektene?

Spørsmålene besvares ved en generell likevektsmodell for norsk økonomi som tar hensyn til en rekke sammenhenger. Det er tatt hensyn til pensjonsreformen av 2011, som isolert sett vil øke arbeidstilbudet framover i forhold til dagens nivå. En hovedkonklusjon er at når mindre materialistisk vekst skal kombineres med videreføring av dagens velferdsstat, må den nødvendige økningen i skattesatser bli betydelig sterkere enn uten en reduksjon i arbeidstiden til sekstimersdag.

Wergeland (2015)

Ingerid Wergeland har utarbeidet en pamflett med argumenter for kortere arbeidstid. Med et inkluderende og bærekraftig arbeidsliv som bakteppe løftes eksempler fra virksomheter som har prøvd ut arbeidstidsforkortinger i praksis, fram. Arbeidsplass-eksemplene som omtales, er: Toyota-verkstedet i Göteborg, Svartedalen sykehjem i Göteborg, treningssentret Balanz i Rogaland samt Fossbrenna barnehage i Namsos (prøveprosjekt som ikke ble videreført). Alle har eller har hatt en ordning med sekstimers arbeidsdag. Sammenholdt med ekspertintervjuer og den historiske utviklingen i arbeidstidens lengde tar Wergeland til orde for at vi kan få et mer velfungerende arbeidsliv og samfunn ved å jobbe mindre. Et spørsmål som stilles, er imidlertid om dette kan bli et privilegium for noen få eller hverdagen for alle arbeidstakere i Norge.

3.2 Evaluerte forsøksordninger med sekstimersdag etter år 2000

Barth (2006)

Dette notatet er først og fremst et innspill til hvordan forsøk med sekstimersdag best kan gjennomføres, og hvilke metodiske utfordringer som er heftet ved slike forsøk. Barth understreker viktigheten av å klargjøre om effektene en er ute etter å måle, er knyttet til arbeidstaker eller bedrift/virksomhet. Sykefravær, helse og trivsel, faktisk arbeidstid, arbeidsfordeling i hjemmet, antall ekstrajobber eller inntektsopptjening er eksempler på effekter knyttet til arbeidstakeren. Effekter på produktivitet, kapitalutnyttelse, åpningstider og arbeidsmiljø er eksempler som knyttes til bedrift/virksomhet. I notatet pekes det på særlig to hovedutfordringer som vil gjøre seg gjeldende i forsøkene med sekstimersdag. Den første gjelder selvseleksjon, som følger av en betydelig grad av frivillighet i deltakelsen. Den andre gjelder heterogene effekter som følge av variasjoner i underliggende teknologi og markedsforhold. Heterogene effekter kan gjøre det vanskelig å generalisere fra forsøksvirksomhetene til andre virksomheter, for eksempel er det urimelig å forvente at erfaringene fra statlige virksomheter vil kunne generaliseres til bedrifter i privat sektor. Barth diskuterer hvordan det er to typer validitetsproblemer – interne og eksterne – ved slike forsøk, og hvordan en kan prøve å redusere dette i gjennomføringen av slike forsøk.

Olberg (2006)

I dette notatet oppsummerer og drøfter Olberg ulike forsøk med sekstimersdag som har blitt forskningsmessig vurdert og dokumentert.¹⁵ Olberg peker på at det ikke finnes mye forskningsbasert kunnskap om sekstimers arbeidsdag ved inngangen til 2000-tallet. Det var gjort få forsøk, de fleste forsøkene var i liten skala, og de var relativt raskt blitt lagt ned. Sverige er det nordiske landet hvor det finnes mest erfaring med forsøk med sekstimersdag og evalueringer av dette. De viktigste forsøkene som omtales i notatet, er alle fra offentlig sektor (Stockholm kommune, Oslo kommune og Kiruna kommune). Gjennomgangen viser at resultatene i hovedsak er negative når det gjelder de effektmålene som er undersøkt. Undersøkelsene viser også at ansatte i forsøksgruppene stort sett har vært fornøyd med å ha sekstimersdag. Ved inngangen til 2000-tallet var forsøksordninger med sekstimersdag blitt drevet i offentlig sektor innen pleie og omsorg. Noen spredte forsøk er også drevet i privat sektor. Disse er enten ikke evaluert forskningsmessig, eller evalueringen ville foreligge på et senere tidspunkt enn tidsrammen for notatet.

Målsettinger som økt sysselsetting, lavere sykefravær, bedret arbeidsmiljø, bedre muligheter til å kople arbeidstid og sosial tid samt økt likestilling har vært argumentene som er blitt trukket fram for forsøk med sekstimersdag.

Gjennomgangen viser at det ikke er dokumentert sikre sammenhenger mellom sekstimersdag og redusert sykefravær. Videre er det heller ikke påvist sammenheng mellom sekstimers arbeidsdag og helse. Undersøkelsene viser jevnt over at ansatte som har vært med i forsøkene, har vært fornøyd med å ha redusert arbeidstid (eller

¹⁵ Fafo-notatet inngikk som en del av et større prosjekt for LO etter vedtak på kongressen i 2005 om å bidra til forsøksordninger med redusert arbeidstid. LO-prosjektet skulle bidra til å høste erfaringer med sekstimers arbeidsdag / 30-timers arbeidsuke. LO har på sin side utarbeidet en egen rapport fra dette prosjektet, hvor også samarbeidet med Fafo er beskrevet (LO 28. oktober 2008). Prosjektet ga grunnlag for en veileder for tillitsvalgte og klubber i virksomheter som ønsket å prøve ut sekstimers arbeidsdag / 30-timers uke (LO 2009).

økt lønn). Slike konklusjoner gjelder både arbeidsmiljø og egenopplevde helseeffekter, skriver Olberg. Det finnes ikke data som kan underbygge sikre konklusjoner om målsettinger på andre områder som sysselsetting, likestilling eller økonomiske resultater, herunder sykefravær.

Gjennomgangen viser at de tre viktigste «rene» sekstimersforsøkene ble lagt ned, fordi evalueringen dokumenterte at målene ikke ble nådd (Stockholm, Oslo, Kiruna), og/eller at kommunene fant at ordningene over tid var for kostbare (Kiruna). Nyere forsøk i Stockholm (2005) som bygget på «Toyota-modellen», svarte ikke til forventningene, og ordningen ble heller ikke videreført.

Olberg presenterer følgende tabell for virkninger av endrede eller alternative arbeidstidsordninger (Olberg 2006 s. 10). Tabellen er et analyseskjema med eksempler, som også kan være nyttig i den videre gjennomgangen av litteratur om arbeidstidsreduksjoner og forsøk med sekstimersdagen.

Virkinger av endrede eller alternative arbeidstidsordninger. Analyseskjema med eksempler (Olberg 2006 s. 10)

	Økonomiske hensyn knyttet til arbeidsmarkedet	Produktivitet og produksjonsmessige hensyn knyttet til virksomheten	Velferdsmessige og kvalitative hensyn knyttet til ansattes arbeidstid, familietid og sosiale tid
Problemstillinger	F.eks. jobbdeling ifht. arbeidsledighet, inklusjon og eksklusjon	F.eks. forholdet mellom arbeidstid og sykefravær, rekruttering og turnover, produktivitet, kunde- og brukertilfredshet	F.eks. sammenhenger mellom arbeidstid og arbeidsmiljø, arbeidstid og helse, forholdet arbeidstid / sosial tid, likestilling, familie
Effekt mål	Ledighetsrater, turnover	F.eks. sammenliknende sykefraværstatistikk eller eksplisitte målsettinger om prosentvis reduksjon. Medisinske helsemålinger	F.eks. endringer mht. ansattes vurderinger av arbeidsmiljø og trivsel, opplevde helseeffekter, forholdet arbeidstid / sosial tid, likestilling, familie
Data	Ledighetsstatistikk, økonomisk statistikk, økonomiske simuleringer, intervjudata	Statistikk over produktivitet, sykefravær, medisinske testdata	Survey, intervju, målinger av tidsbruk

På tidspunktet for notatet viser Olberg til flere pågående forsøk som ikke har blitt evaluert. I de fleste av forsøkene med sekstimersdag som har blitt initiert av arbeidsgiver, inngår utvidelse av driftstiden ved at det innføres toskiftsordning der en tidligere ikke arbeidet skift. Olberg peker på at i flere av disse ordningene inngår ikke bare forkortelse av arbeidstiden og skiftarbeid, men også intensivering av arbeidstiden (færre pauser) og i noen tilfeller uenighet om normalarbeidsdagens grenser (blant annet om hvorvidt det skal betales skifttillegg). I tillegg finnes det en lang rekke lokale alternative arbeidstidsordninger som kan ses som resultat av lokale bytter der bakgrunnen er et ønske om å oppnå fleksibilitet på både arbeidsgivers og arbeidstakers premisser. Ifølge Olberg bygger mange av disse på gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, med forskjellige former for timebankordninger.

Olberg (2008) og Enehaug mfl. (2009) – Tine Heimdal

Tine sentrallager i Heimdal innførte sekstimersdag / 30-timers arbeidsuke med full lønnskompensasjon i 2007 og er kanskje blant de forsøkene som er mest kjent og best dokumentert i norsk arbeidsliv. Arbeidstidsreduksjonen ved Tine Heimdal er evaluert av både AFI (Enehaug mfl. 2009) og Fafo (Olberg 2008). Forsøket med sekstimersdag

ved Tine Heimdal startet opp våren 2007 og var ledd i et større organisasjonsprosjekt der hensikten var å oppnå økt livskvalitet, bedre arbeidsmiljø og redusert sykefravær samtidig som en opprettholdt produktiviteten og kvaliteten. Forsøket var et lokalt samarbeidsprosjekt mellom ledelsen og klubben, men var forankret hos de sentrale partene (NNN og LA). Ordningen ble gjort permanent i 2008.

Gjennomføring av sekstimersdag i avdelingen ved Tine Heimdal medførte følgende for de ulike avdelingene (Kilde: Presentasjon, Tine Heimdal 2007, gjengitt i Olberg 2008 s.6):

Pakkeri	Lager	Verksted	Kantine/administrasjon
Kontinuerlig kjøring av pakkelinjene	Spre ansatte utover større tidsrom	Verkstedet følger samme arbeidstid som pakkeriet og lageret	Kantine: 3 ansatte deler arbeidstid mellom kl. 07.00 og kl. 19.00
Kutte ut småpauser	Kutte ut småpauser		Resepsjon med åpningstid i kjernetid kl. 07.30–kl. 14.00
Matpause tas under drift, pausene forutsetter kontinuerlig drift, men med færre ansatte på linjene.	Jobber ikke faste skift, men varierer mellom formiddags- og ettermiddagsjobbing		Kantine tar seg av besøk utenom kjernetid
Siste skift slutter kl. 21.00, mot før kl. 00.30	Noe mer ettermiddagsjobbing, opprettholder ubetalt matpause		Administrasjon tar utgangspunkt i 30-timers uke

Evalueringsene som er gjort underveis i prosjektperioden, viste positive effekter av omorganiseringene og reduksjon av arbeidstid. Olberg (2008) påpeker at mange ved Tine Heimdal arbeidet skift allerede før forsøket ble satt i gang, og de var slik vant til en skiftordning (forsøk med sekstimersdag har andre steder ofte gått ut på å innføre toskiftsordninger i virksomheter der en tidligere har arbeidet normalarbeidsdag). For de ansatte ved Tine Heimdal var ikke bare arbeidstidsreduksjonen viktig – ifølge Olberg synes det å være like viktig at plasseringen av arbeidstiden er endret. Det gjelder særlig den tidligere avslutningen på det sene kveldsskiftet, som har vært spesielt viktig for den store gruppen av ansatte på pakkeriet. Videre pekes det på at forsøket med sekstimersdag ved Tine Heimdal er uttrykk for et bytteforhold. Tidspresset har økt, virksomheten har opprettholdt produksjon og leveringsevne, men de ansatte mener jevnt over at den ekstra tiden (spesielt om kvelden) er verdt det ekstra presset. Blant andre forhold som trekker forsøket i positiv retning, peker Olberg på godt samarbeid mellom partene lokalt samt vissheten blant de ansatte om at forsøket er en prøveordning som blir evaluert (kalt kontrolleffekt eller «Hawthorne-effekt»).

AFI fulgte prosessen underveis og analyserte utviklingen ved Tine Heimdal i perioden 2006–2009, hvorav forsøket med sekstimersdagen var et av de sentrale elementene (Enehaug mfl. 2009). AFI-rapporten konkluderer med at resultatene for produktivitet, kvalitet og sykefravær fortsatt er positive etter to års forsøksdrift. Tendensen viser også en jevn, positiv utvikling når det gjelder arbeidsmiljø og opplevd helse. De ansatte foretrekker fortsatt den nye ordningen framfor tidligere ordning. I 2009 rapporterer flere at arbeidstiden oppleves som mindre ubekvem, og at de opplever overtidsarbeidet som mindre belastende. Evalueringen viser dessuten at det har blitt flere muligheter til egenkontroll av arbeidet og til faglig utvikling, og mange påpeker at den sosiale støtten har blitt bedre. Til tross for at mulighetene til å ha kontroll over tempoet i arbeidet har forandret seg lite, er det færre som rappor-

terer om økt tidspres. Forskerne fra AFI skriver at de ansatte vurderte selve arbeidstidsreduksjonen, HMS-arbeidet i bedriften og arbeidet i sekstimersgruppene som de tiltakene som i størst grad bidro til å forbedre samarbeidet og medinnflytelsen på jobben. Forsøket med sekstimersdagen ble med andre ord vurdert til å ha positive effekter ut over måltallene for HMS og sykefravær, produktivitet og kostnader.

Ordningen med sekstimersdag ved Tine Heimdal fortsatte etter forsøksperioden, og effektmålene på HMS og sykefravær samt produktivitet og kostnader ble opprettholdt eller forbedret. Ordningen ble høyt verdsatt av de ansatte og ga stor gevinst for ansattes livskvalitet – som var ett av hovedmålene med ordningen (www.frifagbevegelse.no artikkel datert 04.05.2017).

Høsten 2019 ble ordningen satt under sterkt press. Tine omstrukturerte driften og målet var å kutte én milliard i utgifter i konsernet innen 2020 (jf. artikkel i *Klassekampen* 20.09.2019). En ny arbeidstidsordning på Heimdal var blant tiltakene som ble vurdert for å styrke konkurransekraften (www.frifagbevegelse.no 04.11.2019). 21. november 2019 ble ansatte ved Tine Heimdal informert i allmøte om at ledelsen hadde bestemt å avvikle sekstimersordningen, og at arbeidsdagen ble 7,5 time – som i øvrige deler av Tine konsernet (NTB 22.11.2019). I et senere telefonintervju¹⁶ om status ved Tine Heimdal når det gjelder arbeidstidsordning, fortalte klubblederen at det ved årsskiftet 2018/2019 ble nedsatt en partssammensatt gruppe som skulle se på arbeidstidsordningen ved Tine Heimdal opp mot konkurransesituasjonen og muligheter for kostnadsbesparelser. I denne gruppen var ledelsen tungt representert både fra konsernet og lokal virksomhet. Samarbeidet i prosjektet beskrives som konstruktivt, men det var uenigheter om hvor store innsparinger en tilbakeføring til 7,5-timers arbeidsdag kan gi. Tine valgte å si opp arbeidstidsavtalen basert på sekstimers arbeidsdag med virkning fra 1. september 2020. Status i dag er at det jobbes med å få på plass en ny ordning, og at en håper å komme i mål med dette før avtaleutløp 1. september. Ifølge klubbleder kom det ikke som noen overraskelse at ledelsen ville avvikle ordningen med sekstimersdag, og reaksjonene fra de ansatte har vært avdempet: «Det er ikke krisestemming, folk har skjønt at vi ikke kan gjøre noe med det.» Klubbleder understreket at beslutningen om å si opp arbeidstidsavtalen ble tatt av sentral ledelse i Tine og ikke av lokal ledelse. Hvordan den nye ordningen vil bli, er litt tidlig å si, men klubblederen understreket at det er viktig å jobbe konstruktivt i denne prosessen for å sikre arbeidsplassene, og at bedriften overlever i en stadig tøffere konkurransesituasjon.

Buvik mfl. (2008) og Ingstad & Halvorsen (2007) – sekstimersforsøk ved Trondheim parkering KF

Ved Trondheim parkering ble det 1. juli 2006 igangsatt et tiltak med sekstimersdag for trafikkbetjentene. Tiltaket ble innført med en forsøksperiode på ett år. Av totalt 60 ansatte var det 20 som inngikk i forsøket. Alle 20 var tilknyttet samme avdeling – trafikkbetjenter i avdeling drift gateparkering. Høsten 2007 ble forsøksperioden forlenget med ett år til 30. juni 2008.

Formålet med prosjektet var å

- effektivisere trafikkbetjentenes arbeidshverdag
- opprettholde tjenesteproduksjonen
- bedre motivasjon og trivsel gjennom bedre opplevd arbeidsturnus og arbeidsforhold

¹⁶ Telefonintervju 6.2.2020

- redusere sykefravær på sikt

Som en del av et felles forskningsprosjekt kalt Sunne omstillingsprosesser gjennomførte NTNU og Sintef datainnsamling ved Trondheim parkering i 2006 og 2007. En foreløpig evaluering, der hovedtemaene var selve omstillingsprosessen, virkninger på arbeidsmiljø og virkninger for de ansatte, ble publisert av NTNU (Institutt for psykologi) i 2007 (Ingstad & Halvorsen 2007). Sintef gjorde en effektorientert evaluering, hvor virkningene av sekstimersdag ble vurdert langs flere dimensjoner, og hvor den siste datainnsamlingsperioden også ble innlemmet (Buvik mfl. 2008). Her konsentrerer vi oss om resultatene i den mer omfattende evalueringsrapporten fra Sintef. Forskerne fulgte Trondheim parkering fra juni 2006 til januar 2008 og samlet inn data basert på spørreundersøkelser til ansatte, intervjuer av ansatte og ledere, observasjon av ansatte i daglig arbeid og arkivdata fra bedriften. Det ble gjort følgende endringer i arbeidstiden og organiseringen av denne:

- fra 35,5-timersuke til 30-timersuke (gjennomsnittlig i løpet av 18-ukers turnus)
- endret turnus med flere skift og større overlapp
- jevnere fordeling mellom skiftene, tidligere var det flest som jobbet 08–16
- færre/kortere organiserte pauser
- ingen felles lunsjpause, alltid betjenter ute

En samlet oppsummering av utviklingen i de tre faktorene evalueringen har vært konsentrert om, viser for det første at innføring av sekstimersdag vurderes som en sunn og god endringsprosess. For det andre viser den at arbeidsmiljøet målt gjennom opplevde krav, kontroll og støtte ikke har blitt påvirket av arbeidstidsreduksjonen. For det tredje viser den at opplevde helseplager og stress relatert til arbeidet var på et relativt lavt nivå blant de ansatte og viste ingen endring etter innføring av sekstimersdag. De ansatte vurderte arbeidsdagen til å være intensivert etter innføringen, noe som ifølge forskerne stemmer med de effektiviseringstiltak som ble gjort i organisasjonen, som færre og kortere pauser. Men samtidig vurderer de at den totale belastningen av arbeidet ikke har økt av den grunn. Ansatte svarer at de føler seg friskere, og de mener at de er mindre borte fra jobb enn tidligere, men dette har ikke gitt seg utslag i sykefraværstatistikken for trafikkbetjentene. Evalueringen viser ingen nedgang i rapportert sykefravær på verken korttidsfravær, mellomlangt fravær eller langtidsfravær. Produktiviteten ble opprettholdt.

Sintef (2007) – SinkaBerg-Hansen AS

Fiskeforedlingsbedriften SinkaBerg-Hansen AS i Nord-Trøndelag innførte i oktober 2005 sekstimers arbeidsdag med full lønnskompensasjon for arbeidstakere i produksjonen. Forskere ved Sintef fulgte ordningen fra den ble innført i oktober 2005, til desember 2006 (Tovatt mfl. 2007). Ordningen ble initiert av ledelsen, og bedriftens hovedmål med innføringen var produksjonsmessig og økonomisk. Bedriften ønsket å øke kapasiteten og å utnytte maskinene bedre, alternativet var å legge ned driften. Samtidig var det et ønske om å redusere belastningene hos arbeidstakerne, ved å redusere tiden de var på jobb.

Reduksjonen av daglig arbeidstid til seks timer ble kombinert med innføring av toskiftsordning, noe som medførte økning i bedriftens produksjonstid og -kapasitet. Sintef samlet inn et omfattende datamateriale i forbindelse med evalueringen – både i form av relevant statistikk fra bedriften, observasjon av produksjonssystemet, flere runder med spørreundersøkelser blant ansatte samt dybdeintervjuer med ledelse og

ansatte på ulike tidspunkter i perioden desember 2005 til oktober 2006. Når det gjelder den nye arbeidstidsordningen, skriver Sintef i sin rapport at det å innføre sekstimers arbeidsdag med full lønnskompensasjon og en skiftordning gjorde bedriften attraktiv som arbeidsplass. Det muliggjorde at produksjonstiden totalt gikk opp, det reduserte antallet pauser innenfor skiftet, og bedriften unngikk overtidstillegget ved skiftordning. Sintef evaluerte effekter av tiltaket på ulike områder. En sosioteknisk analyse av produksjonssystemet viste at endringen til sekstimers skift hadde medført to ting:

- Skiftordning øker behovet for intern kommunikasjon.
- Reduksjonen i arbeidstid, inkludert bortfallet av pauser, øker utfordringene med å få til læring og utvikling.

Videre viser evalueringen at tiltaket har hatt flere positive resultater sett fra bedriftens side, da den har medført

- økt produksjonskapasitet
- økt produsert og solgt volum
- opprettholdelse av lønnskostnader på samme nivå, inkludert lønnsoppgjøret
- redusert overtidbruk
- rekruttering av 15 nye arbeidstakere i et stramt arbeidsmarked
- utnyttning av kapasiteten på råvaresiden
- attraktivitet på arbeidsmarkedet
- bidrag til redusert langtidsfravær som en del av samlet IA-arbeid

Evalueringen peker også på at de gode resultatene har hatt en pris for bedriften, som

- betydelige oppstartskostnader over lang tid
- flere ledelsesoppgaver
- mindre tid til læring og refleksjon

Når det gjelder ordningen sett fra de ansatte, er imidlertid vurderingen ikke like entydig positiv. I desember 2006 svarte 40 prosent av de ansatte at de var for ordningen, 40 prosent svarte at de var imot, mens 20 prosent svarte både – og.

De positive sidene sett fra ansatte oppsummeres i følgende punkter:

- opprettholdelse av arbeidsplasser i produksjonsavdelingen
- reduksjon av arbeidstid med samme lønn
- redusert eksponering for helseskadelig fysisk arbeidsmiljø (ergonomi, lave temperaturer, støy)
- bedre tid til seg selv
- mer kvalitetstid med familien
- mindre overtid
- mer fleksibilitet til å ordne ulike nødvendige ærender som leger og offentlige kontorer utenom arbeidstid
- bidratt til redusert langtidsfravær som en del av samlet IA-arbeid

Samtidig har ordningen flere negative sider sett fra de ansatte:

- skiftarbeid
- færre pauser
- mindre sosial tid med kolleger
- økt intensitet og mer belastende arbeid

- større behov for planlegging av fritid og familietid
- redusert lønn på grunn av redusert overtid
- mindre tid til ærend i arbeidstiden
- et mindretall (30 prosent) rapporterer ekstratid brukt til husarbeid
- et mindretall (40 prosent) har mindre overskudd nå enn før
- ikke redusert arbeid/familie-konflikt, kanskje heller tendenser til økende konflikt

Når det gjelder hvilke effekter den nye ordningen har hatt for ansatte, oppsummerer Sintef-forskerne dette på følgende måte:

«Som det fremgår har den nye arbeidstidsordningen både positive og negative sider for de ansatte. De ansatte har fått en del, men har også gitt en del. Om bytteforholdet er riktig, er vanskelig å avgjøre. Det viktige for oss her er imidlertid ikke å si om ordningen netto er god eller dårlig. Det som er viktig er å vise at det faktisk er en del kostnader for de ansatte å gå inn på en endring av arbeidstiden. Da forslaget om 6-timers skift ble lansert, kunne ikke de ansatte se noen ulemper. Det kan de nå». (Torvatn mfl. 2007 s. X Sammendrag).

Rambøll (2009) – Bergen kommune

I Bergen kommune, hjemmetjenester kommunalt foretak (BhKF), ble det i 2006 innført et toårig prøveprosjekt med sekstimersdag. Hovedmålsettingen var å undersøke sammenhengen mellom arbeidstid og sykefravær generelt. Prøveordningen ble evaluert av Rambøll i perioden desember 2008 til mars 2009 (Rambøll 2009). Evalueringen skulle vurdere om forsøket hadde innfridd bystyrets målsettinger når det gjelder sekstimersdagens virkning på sykefravær, seniorer, likestilling og kvaliteten i tjenesten til bruker. Følgende evalueringstemaer ble lagt til grunn:

- reduksjon av sykefravær
- sekstimersdag som senior-/likestillingstiltak
- sekstimersdag som miljøtiltak
- bedre tjenestetilbud til brukerne
- merverdien av sekstimersdag

Evalueringen ble gjennomført i en kombinasjon av både kvalitative og kvantitative datakilder og settes inn i en kontekst av andre liknende forsøk. Det pekes på at i de fleste forsøk i Skandinavia har det primære vært redusert sykefravær, redusert stress, økt trivsel, såkalt «myke verdier», mens i land som Tyskland og Frankrike har arbeidstidsreduksjoner vært innført med det formål å redusere arbeidsledigheten og øke produktiviteten. Rambøll peker på flere usikre momenter ved virkningene av arbeidstidsreduksjoner. Hovedsakelig dreier det seg om at de fleste forsøk er gjennomført uten kontrollgruppe, og en effektmåling er dermed vanskelig å gjennomføre. Rambøll peker også på en rekke andre usikkerheter knyttet til effektevaluering av forsøksordninger med sekstimersdag. Likevel viser forskning at det er forbundet en rekke kvalitative resultater, eller opplevde effekter, med en rekke forsøk med sekstimersdag. Det vises til at redusert arbeidstid i mange tilfeller har medført merverdi for de ansatte ved de enkelte arbeidsplassene i form av økt overskudd, økt energi, bedre «work-life balance», bedre søvn, bedre humør mv. Det framholdes at redusert arbeidstid dermed på sikt kan tenkes å være lønnsomt for samfunnet og for den enkelte virksomhet.

Hva angår virkningene av forsøket med sekstimersdag i BhKF, skriver Rambøll at det er vanskelig å måle hvilken effekt forsøksordningen har hatt på sykefraværet. Langtidsfraværet ble redusert i forsøksperioden, samtidig som det var en liten økning

i korttidsfraværet. Reduksjonen i langtidsfraværet må forklares ut fra flere forhold, hvor sekstimersdagen ikke har vist seg å være utslagsgivende for en betydelig sykefraværsreduksjon, ifølge evalueringsrapporten. Den betingede effekten av sekstimersdagens virkning på reduksjon i sykefravær kan med andre ord ikke påvises i dette forsøket. Samtidig vises det til at sekstimersdagen har produsert en rekke positive kvalitative resultater som økt trivsel, motivasjon, arbeidsglede, overskudd, attraktivitet og en bedre balanse mellom arbeid og fritid. På bakgrunn av en samlet vurdering av funn og resultater vil Rambøll ikke ta stilling til om forsøket bør videreføres eller avvikes – det vises til at en mengde faktorer vil innvirke på en slik beslutning. Det vises til at det er både fordeler og ulemper med begge veivalgene, og til at beslutningen vil måtte basere seg på både økonomiske og politiske avveininger. Avslutningsvis skisseres det noen problemstillinger knyttet til sekstimers arbeidsdag, som kan tjene som beslutningsgrunnlag for Bergen kommune.

3.3 Oppsummering forsøksordninger med sekstimersdag

Denne gjennomgangen av ulike forsøk med sekstimersdag som er evaluert, viser at flere av forsøkene har hatt positive kvalitative virkninger ved at ansatte opplever en forbedring av arbeidsmiljøet og i balansen mellom jobb og fritid, men også at det er heftet noen utfordringer ved å måle effekten på sykefravær og produktivetsforbedringer. Sekstimersdagen ved Tine Heimdal er blant de ordningene som har vart lengst, og som har blitt evaluert i flere omganger. Evalueringene konkluderer med at ordningen ved Tine Heimdal har hatt positive resultater for produktivitet, kvalitet og sykefravær etter at ordningen har vært i bruk i to år. Den har også gitt bedre samarbeid og medinnflytelse på jobb, og forskerne konkluderer med at arbeidstidsreduksjonen i dette tilfellet har hatt positive virkninger ut over måltallene for HMS og sykefravær, produktivitet og kostnader. I evalueringen av sekstimersdag som en del av en omorganiseringssprosess ved Trondheim parkering finner forskerne ingen effekt på sykefraværsstatistikken, men konkluderer med at ordningen bidrar til en sunn og god endringsprosess og gjør at ansatte føler seg i bedre form. I Bergen kommune viser evalueringen en rekke positive kvalitative effekter som økt trivsel, motivasjon, arbeidsglede, overskudd samt bedre balanse mellom arbeid og fritid, men heller ikke her finner forskerne noen effekt på sykefraværet. Ved Sinkaberg-Hansen viser evalueringen hvordan ansatte både har positive og negative vurderinger av ordningen med sekstimersdag/sekstimersskift. Om de ansatte er pådrivere og medvirker i utforming og gjennomføring av ordningen (for eksempel Tine Heimdal), eller om den er initiert og drevet av ledelsen (for eksempel Sinkaberg-Hansen), kan ha betydning for hvilke mål som nås med slike forsøksordninger.

Barth (2006) peker på flere metodiske utfordringer med forsøk med sekstimersdag og virkningen av disse. Utfordringene gjelder særlig målsettingene for ordningene (om det er virkninger knyttet til arbeidstaker eller til virksomheten) og hvordan virkningene skal måles. Videre er det utfordringer med seleksjon (ofte stor grad av frivillighet i deltakelsen) og heterogene effekter som følge av variasjoner i underliggende teknologi og markedsforhold som bidrar til å begrense overføringsverdien til andre typer virksomheter og bransjer. Det vil med andre ord være vanskelig å generalisere virkningene ut over den aktuelle avdelingen, virksomheten eller bransjen som er omfattet av forsøksordningen. Disse utfordringene gjør seg også gjeldende i flere av de forsøksordningene som er presentert her. Evalueringene har i mange tilfeller vært

basert på et grundig opplegg med ulike metoder og datakilder (triangulering¹⁷) samt målinger på flere tidspunkter i prosjektet, men viser likevel at det kan være vanskelig å påvise klare virkninger av arbeidstidsreduksjonen samt å isolere disse fra andre elementer. Forsøkene har ofte (for) mange målsettinger, forsøksperioden er gjerne begrenset, og evalueringene viser svake eller ingen virkninger på sykefravær, som ofte er ett av flere mål. Svake resultater på langtidssykefravær kan skyldes at forsøksperioden i mange tilfeller er for kort til at en kan forvente klare virkninger, men også at langtidssykefravær er et sammensatt problem. I de fleste tilfeller viser likevel evalueringene flere positive kvalitative virkninger ved at ansatte opplever en forbedring av arbeidsmiljøet og i balansen mellom jobb og fritid. Dersom forsøksordningen medfører en økning i produksjonstiden ved at en går over til en toskiftsordning, kan den totale produksjonen øke uten at produktiviteten nødvendigvis øker som følge av arbeidstidsendringen. Forsøkene som er gjennomgått i dette avsnittet, handler om ordninger som er begrenset til enkeltvirksomheter, og virkningene kan ikke generaliseres til å gjelde for andre virksomheter eller i andre bransjer.

3.4 Forsøksordninger som ikke er evaluert

Cutters-frisører

Et eksempel på en virksomhet som nylig (2018) har innført ordning med sekstimers arbeidsdag, er frisørkjeden Cutters. I mars 2019 ble Fagforbundet og Virke enige om en ny tariffavtale som ble gjort gjeldende for frisørkjeden. Cutters har innført 30-timers uke / sekstimers arbeidsdag for sine frisører i 100 prosent stilling. Per september 2019 har Cutters 70 salonger rundt i Norge, og arbeidstidsordningen er innført som standard. Ordningen med sekstimersdag er frivillig for de ansatte, men ledelsen oppfordrer alle til å prøve. Så langt vi kjenner til, er ikke ordningen forskningsmessig evaluert, men i en artikkel hos NRK Trøndelag (publisert 06.09.2019) svarer ansatte som er intervjuet, at kortere dager kjennes godt for kroppen – de har ikke vondt lenger. Frisører er en yrkesgruppe som er særlig utsatt for fysiske helseplager som følge av jobben, og hvor en betydelig andel vurderer det som sannsynlig at de vil slutte i bransjen i løpet av de neste fem årene (Jordfald 2013). Hensikten med arbeidstidsreduksjonen i Cutters var å redusere belastningsskader i nakke, skuldre og rygg – som frisører er særlig plaget med. Cutters har et lønssystem basert på fast grunnlønn kombinert med provisjon. Ifølge ansatte som er intervjuet av NRK Trøndelag, tjener de nå bedre på kortere tid,¹⁸ og stresset i arbeidshverdagen har ikke økt – blant annet fordi de er flere på jobb og får tatt unna kundene som kommer fra salongen åpner, til den stenger.

Det provisjonsbaserte lønssystemet gjør at det vil være relativt lite ekstra kostnader for arbeidsgiver knyttet til at det nå er flere på jobb med denne ordningen. I et intervju med Fagbladet (18.09.2019) stiller leder i Fagforbundet Frisørenes Fagforening spørsmål ved arbeidstidsreduksjonen i Cutters og mener at det i dette tilfellet ikke er snakk om sekstimersdag, fordi ansatte ikke får lønnskompensasjon for den reduserte tiden. Cutters-frisørene får ikke 100 prosent grunnlønn, men kun betalt for

¹⁷ Metodetriangulering brukes innen samfunnsfagene og innebærer å bruke en kombinasjon av forskjellige metoder for å undersøke en problemstilling. Ofte brukes en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder for å styrke resultatenes validitet.

¹⁸ Artikkelen gir ingen nærmere informasjon om hvordan denne effektiviseringen har skjedd, men med et provisjonsbasert lønssystem vil lønn i stor grad være basert på antall kunder – og fulle lister vil gi økt lønn.

seks timer. På samme måte som i artikkelen fra NRK Trøndelag skriver også *Fagbladet* at kortere arbeidsdager ikke har gått ut over totallønnen, som er en kombinasjon av grunnlønn og provisjon ut fra antall kunder: «Forklaringen til intervjuede frisører er at de jobber mer effektivt når dagen er kortere, og faktisk tjener mer enn før», skriver *Fagbladet*.

Terminalarbeidere NorCargo Karihaugen

På NorCargos spedisjonsterminal på Karihaugen innførte en tilnærmet 30-timers arbeidsuke i forbindelse med at arbeidsgiver hadde behov for å utvide driftstiden ved terminalen. Den kortere arbeidstiden ble vekslet inn med at de ansatte jobbet mer ugunstig enn tidligere. Arbeidsdagen ble utvidet ved at noen startet tidligere og andre jobbet mer kveld. Ifølge informanter i Fellesforbundet bidro denne ordningen til lavere sykefravær. NorCargo ble senere kjøpt opp av Bring Cargo og senere av Posten Norge i 2011. I forbindelse med sistnevnte overdragelse falt denne ordningen bort.

3.5 Alternative turnusordninger i pleie- og omsorgssektoren

3 + 3 turnus i Bærum kommune

I pleie- og omsorgssektoren finnes det eksempler på virksomheter som har tatt i bruk en ordning med såkalt 3 + 3-turnus. Ordningen går ut på at hver ansatt jobber tre dager, har tre dager fri, jobber tre dager har tre dager fri, og så videre, gjennom hele året. Blant argumentene for å erstatte den tradisjonelle 5 + 2 med 3 + 3 har blant annet vært å oppnå redusert sykefravær og å oppnå økt jobbtrivsel blant ansatte. Nicolaisen og Olberg (2005) har evaluert et forsøk med 3 + 3-turnus i Bærum kommune. Forsøket pågikk i 2004, og to tjenestesteder ble med i utprøvingen av den nye arbeidstidsordningen. I Bærum kommune ble det lagt til grunn at 3 + 3-modellen skulle egne seg for tjenester som er døgnbasert med behov for turnus alle dager i uka. Forsøket bygget på erfaringer gjort i eldreomsorgen i Sverige, nærmere bestemt Lindesberg kommune.

I praksis innebærer 3 + 3-ordningen at ansatte i 100 prosent stilling vil jobbe ca. 70 dager mindre enn i ordinær turnus. Av disse dagene disponerer arbeidsgiver 15 dager som skal brukes ved sykdom ved tjenestestedet. For ansatte i 100 prosent stilling innebærer denne ordningen en arbeidstidsreduksjon tilsvarende rundt 20 prosent på årsbasis, med full lønn.

Bærum kommune satte opp fire effektmål for forsøket:

- 1 Tjenestestedet reduserer sitt sykefravær med 6 prosent i løpet av prosjektperioden.
- 2 Bruk av overtid og ekstravakter reduseres.
- 3 Rekruttering til faste stillinger bedres.
- 4 Ansatte opplever større jobbtilfredshet som følge av mer fleksible arbeidstidsordninger.

Nicolaisen og Olberg (2005) konkluderer i sin evaluering med at disse effektmålene ble innfridd. Samtidig peker de på mangler ved det tilgjengelige statistikkgrunnlaget når det gjelder sykefravær, noe som gjør det vanskelig å estimere betydningen av ordningen på reduksjon i sykefravær. Det viktigste negative forholdet ved ordningen som ble trukket fram av de ansatte, var at med 3 + 3-turnus ble flere helger berørt enn hva tilfellet var i ordinær turnus. Tjenesteledernes vurderinger av hvordan 3 + 3-ordningen påvirket tjenestestedets økonomi, varierte imidlertid noe. Det var først og fremst knyttet til utfordringer ved å få brukt opp «stjernerdagene», som er de dagene

ansatte står til disposisjon (15 dager per år per ansatt i 100 prosent stilling). Nicolaisen og Olberg peker på at det kan være utfordringer å få brukt disse 15 dagene på små tjenestesteder, rett og slett fordi det blir for få ansatte «å spille på». Forskerne peker på at det er mulig det finnes en «kritisk masse» når det gjelder antall ansatte for at denne ordningen skal fungere som tiltenkt.

I Bærum kommune ble det også gjennomført et forsøk med bruk av tillitstid, som ble evaluert i samme runde som 3 + 3-ordningen. Tillitstid går ut på at enkelte ansatte kan få inntil 20 prosent redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. I alt var 17 deltakere og tolv tjenesteledere involvert i forsøket. Alle tjenesteledere fikk et budsjetttilskudd på kr 30 000 per halvår for hver ansatt som deltok i forsøket. Ordningen med tillitstid gjaldt ikke et helt tjenestested, men kunne innvilges enkeltpersoner på grunnlag av en individuell avtale. De sentrale effektmålene for forsøket var

- Redusert sykefravær med 50 prosent for hver enkelt arbeidstaker
- At de ansatte opplever større jobbtilfredshet som følge av mer fleksible arbeidstidsordninger

Blant hovedresultatene fra forsøket med tillitstid vil vi her løfte fram følgende:

- Av totalt 17 deltakere var det kun fem som reduserte sitt sykefravær med mer enn 50 prosent. Av de resterende tolv deltakerne hadde tre mindre reduksjoner i sitt sykefravær, mens ni deltakere hadde økt sykefravær.
- Redusert sykefravær har sammenheng med en rekke andre forhold enn arbeidstid. Kvalitative intervjuer viser likevel en positiv sammenheng mellom tillitstid og deltakernes opplevelse av egen helsetilstand og trivsel.
- Tillitstid har hatt bedre effekt på deltakernes jobbtilfredshet og arbeidsmiljø der ordningen ble brukt som seniortiltak, enn hva tilfellet har vært der ordningen er brukt til andre formål.
- De som har tatt ut en hel dag per uke, er mer fornøyd enn de som har tatt ut enkelttimer enkelte dager.
- Tillitstid har fungert bedre blant yrker som hjelpepleiere/rengjørere/miljøterapeuter i omsorgssektoren enn blant saksbehandlere, terapeuter/psykologer og administrative grupper i sosialsektoren.
- Det er viktig at lederen informerer de øvrige ansatte om hvorfor en kollega får tillitstid, slik at det ikke oppstår misnøye og misunnelse.

3 + 3 turnus i Harstad kommune

En tilsvarende forsøksordning med 3 + 3-turnus i to pleie- og sykehjemsavdelinger i Harstad kommune ble evaluert av AFI i 2008 (Amble 2008). Bakgrunnen for å prøve 3 + 3-turnus i Harstad var problemer med uønsket deltid og mål om å få til større stillingsprosenter for ansatte i turnus innen pleie- og omsorgssektoren i kommunen. Ordningen var i hovedsak den samme som i Bærum som ble beskrevet over. Ansatte jobbet skiftvis tre dager og med påfølgende tre dager fri. Arbeidsdagen ble forlenget til 8,5 time, 15 vakter ble satt i en ekstravaktordning for å nå avtalefestet årsarbeidstid. 3 + 3-turnusen i Harstad hadde en ukearbeidstid på 32,5 timer hvorav 29,75 sto i turnusen, resten i ekstravaktordningen. Turnusen prioriterer heltid, og tidligere forsøk har vist en forebyggende effekt på helse, slik at ansatte har muligheter for å stå lenger i arbeid i et svært belastende yrke (Amble 2008). Også i Harstad viser evalueringen at 3 + 3-ordningen har gitt positive effekter i form av redusert sykefravær (en nedgang på om lag 10 prosentpoeng) og bedring i det psykososiale arbeidsmiljøet hvor samholdet og samarbeidet oppleves som bedre. Ifølge Amble har dagene fått en

ny ro, der pasientene har kommet mer i fokus. På den andre siden er det fortsatt utfordringer med ufrivillig deltid og vanskeligere å «jage» ekstravakter for de som ønsker å jobbe mer. I hovedsak peker Amble på to ulemper ved ordningen: arbeidstakere som må jobbe annen hver søndag (økt helgejobbing), og arbeidsgiver som må gjøre noen viktige økonomiske overveielser og investere før det kan høstes. I det ligger det at arbeidsgiver oftere ser de kortsiktige økonomiske belastningene ved ordningen og ikke de mer langsiktige gevinstene i form av redusert sykefravær og ansatte som trives bedre og holder ut lenger i jobben.

«Hurum-modellen»

Hurum kommune er et eksempel på en kommune som har prøvd alternative arbeidstidsordninger for ansatte innen pleie- og omsorgssektoren. Prosjektet kom i stand etter inspirasjon fra vennskapskommunen Hofors i Sverige, og prosjektperioden løp fra 2008 til 2014. Prosjektet var forankret i trepartssamarbeidet i kommunen og ble i prosjektperioden videreutviklet og kvalitetssikret under Helsedirektoratets satsing Ufrivillig deltid. Erfaringene fra prosjektet er oppsummert i en sluttrapport fra kommunen selv. I tillegg ble modellen evaluert som en del av Fafos evaluering av programmet Ufrivillig deltid initiert av Stoltenberg 2-regjeringen (Moland 2015). Moland klassifiserer modellen som en pusleturnus med timebank og som har en del til felles med andre forhandlingsturnuser. Modellen bygger på prinsippet om at ansatte selv skal få velge sin stillingsstørrelse og i stor grad planlegge sin turnus. Ansatte velger sin stillingsstørrelse én gang i året, og timene settes i timebank av de ansatte selv. Timebanken er slik et viktig element i arbeidstidsmodellen og er det elementet vi er mest opptatt av når det gjelder arbeidstidsreduksjon. Moland (2015) beskriver slik hvordan timebanken fungerer i praksis:

«Hvis man etter et puslemøte skylder noen vakter i forhold til hva som er avtalt stillingsstørrelse, så registreres det som minus i timebanken. Hvis man etter et puslemøte er oppsatt med flere timer enn det stillingsstørrelsen tilsier, registreres det som plusstid. Det mest originale med arbeidstidsordningen (foruten selvvalgt stillingsstørrelse) er registreringen av tilleggslønnen som genereres av lørdags-, søndags-, helligdags- og kveldstillegg. Her vises den ansattes «timesaldo». Her kan den enkelte til enhver tid kunne se hvor mange pluss- eller minustimer de har i timebanken i forhold til stillingsstørrelsen sin. Dette er helt vanlig. Det uvanlige i Hurum består i at de ansatte kan konvertere tid til penger og penger til tid. Denne muligheten er begrenset til den delen av saldoen som er opparbeidet som kompensasjon for ubekvem arbeidstid (kveld, natt, helg og høytid). Størrelsen på disse tilleggene har variert noe gjennom prosjektperioden, men de vektet fortsatt noe høyere enn tariff og omgjøres til tid som settes i en timebank. Dette betyr at det er mulig å få full lønn, men jobbe noe mindre.» (Moland 2015, casevedlegg s. 42)

Denne muligheten til å omgjøre oppspart kompensasjon for ubekvem arbeidstid til fritid er ikke regulert i lov- og avtaleverket. Hurums praksis er framforhandlet av fagforeningene og arbeidsgiver som en lokal forsøksordning. Kommunen ønsker at deres lokale forsøksordning skal være regulert. Det ble derfor fremmet forslag til hovedforhandlingene i 2014. Forslaget ble sendt både KS og de respektive fagforbundene. Både i kommunens egen sluttrapport og i evalueringen gjennomført av Fafo konkluderes det med at ordningen har gitt positive resultater både med hensyn til redusert

ufrivillig deltid og muligheter for å veksle inn tid i mer fritid. Moland (2015) oppsummerer resultatene slik:

«Forsøkene med pusleturnus har gitt Hurum kommune ansatte i større stillinger. Dernest har arbeidstidsordningen bidratt til bedre tjenester, dels som følge av økt fagdekning, og dels som følge av at den understøtter kommunens faglige satsing på skreddersydde tjenester til brukerne. Til slutt har turnusen effekter på de ansattes livs- og arbeidssituasjon. For de fleste er denne effekten positiv.» (Moland 2015, casevedlegg s. 44).

Kommunestyret i Hurum vedtok i 2010 at arbeidstidsmodellen skulle videreføres som en permanent ordning.

I dette tilfellet synes ikke arbeidstidsreduksjon å ha vært den primære hensikten, men dette ble en av konsekvensene av endringer i turnus og bruk av timebank.

3.6 Fri til kompetanseutvikling

Lund og Gleerup (2019) – Odsherred kommune i Danmark

I Odsherred kommune i Danmark ble det i september 2019 innført en treårs forsøksordning med firedagers arbeidsuke for 300 ansatte. Ordningen innebærer likevel ikke en reduksjon i arbeidstiden tilsvarende en hel dag. De ansatte skulle fortsatt jobbe 37 timer i uka, men to timer skulle være «kompetanseutvikling». Bruken av disse to timene skal planlegges sammen med arbeidsgiver. Samtidig innebar ordningen at ansatte måtte jobbe en halvtime lenger tre dager i uka, og at den siste arbeidsdagen er på ti timer. De ansatte kan selv planlegge sin arbeidstid mellom kl. 08 og kl. 19, men fredagen er fridag. Ordningen er slik mer et spørsmål om blokkfritid heller enn en betydelig arbeidstidsreduksjon (www.dagbladet.no 14.06.2019). Avtalen er et klassisk eksempel på et bytte med mer ubekvem arbeidstid og lengre dager mot mer sammenhengende fri og tid til kompetanseutvikling. For arbeidsgiver bidrar ordningen til at de kan øke sin tilgjengelighet overfor kommunens innbyggere, samtidig som de ønsker å skape et bedre arbeidsmiljø. Arbeidsgiverne viser til at forskningen viser at det er bra for helsen å restituere i tre dager.¹⁹ Forsøksordningen følgesvaluert av forskere ved Roskilde universitet.

3.7 Arbeidstidsreduksjon for seniorer

Det finnes en rekke ordninger med redusert arbeidstid for seniorer, der hensikten er å bidra til å redusere sykefraværet samt å holde flere uføre og eldre i arbeid. Vi skal ikke legge omfattende vekt på en gjennomgang av slike ordninger her, men kort gjøre rede for en artikkel Tove Midtsundstad har skrevet i *Søkelys på arbeidslivet* nr. 4-2018. Her oppsummerer hun de ulike ordningene og tidligere forskning på feltet samt kartlegger norske virksomheters holdninger og praksis når det gjelder å tilby eldre ansatte (55+) deltidsarbeid (redusert arbeidstid).

Med henvisning til Eurofound (2016) og OECD (2006) skriver Midtsundstad at i løpet av det siste tiåret har tilbud om gradvis nedtrapping fra arbeidslivet blitt framhevet som et viktig virkemiddel for å få flere eldre til å stå lenger i arbeid. Med IA-avta-

¹⁹ <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2019/09/23/odsherred-kommune-indfoerer-4-dages-arbejdsuge>

len og pensjonsreformen har redusert arbeidstid også blitt utropt til et universalmiddel i Norge, framholder Midtsundstad. Det skal ikke bare holde flere eldre i arbeid, men gi redusert sykefravær og økt yrkesaktivitet blant uføre.

Med pensjonsreformen har det blitt lagt til rette for at flere eldre skal velge å fortsette i arbeid etter pensjonsuttak. Endringen av folketrygden og omleggingen av AFP-ordningen har siden 2011 gjort det mulig for arbeidstakere i privat sektor å kombinere pensjon og lønnet arbeid fritt, uten at pensjonen avkortes mot inntekten. Flere har da også valgt å jobbe etter fylte 62 år etter at pensjonsreformen trådte i kraft (Hernæs mfl. 2016; Midtsundstad & Nielsen 2014, referert i Midtsundstad 2018). Retten til å jobbe deltid fra fylte 62 år er i tillegg styrket i arbeidsmiljøloven (aml § 10-2 (4)). Etter inngåelsen av IA-avtalen i 2001 tilbyr også stadig flere virksomheter seniortiltak som gir eldre arbeidstakere 10–20 prosent reduksjon i arbeidstid uten en tilsvarende lønnsnedgang (Hermansen & Midtsundstad 2013; Midtsundstad 2014, 2015, referert i Midtsundstad 2018). Mye er med andre ord lagt til rette for at flere skal velge å kombinere delvis pensjon med delvis arbeid. Midtsundstad peker imidlertid på at virksomhetens praksis, organisering og aktivitet må være tilpasset slike arbeidstidsordninger for at eldre arbeidstakere skal ha et reelt valg om å redusere arbeidstiden.

Med utgangspunkt i data fra en representativ surveyundersøkelse i 2010 blant 800 norske virksomheter med ti eller flere ansatte analyseres spørsmålene om norske virksomheters praksis når det gjelder arbeidstidsreduksjon for seniorer, og hvilke forhold som hemmer og fremmer praktiseringen av dette.

Analysene i artikkelen viser at mange ledere anser det som vanskelig å finne deltidarbeid til alle eldre som ønsker og/eller trenger det. I 2010 gjaldt det drøyt én av tre ledere i norske virksomheter med ti eller flere ansatte. Midtsundstad framholder at det særlig er tankevekkende at det er ledere i virksomheter som primært sysselsetter håndverkere, industriarbeidere, transportarbeidere og ufaglærte, som tradisjonelt har høye tidligpensjonerings- og sykefraværssrater og dermed må antas å ha større tilretteleggingsbehov, som oftere anser det som vanskelig eller uaktuelt enn ledere i virksomheter med høyere utdannet arbeidskraft. Midtsundstad skriver videre at mangel på arbeidstidsreduksjon for seniorer som ønsker dette, ikke nødvendigvis skyldes negative holdninger eller uvilje fra lederne og virksomhetens side. Årsaken kan også være begrensede tilretteleggingsmuligheter, gitt arbeidets art og organisering, eller at økonomiske forhold og «øye på bunnlinja» gjør at en har mindre rom for slakk. Midtsundstad konkluderer med at analysene i denne artikkelen tyder på at det nye pensjonssystemet hvor det er lagt til rette for at de som vil, skal kunne kombinere arbeid og pensjon uten at det får konsekvenser for pensjonsutbetalingene, ikke er tilstrekkelig for å skape den arbeidstidsfleksibiliteten mange eldre ønsker seg. Det finnes noen forsøk på redusert arbeidstid blant seniorer som har blitt forskningsmessig evaluert.

ECON (2009, 2010) – staten

ECON har evaluert forsøk i fire statlige etater i perioden fra 01.08.2007 til 31.07.2009. Hensikten med forsøkene var å undersøke om redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon innebærer at seniorer utsetter pensjoneringstidspunktet (ECON 2009, 2010). Forsøket omfattet fire statlige etater: Vegvesenet, skatteetaten, fylkesmannsembetene og prester i bispedømmene. Her fikk utvalgte ansatte som var 62 år eller eldre i 2007, tilbud om 20 prosent redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Ansatte i andre deler av de samme etatene fungerte som kontrollgruppe. Etatene som deltok, ble kompensert for tapte arbeidstimer for at etatens arbeidsoppgaver skulle bli løst uten økt bruk av overtid eller økt belastning på andre tilsatte. Econ Pöyry har

evaluert forsøket. Evalueringen har vært basert på dokumentanalyser, flere kvantitative spørreundersøkelser med ansatte i målgruppen (gjennomført på ulike tidspunkter i prøveperioden) samt dybdeintervjuer. Hovedkonklusjonene fra evalueringen er at forsøket viser at en slik ordning kan bidra til at seniorer står lenger i arbeid. Redusert arbeidstid gir også en liten helsegevinst og økt trivsel. På den annen side framholdes det at en slik ordning i tillegg innebærer at arbeidstakere som ellers ville jobbet full tid, også reduserer arbeidstiden. Evalueringen konkluderer med at forsøket tyder på at denne effekten er så sterk at den samlede arbeidsinnsatsen blant seniorer faktisk reduseres, og at dette særlig gjelder i yrker og på arbeidsplasser der avgangsalderen allerede er høy (ECON 2010). Forsøket ble ikke videreført eller utvidet til andre etater etter denne forsøksordningen.

Rambøll (2011) – Bergen hjemmetjeneste

Et annet eksempel på forsøk med arbeidstidsreduksjon for seniorer er Bergen hjemmetjeneste KF (BhKF), hvor Bystyret 25.05.09 vedtok et forsøk med tilrettelegging i form av arbeidstidsreduksjon på 20 prosent for arbeidstakere over 60 år. Forsøksordningen ble innført med en varighet på to år (2007–2009). Forsøket var dels en videreføring av forsøket med sekstimers arbeidsdag i BhKF (se omtale under avsnittet om forsøk med sekstimersdag). Det nye tiltaket var likevel primært et seniorpolitisk tiltak, og tiltakets effekter på sykefravær og arbeidsmiljø skulle inngå i evalueringen. Forsøksordningen ble evaluert av Rambøll (2011). BhKF hadde cirka 40 ansatte i aldersgruppen 60 år eller eldre som ble omfattet av forsøksordningen. Evalueringen er basert på flere datakilder: dokumentstudier, spørreundersøkelse blant alle ansatte gjennomført på flere tidspunkter i forsøksperioden, relevant statistikk som viser utvikling i blant annet sykefravær, pensjonsalder, stillingsbrøker og effektivitetsberegninger, samt kvalitative intervjuer med deltakerne i prosjektet og ledere på ulike nivåer. Effektmålene for evalueringen er komplekse, og det pekes på at beslutning om pensjoneringstidspunkt vil være påvirket av en rekke forhold, hvorav en del vil være individuelle. Det vises til at seniortiltak derfor bør tilpasses den enkelte senior for å få mest mulig effekt. Når det gjelder effekten av arbeidstidsreduksjonen, konkluderes det nokså forsiktig med at funn i evalueringen samlet sett indikerer at en del arbeidstakere kan ha stått lenger i arbeid som følge av redusert arbeidstid, men at det her også er mange andre individuelle faktorer som spiller inn. Når det gjelder arbeidstidsreduksjonen som arbeidsmiljøtiltak, konkluderer evalueringen mer entydig at reduksjonen i stor grad virker positivt for ansattes trivsel, motivasjon og ønske om å jobbe. Seniorene framhever selv at den reduserte arbeidstiden gir dem overskudd og motivasjon i arbeidet. Sykefraværstatistikken for forsøksperioden viser imidlertid ingen positiv sykefraværutvikling for de som har vært omfattet av forsøksordningen. Her understrekes det imidlertid at sykefraværdataene er fra en så kort periode at det ikke kan trekkes bastante konklusjoner (Rambøll 2011). Evalueringen konkluderer med at det er de kvalitative gevinstene som bedre trivsel og arbeidsmiljø som er mest framtrepende. Forsøksordningen med redusert arbeidstid for seniorer i hjemmetjenesten i Bergen kommune ble ikke videreført.

3.8 Oppsummering av andre ordninger med redusert arbeidstid

I dette avsnittet har vi presentert ulike ordninger som har vært basert på en eller annen form for arbeidstidsreduksjon, men hvor både målgruppe og målene med forsø-

kene har vært nokså forskjellige. Det gjør det også vanskelig å gi en samlende oppsummering av de ulike ordningene. Noen felles trekk er det likevel. For det første har ordningene i de aller fleste tilfeller vært prøvd i offentlig sektor, og i flere av tilfellene har forsøkene vært rettet mot avgrensede grupper, som seniorer eller ansatte i helse- og omsorgssektoren. I flere av tilfellene har det også blitt tilført eksterne midler eller egne prosjektmidler for å drifte prosjektet eller for å kompensere lønnsreduksjonen som følge av redusert arbeidstid. Hva angår redusert arbeidstid som seniortiltak, er hovedkonklusjonen at tiltakene virker positivt på sykefravær, og at seniorene står lenger i jobb, men samtidig at dette i mange tilfeller er seniorer som også ville valgt å stå lenger i jobb uten slike tiltak. De statlige forsøksordningene med arbeidstidsreduksjoner for seniorer i utvalgte virksomheter kom i stand under den rødgrønne regjeringen og fornyingsminister Rigmor Aaserud, men ble ikke videreført etter forsøksperioden. Undersøkelser av tilrettelegging for seniorer i privat sektor viser derimot at arbeidsgiverne ofte synes det er vanskelig å finne egnede tiltak. Også her vises det til at tidspunkt for pensjonering i stor grad er individuelt og vanskelig kan tilbakføres til ulike tiltak, som for eksempel arbeidstidsreduksjon. Det vises til at seniortiltak bør tilpasses den enkelte senior for å få best mulig virkning, og redusert arbeidstid kan da være et tiltak som passer for noen, men ikke for alle. Når det gjelder andre arbeidstidsordninger, som 3 + 3-turnus i pleie- og omsorgssektoren i Bærum og i Harstad, viser de positive effekter på arbeidsmiljø og sykefravær. Men denne typen arbeidstidsordning vil ikke passe i alle typer virksomheter, og erfaringene kan bli vanskelige å overføre til andre virksomheter og sektorer.

4 En videre reduksjon

I denne delen drøfter vi konsekvensene av en videre reduksjon av arbeidstiden. Delen er i hovedsak basert på data fra intervjuene i forbundene. I intervjuene spurte vi blant annet om hvilken form for arbeidstidsreduksjon som var mest aktuell for deres områder. Vi har gjennom intervjuene dekket åtte av LOs forbund og i hovedsak enkeltområder innenfor disse forbundene. Det innebærer at det kan være andre synspunkter på arbeidstidsreduksjon og konsekvensene av dette som ikke har kommet fram gjennom intervjuene. Det er også store forskjeller i hvor mye arbeidstidsreduksjoner har vært debattert i forbundene. I noen av forbundene er ikke dette et tema, og informantenes synspunkter reflekterer dermed ikke noen bredere diskusjoner i forbundet.

I de forbundene hvor arbeidstidsreduksjon har vært diskutert, er det først og fremst redusert daglig og ukentlig arbeidstid som oppfattes som den mest aktuelle av arbeidstidsreduksjoner. Vi vil derfor konsentrere framstillingen om dette i første delen av dette kapitlet. Vi vil mot slutten kort berøre øvrige former for reduksjon, herunder utvidet ferie, livsfasetilpasset arbeidstid og fri til kompetansehevende tiltak.

4.1 Diskusjoner om sekstimersdag i forbundene

Det er som nevnt store forskjeller mellom forbundene i hvor langt diskusjonen om en arbeidstidsreduksjon har kommet. Dette henger sammen med hvor sterkt tematisert dette har vært fra medlemmene og forbundsledelsen. Flere forbund har landsmøtevedtak om sekstimersdag. Dette omfatter Fagforbundet, FO, NTL og Handel og Kontor. Arbeidstidsreduksjon er berørt også i andre forbund, og Fellesforbundet har i sitt prinsippprogram fra 2019 en uttalelse om at en reduksjon av arbeidstid må gjennomføres med full lønnskompensasjon dersom reduksjonen skal ha et reelt innhold og ikke innebære en form for deltidsstilling.

Det varierer også mellom forbundene med vedtak hvor mye ressurser som er satt av til å jobbe med dette spørsmålet. Dette har flere årsaker, men noe kan trolig relateres til hvilket trykk det er på dette temaet fra medlemmenes side. I noen forbund kan forslag til landsmøtet om sekstimersdag komme fra mange ulike foreninger, mens i andre er det noen få foreninger som fremmer slike forslag. I begge tilfeller vil landsmøtet kunne vedta et krav om sekstimersdag, men forbundets videre arbeid med vedtaket kan være påvirket av engasjementet ute.

I forbund uten slike landsmøtevedtak er sekstimersdag eller 30-timersuke lite diskutert. Det betyr ikke at enkelte av medlemmene ikke er opptatt av dette. Et eksempel er NNNs landsmøte i 2017 da det kom forslag om reduksjon fra to ulike avdelinger, men uten at det fikk støtte fra landsstyret. Det store flertallet er mer opptatt av andre saker, både når det gjelder arbeidstid og andre vilkår. På områder hvor overenskomsten ikke rammer inn en normalarbeidsdag, og der en opplever press fra arbeidsgivere til å utvide de ytre rammene for arbeidstiden, er en mer opptatt av å bremse en slik utvikling. Dette innebærer at de anser en reduksjon av arbeidstiden som lite realistisk, men illustrerer også at plassering av arbeidstiden og ikke bare lengden av den har stor betydning for medlemmene. Et annet eksempel gjelder arbeidstakere med

delt skift. Her ville en endring bort fra delte skift til sammenhengende arbeidstid oppleves som en vesentlig forbedring og kanskje ha vel så stor verdi som en reduksjon av arbeidstiden.

Noen viser også til produktivitetshensyn som en begrunnelse for at arbeidstidsreduksjon ikke er aktuell politikk. De argumenterer for at det ikke er rom for å redusere arbeidstiden uten at produktiviteten økes tilsvarende.

I yrker der lønnsnivået relativt sett er lavt, for eksempel innen hotell og restaurant, varehandel, deler av næringsmiddelindustrien og transport, er medlemmene mer opptatt av å få økt lønna enn å redusere arbeidstiden, og det preger også diskusjonene internt.

4.2 Kan en reduksjon innarbeides i dagens arbeidstidsordninger?

Spørsmålet om det fullt ut er mulig å få til en arbeidstidsreduksjon innenfor dagens måte å organisere arbeidstiden på, er mest aktuelt når det gjelder en reduksjon av den daglige eller ukentlige arbeidstiden. Inntrykket fra de fleste overenskomstområdene er at dette vil la seg gjøre innenfor dagens måte å organisere arbeidet på. For områder der ansatte arbeider skift eller turnus, vil en ukentlig arbeidstidsreduksjon være mer aktuell enn en daglig reduksjon. Et eksempel er anlegg, der mange arbeider på anlegg som ligger så langt unna hjemstedet at de ukependler. For disse vil en reduksjon kunne innebære at de får lengre friperioder hjemme, og en daglig reduksjon er ikke ønskelig.

Det er få av informantene som mener det er mulig å gjennomføre en daglig eller ukentlig reduksjon uten at dette berører driftstiden/åpningstiden, eller at det vil føre til et behov for flere arbeidstakere, eller at deltidsansatte øker arbeidstiden. Dette henger sammen med at det er lite rom for å redusere arbeidsdagene gjennom å ta bort pauser og oppgaver, slik en til en viss grad gjorde i 1987. I dette spørsmålet kan en imidlertid skille mellom virksomheter/områder der arbeidstiden er den samme som driftstiden, og områder der driftstiden er lengre enn de enkeltes arbeidstid.²⁰ For den første gruppen vil arbeidstiden kunne reduseres ved at driftstid/åpningstid reduseres tilsvarende, eller ved at en går over til en skiftordning eller liknende. For den andre gruppen vil opprettholdelse av samme driftstid/åpningstid kreve at antall ansatte økes, eller at deltidsansatte utvider arbeidstiden. I den forbindelse er det også et spørsmål om denne arbeidskraften er tilgjengelig i Norge i form av uutnyttede arbeidskraftsressurser, eller om det vil kreve økt arbeidsinnvandring. Uavhengig av om det kommer nye ansatte til eller deltidsansatte øker sine stillingsandeler, vil en slik endring måtte innebære at flere jobber utenfor normalarbeidsdagen enn i dag.

4.3 Skift og turnus

For skift-/turnusordninger er et annet spørsmål hvor mye arbeidstiden skal reduseres. Debatten om sekstimersdag eller 30-timers arbeidsuke har så langt ikke blitt konkretisert videre når det gjelder hvem som skal ha denne arbeidstiden. Dersom det er de som i dag arbeider 37,5-timers uke, er spørsmålet hvor lang arbeidstiden skal være for de som i dag har kortere arbeidstid som følge av at de jobber skift eller turnus.

²⁰ I sistnevnte gruppe inkluderer vi virksomheter med helkontinuerlig drift der ansatte arbeider tredelt skift eller turnus, virksomheter med toskiftsordninger eller tilsvarende turnusordninger og virksomheter der driftstiden er ut over normalarbeidsdagen og ansatte arbeider til ulike tider på døgnet uten at dette regnes som skift eller turnus, for eksempel varehandelen.

Noen av informantene sier at de som i dag har arbeidstidsordninger med kortere maksimal arbeidstid, må få like mange ukentlige timer i reduksjon. Flertallet sier imidlertid at de ikke har kommet så langt i diskusjonene at de kan ta stilling til det.

Helkontinuerlige treskiftsordninger og tredelt turnus kan ikke gjennomføres uten at det tas inn et ekstra skift og flere arbeidstakere. Tredelt helkontinuerlig skift er i dag delt inn i fem skiftlag som hvert har 33,6-timers arbeidsuke, noe som innebærer at driften kan gå 24 timer sju dager i uka. En reduksjon av den ukentlige arbeidstiden for disse gruppene vil kunne dekkes av seks skiftlag som arbeider 28-timersuke. Hvis arbeidstiden skal ned til 26 timer, må en ha sju skiftlag, og hver arbeidstaker vil da være skyldig to timer hver uke.

For turnusordningene synes det å være større muligheter til å tilpasse dette til en redusert ukentlig arbeidstid, også der driften er helkontinuerlig og går døgnet rundt hele året. Dette vil imidlertid måtte gjennomsnittsberegnes, da nattevakter på seks timer vil føre til et skifte på natten noe som ikke er hensiktsmessig. Ved arbeidstidsreduksjonen i 1987 ble forkortelsen tatt ut ved at ansatte gikk fra å arbeide annen hver helg til hver tredje helg. Siden den gang har det vært store diskusjoner om bruk av deltid og problemer med å fylle vakter med kvalifisert arbeidskraft. Årsakene til dette er sammensatte, men i diskusjonen om en videre reduksjon bør det også avklares hvilke virkninger dette vil ha for turnusordningene. For de som jobber over 30 timer i uka, vil en nedgang, gitt stabilt arbeidskraftsbehov, medføre at virksomheten må dekke dette inn med andre ansatte. Dette kan blant annet gjøres ved at andre deltidsansatte kan få utvidet sin stilling. Samtidig er det vanskelig å se hvordan en slik omlegging kan gjennomføres uten at flere arbeider mer helg enn tidligere.

Innenfor deler av transportsektoren er det ikke gitt at en arbeidstidsreduksjon vil få noen effekt. Dette gjelder langtransport av gods, hvor det i realiteten er kjøre- og hviletidsbestemmelsene som setter grenser for arbeidstidens lengde. I prinsippet vil en også her kunne tenke seg at en reduksjon kan tas ut ved at en gjennomsnittsberegner. Ifølge informanter i Fellesforbundet er imidlertid dette lite trolig. De viser til at reduksjonen har fått begrenset betydning da det brukes stor grad av overtid i bransjen. I og med at lovens grenser for maksimal overtid tar utgangspunkt i en ukentlig arbeidstid på 40 timer, kan arbeidsgiverne bruke overtid som inkluderer differansen mellom lovens arbeidstid og tariffavtalens arbeidstid. En videre arbeidstidsreduksjon som ikke følges opp av en tilsvarende reduksjon av den lovbestemte arbeidstiden, vil dermed kunne føre til at den totale arbeidstiden ikke reduseres, men bare forholdet mellom arbeidstid og overtid. Dette vil riktignok kunne gi flere timer med overtidsbetaling. En økende bruk av timekontoavtaler der en godtar løpende gjennomsnittsberegning, kan forhindre dette.

En tilgrenset problemstilling er om produksjonsmetoden kan sette begrensninger for hvilke arbeidstidsordninger som kan innføres. Et eksempel er virksomheter som har helkontinuerlig drift, og der det ikke kan endres. Dette kan imidlertid også være tilfelle i andre virksomheter, der en produksjonsprosess tar et visst antall timer. Eksempler på dette finnes i næringsmiddelindustrien. Dersom prosessen ikke kan avbrytes og denne tar lengre tid enn seks timer, vil dette måtte tilpasses med at personer jobber til ulike tider, eller at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over en periode. Samme problemstilling oppstår også der det er lang reisevei mellom ulike oppdrag og arbeidstakeren ikke klarer å kjøre fram og tilbake samt utføre oppdraget i løpet av en kortere arbeidsdag.

4.4 Redusert arbeidstid i form av deltid

I kapittel 1 ble det vist til studier som beskriver deler av deltidsarbeidet som en mest-ringsstrategi. Dette er i tråd med årsaker som også informantene peker på når en snakker om frivillig deltid. Ut fra dette argumenteres det for at det i deler av arbeidslivet allerede arbeides sekstimersdag, men uten at dette er kompensert for lønnsmessig. Det er særlig innenfor helse- og omsorgsyrkene at dette argumentet har blitt løftet fram, selv om varehandel og hotell og restaurant også har en høy deltidsandel (se kapittel 1). Forskning på området tilsier at både balansen mellom arbeid og fritid og krevende forhold på arbeidsplassen brukes som begrunnelse for at arbeidstakere ikke ønsker å øke sin deltidsstilling (se f.eks. Moland 2009; Nicolaisen & Bråthen 2012; Moland & Gautun 2002). Samtidig er det vanskelig å si noe sikkert om hvor mange som ville jobbet mer dersom arbeidet var tilrettelagt på en annen måte. Undersøkelsene tyder imidlertid på at dette ikke er en tilpasning som det kan ses bort fra.

Deltid må også ses i sammenheng med hvordan arbeidstiden organiseres. Bruk av langvakter har for eksempel blitt mer vanlig i ulike deler av arbeidslivet. Tidligere var ordninger med lange vakter etterfulgt av lengre friperioder ordninger som var forbeholdt deler av industrien og offshorevirksomhet. I de senere årene har ordninger med langvakter og lengre friperioder blitt mer vanlig i ulike helse- og omsorgsinstitusjoner. Det vil være ulikt hvordan dette oppleves for forholdet mellom arbeid og fritid, og om langvakter gir mer eller mindre helsebelastning, men for en del synes dette å gi positive virkninger (Moland & Bråthen 2019).

4.5 Kortere, men mer ubekvem arbeidstid?

I virksomheter der det ikke jobbes til ulike tider på døgnet, vil en arbeidstidsforkortelse medføre at driftstid/åpningstid forkortes tilsvarende. Dette gjør at tilgjengeligheten for kunder og utnyttelse av produksjonsutstyr blir dårligere. Virksomhetene kan derfor ha et ønske om å motvirke dette gjennom å endre arbeidstidsordningene slik at de ansatte jobber til ulike tider på døgnet, for eksempel i en toskiftsordning. En slik endring ble innført i enkelte virksomheter som følge av arbeidstidsreduksjonen i 1987. Endring av arbeidstidsordningene har også vært ett element i flere av forsøkene med sekstimersdag som har vært gjennomført de siste årene. En reduksjon av arbeidstiden har på denne måten vært innført i bytte mot at de ansatte arbeider på andre tider av døgnet eller i helgene.

Det er nærliggende å tro at et slikt bytte blir en konsekvens av en videre arbeidstidsreduksjon. Dette vil ha ulike effekter både i balansen mellom arbeid og fritid og for arbeidsfellesskapet. Dersom ansatte går over til å arbeide til ulike tider på dagen, vil det bryte opp arbeidsfellesskapet. På enkelte arbeidsplasser kan en slik utvikling sannsynligvis også innebære et press for å utvide rammene for arbeidstiden ytterligere enn i dag og dermed føre til mer arbeid på ettermiddag/kveld og/eller helg. Det er heller ikke gitt at ansatte vil vurdere dette som et godt bytte dersom mer arbeid på kveld og/eller helg vil gjøre det vanskeligere å ha fri samtidig som resten av familien eller venner. Hvordan de nye arbeidstidsordningene utformes, vil imidlertid ha mye å si. En forskyvning av arbeidstiden slik at noen begynner litt tidligere og andre slutter senere, vil kunne være lettere å få aksept for hos de ansatte enn rene skiftordninger.

Arbeidstidsreduksjonen i 1987 førte til økt behov for helgevakter i helse- og omsorgssektoren. Dette vil, som nevnt over, også kunne være en konsekvens av en ytterligere reduksjon. Et sentralt spørsmål i denne sammenheng er imidlertid hvorvidt en

arbeidstidsreduksjon faktisk fører til at arbeidstiden reduseres, eller om den bare innebærer at de som i dag arbeider deltid, i praksis får en heltidsstilling.

En annen konsekvens som ble trukket fram i intervjuene, gjaldt hvem som omfattes av arbeidstidsreguleringene. I to av intervjuene ble det gitt uttrykk for at forbundene allerede i dag utfordres av arbeidsgiverne på bruken av fri og uavhengig stilling som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene (arbeidsmiljøloven § 10-12 (2)). Ved en generell arbeidstidsforkortelse var en bekymring at flere stillinger ville bli definert som frie og uavhengige og unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene som en konsekvens. En generell arbeidstidsreduksjon vil i slike tilfeller ikke ha noen reell betydning og kan heller slå ut i økt arbeidstid for enkeltpersoner.

4.6 Kan ny teknologi muliggjøre en reduksjon?

Digitalisering av arbeid og automatisering av oppgaver er et mye diskutert tema i den offentlige debatten. Hvilke konsekvenser vil dette ha for behovet for arbeidskraft framover? Her har den anslåtte konsekvensen variert fra Frey og Osbornes beregninger i 2013 om at nær halvparten av alle jobbene i USA vil forsvinne, til beregninger fra OECD som anslår at 10 prosent av dagens jobber vil bli borte i Norge i løpet av ti til 20 år. At norsk næringsliv omstiller seg, er imidlertid ikke noe nytt, og nye jobber skapes også kontinuerlig. Automatisering kan imidlertid gjøre at ulike jobber endrer seg ved at arbeidsoppgaver blir borte, eller ved at arbeidstiden må organiseres på en annen måte. En slik endring kan føre til at virksomheter nedbemanner, men kan også gjøres ved en form for arbeidsdeling gjennom å forkorte arbeidstiden. Dette vil da kunne gjøres uten tilsvarende nedgang i produktiviteten.

Flere av informantene pekte på dette som en mulighet både i privat og offentlig sektor til å redusere arbeidstiden. Eksempler er automatisering av saksbehandling, bruk av droner innen transport og vedlikehold og teknologi som muliggjør å overvåke når avfallsbeholdere må tømmes. Utfordringen med å knytte dette til en arbeidstidsforkortelse er imidlertid at denne utviklingen vil gå gradvis og være ulik i ulike bransjer. En mulighet vil derfor være å iverksette forsøksordninger i bransjer hvor det innføres ny teknologi som automatiserer enkelte arbeidsoppgaver.

4.7 Ulike løsninger på ulike områder?

Ved arbeidstidsreduksjonen i 1987 ble det åpnet for at gjennomføringen kunne tilpasses behovene på virksomhetsnivå. Helt fritt sto de lokale partene imidlertid ikke. Som nevnt i kapittel 2 kunne de velge mellom noen modeller, og avvik fra hovedmodellen krevde enighet lokalt. Mye tyder på at det ved en videre reduksjon også vil være et behov for å kunne gjøre tilpasninger innenfor ulike overenskomstområder eller virksomheter. Det synes å være for tidlig å konkludere med hvilke rammer en slik tilpasning bør ha. I flere av forbundene har diskusjonen om en innføring av en arbeidstidsreduksjon kommet kort, og behov og muligheter vil sannsynligvis utvikle seg jo mer realistisk forhold forbundene får til at arbeidstiden skal reduseres. På hvilket nivå tilpasningene bør ligge, vil avhenge av hvor vide rammene skal være.

Flere av informantene tok til orde for at økt ferie eller blokkfritid sannsynligvis være mer populært blant medlemmene enn kortere arbeidsdager. Av alternativene til sekstimersdag eller 30-timers arbeidsuke var det dette som fikk mest umiddelbar støtte blant de vi intervjuet. Enkelte, om enn et fåtall, var positive til mer livsfasetilpasset arbeidstid i form av en tidskonto som den enkelte kan benytte seg av. Mange mente imidlertid at det var vanskelig å se hvordan dette skal kunne skje uten at det

gjøres for arbeidslivet som helhet, da det vil kunne påvirke mobiliteten på arbeidsmarkedet. Det vil også være vanskelig å gjennomføre i bransjer der en jobber skift. En moderert versjon ville kunne være å øke rammene for velferdspermisjoner. Ulempen med begge disse løsningene er at det vil gi noen negative effekter som ikke umiddelbart er så enkle å komme seg rundt. Det gjelder risiko for at det blir vanskeligere for grupper å komme seg i arbeid, og for at det vil være vanskelig for arbeidstakerne å tenke langsiktig for eksempel når det gjelder på hvilket tidspunkt de skal redusere arbeidstiden.

En arbeidstidsreduksjon som knyttes til kompetansehevede tiltak, ble møtt med interesse av flere, samtidig som informantene ikke umiddelbart så hvordan dette skulle organiseres. Hvem skal bestemme hvilke tiltak som skal iverksettes, og hvordan skal dette organiseres innenfor dagens arbeidstidsordninger, var blant annet spørsmålene som kom opp.

At informantene hadde ulike holdninger til ulike former for reduksjon, må også ses i sammenheng med hvilke formål de tenker at en arbeidstidsreduksjon skal ha. I kapittel 1 beskrev vi hvilke hensyn arbeidstidsreduksjoner er tenkt å skulle ivareta. Denne beskrivelsen er også dekkende for det informantene trekker fram som sentralt. De peker på helsehensyn og hensynet til bedre balanse mellom jobb og fritid. I tillegg mener noen at redusert belastning i form av kortere arbeidstid kan ha en langsiktig konsekvens ved at ansatte står lenger i arbeid. Bare én av informantene viser til miljø, og da som et tillegg til de øvrige hensynene.

En arbeidstidsreduksjon vil kunne redusere helsebelastningen og bedre balansen mellom arbeid og fritid. Tidligere forsøksordninger viser likevel ikke noen klar sammenheng mellom arbeidstidsreduksjon og reduksjon av sykefravær. En vet mindre om langtidseffektene, for eksempel om det vil ha en effekt i form av reduksjon i sykefravær senere i yrkeskarrieren eller at ansatte står lenger i jobb før pensjonsalder. Helseeffekter er imidlertid sammensatt, og mange andre faktorer vil påvirke utfallet på dette området. Mange av disse lar seg ikke endre, men både organisering av arbeidet og hva de ansatte bruker den økte fritiden til, vil være av stor betydning. Effektene vil ha sammenheng med hvordan dette gjennomføres i praksis. Et skille går mellom oppgaver som «oppstår» når den ansatte er på jobb, og som andre overtar når den ansatte er ferdig med sin vakt, og oppgaver som venter til den ansatte kommer på jobb igjen. I mange yrker består arbeidshverdagen av en kombinasjon av slike oppgaver, men der vekten ligger på den ene eller den andre siden.

Samtidig er det andre informanter som ikke like klart gir uttrykk for at det er behov for å redusere arbeidstiden. Som nevnt kan det ha sammenheng med at det er andre saker som anses som viktigere for medlemmene for å ivareta de samme hensynene. Men det kan også være et uttrykk for at ulike jobber har ulike belastninger. Dagens arbeidstidsordninger ivaretar dette i den grad beslutningene er knyttet til at en arbeider skift eller turnus. Forskning viser imidlertid at også en rekke andre faktorer har betydning for arbeidstakernes helseskader og risiko for feilhandlinger, skader og ulykker. Dette gjelder arbeidsinnhold og arbeidsmiljøforhold og herunder muligheten til å ha kontroll over egen arbeidssituasjon, høye jobbkraav, emosjonelle krav med mer (Lie mfl. 2014). Gitt at en arbeidstidsreduksjon ikke skal skje for hele samfunnet, vil en mulighet være å starte med grupper av arbeidstakere som er eksponert for disse negative faktorene.

De fleste av informantene mente at det kunne være fornuftig med ulike løsninger på ulike områder, men samtidig ble også dette problematisert. Enkelte påpekte at det var viktig at ulike grupper kom likt ut totalt sett. I motsatt fall ville dette raskt skape misunnelse og uro mellom ulike grupper av arbeidstakere. En annen informant pekte

også på at ulike løsninger på ulike områder kunne være en drivkraft i form av en endring av tjenesteproduksjonen, ved at større deler ble outsourcet, for eksempel fra det offentlige til det private.

4.8 Oppsummering

Det er store forskjeller i hvor stor interessen er for en arbeidstidsreduksjon. Dette henger sammen med hvilke hensyn de ønsker at en arbeidstidsreduksjon skal ha. For noen er motivet å få en bedre balanse mellom jobb og fritid, for andre at arbeidet er så belastende at det er vanskelig å arbeide 37,5-timers arbeidsuke, mens noen også peker på at det er behov for å bruke tid på kompetanseutvikling, eller at vi av hensyn til miljøet må redusere forbruket, og at dette kan gjøres gjennom å bytte lønn og fritid. Der interessen for arbeidstidsreduksjon er lavest, er det gjerne andre endringer som framstår som viktigere for enkeltgrupper når det gjelder hensynet til helse og balansen mellom jobb og fritid. Det handler om hvordan arbeidstiden organiseres. Enkelte arbeidstakere opplever at arbeidstiden er under press som følge av økt driftstid eller tilpasning til arbeidsinnvandrernes og pendlernes arbeidstidsordninger. Bedre arbeidstidsordninger som gir mer fri sammen med familien, kan da oppleves å ha større betydning enn at arbeidstiden går ned. I bransjer med lav lønn synes det også å være mindre interesse for å redusere arbeidstiden – disse medlemmene vil heller ha økt lønn enn mer fritid.

I de forbundene der en er åpne for å redusere arbeidstiden, synes det enten å være økt blokkfritid / lengre ferie eller redusert daglig eller ukentlig arbeidstid som framstår som mest aktuelt. Livsfasetilpasset arbeidstid får lite tilslutning fra våre informanter. Enkelte synes at en ordning der redusert arbeidstid kan brukes til kompetanseutvikling, er interessant å se nærmere på, men der behov for en arbeidstidsreduksjon er knyttet til et ønske om å redusere helsebelastninger eller øke balansen mellom arbeid og fritid, ses ikke dette på som en løsning. Dersom den reduserte arbeidstiden skal brukes på utdanning, vil verken belastningen reduseres eller balansen bli bedre.

Miljø og reduksjon av forbruk som argumenter for å redusere arbeidstiden er lite framtreddende i de ulike forbundene. En slik argumentasjon ville også forutsette at kjøpekraften ikke opprettholdes når arbeidstiden går ned. Økt fritid i kombinasjon med opprettholdt kjøpekraft kan føre til økt forbruk, og det er vanskelig å se at en kan ivareta miljøargumentet samtidig som en krever at arbeidstidsreduksjonen skal kompenseres økonomisk.

Samlet sett synes det å være praktisk mulig å gjennomføre en arbeidstidsreduksjon på de ulike tariffområdene, men ut over forsøksordninger vil dette kreve endringer i tariffavtalen for å få den ønskede virkningen. Også der arbeidstakere jobber skift eller turnus, vil det være mulig å redusere arbeidstiden samtidig som en får arbeidstidsordningene til å gå opp. Dette innebærer ikke nødvendigvis at det er mulig med seks-timers arbeidsdager, men at arbeidstiden i snitt kan reduseres til det nivået.

De fleste informantene er klare på at reduksjonen ikke kan følges av en tilsvarende lønnsnedgang, og flere tar til orde for at det må gis full lønnskompensasjon. Hvordan dette løses, vil være viktig for utviklingen i lønnsforskjellene etter en eventuell arbeidstidsreduksjon. Dersom det ikke gis lønnskompensasjon eller den er delvis, er det også en risiko for at arbeidstakere med høy markedsverdi og deler av arbeidslivet hvor lønnskoordineringen er svak, likevel vil kunne forhandle fram en kompensasjon, noe som vil øke lønnsforskjellene. Samtidig kan et prinsipp om full lønnskompensasjon være vanskelig å gjennomføre for grupper på utsiden av lønnskoordineringen som

har lav markedsverdi. En løsning der ingen får lønnskompensasjon, vil uansett merkes bedre blant lavlønte grupper med begrenset handlingsrom ut over det som er nødvendig til bolig og livsopphold, og kan innebære økt ulikhet.

En mulig negativ konsekvens av en arbeidstidsreduksjon vil kunne være at det av hensyn til å opprettholde driftstiden vil innføres arbeidstidsordninger hvor ansatte jobber til ulike tider. Det er ikke gitt at dette får store konsekvenser dersom arbeidstiden fremdeles holdes innenfor de tidligere rammene. På sikt kan dette imidlertid gjøre det enklere å utvide driftstiden og dermed føre til mer arbeid utenfor normalarbeidsdagen. For virksomheter der driftstiden ikke kan reduseres, vil en arbeidstidsreduksjon innebære at flere må jobbe utenfor normalarbeidsdagen enn i dag. Det gjelder enten behovet for mer arbeidskraft økes som følge av at det ansettes flere, eller ved at deltidsansatte utvider sin arbeidstid.

Digitalisering og automatisering av arbeid vil innebære at noen arbeidsoppgaver forsvinner. Det er imidlertid vanskelig å si noe om konsekvensen av dette. Arbeidslivet omstilles kontinuerlig, og arbeidstakere som mister deler av sine oppgaver, får gjerne nye, enten i eksisterende eller i en ny virksomhet. Gitt at den teknologiske utviklingen fører til at behovet for arbeidskraft generelt vil gå ned, kan dette tas ut som en arbeidstidsreduksjon. Dermed sikrer en at arbeid ikke bare blir forbeholdt noen, men deles mellom flere. Per i dag er det ingen sikker kunnskap om hvordan utviklingen vil være. I SSBs framskrivinger for sysselsettingen (Cappelen mfl. 2018) ligger det inne en fortsatt vekst i sysselsettingen fram mot 2035, selv om enkelte næringer vil oppleve en nedgang.

Forutsetningen for denne rapporten har vært å se på hvordan en arbeidstidsreduksjon kan gjennomføres. Formålet har derfor ikke vært å argumentere for eller mot en arbeidstidsreduksjon. Samtidig virker dagens engasjement for å redusere arbeidstiden å være varierende, særlig sett opp mot ønsket om å endre plassering av arbeidstid og lønnsnivå i enkelte bransjer. Hvorvidt en arbeidstidsreduksjon først og fremst skal ivareta helsehensyn eller balansen mellom arbeid og fritid, er det også ulike synspunkter på. Dette kan tale for at gjennomføring av en arbeidsreduksjon bør skje gradvis slik at denne ikke fullt ut erstatter andre endringsbehov. En forsiktig start kan enten skje i form av at en starter med en mindre reduksjon, for eksempel en halvtime, eller at en starter med enkelte områder eller yrkesgrupper. Uavhengig av tempoet tyder intervjuene på at det bør være rom for en viss fleksibilitet når det gjelder hvordan reduksjonen tas ut innenfor ulike tariffområder.

Litteratur

- Amble, N. (2008). *Evaluering av 3-3 turnus. Harstad kommune* AFI-notat 2/2008
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
- Barth, E. (2006). Forsøk med 6-timersdag. Notat utarbeidet for AID
- Bjørnskau, T. (1997). *Seks timers dag i omsorgsykker. Evaluering av forsøket i Oslo kommune*. Fafo-rapport 232
- Brulid, E. (2011). *Hva er uønsket med deltid? En historisk-sosiologisk analyse*. Masteroppgave i Arbeid- og velferdssosiologi. Universitetet i Agder, Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Institutt for sosiologi og sosialt arbeid.
- Buvik, M. P., Tvedt, S. D. & Torvatn, H. (2008). *Evaluering av 6-timersforsøk ved Trondheim parkering KF*. Rapport A7047. Trondheim: SINTEF
- Byrkjeland, M. (2006). *Kortare arbeidstid – Eit oversyn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880-2006*. Rokkansenteret Notat 7 – 2006
- Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, HM. m fl. (2018). *Framskrivinger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2035*. SSB 2018/36.
- Econ (2009). *Evaluering av forsøk med redusert arbeidstid for seniorer. Midtveisrapportering*. Rapport 2009-017. Oslo:Econ
- Econ (2010). *Evaluering av forsøk med redusert arbeidstid for seniorer. Sluttrapport*. Rapport 2010-044 Oslo:Econ
- Enehaug, H., Gamperiene, M. & Wathne, C. T. (2009). *Utviklingen av en ny organisasjons- og ledelseskultur ved TINE Heimdal ved innføring av sekstimersdag*. AFI-rapport 3/2009
- Eurofound (2016), Working time developments in the 21th century: Work duration and its regulation in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- Hurum kommune (2014) *Arbeidstidsmodellen i Hurum – Sluttrapport*
- Ingstad, G. B. Z. & Halvorsen, H. (2007). *Evalueringsrapport av sekstimersforsøket ved Trondheim Parkering 2006-2007*.
- Jordfald, B. (2013). *Frisørundersøkelsen 2013*. Fafo-rapport 2013:34
- Lie m.fl. (2014). *Arbeidstid og helse – oppdatering av en systematisk litteraturstudie*. STAMI-rapport 1, 2014.
- LO (2009). *Sekstimars arbeidsdag 30 timars arbeidsveke. Ei rettleiing*. Oslo: LO/Gyldendal Arbeidsliv
- Midtsundstad, T. (2018). Seniorers mulighet for gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*. Årgang 35 nr 4-2018
- Moland, L.E. og Bråthen, K. (2019). *En ny vei mot heltidskultur. Resultater fra forprosjektering i åttekommuner og en landsdekkende undersøkelse*. Fafo-rapport 2019:15
- Moland, L. (2015) *Større stillinger og bedre drift. Evaluering av programmet Ufrivillig deltid*. Fafo-rapport 2015:25
- Moland, L.E. (2013). *Heltid-deltid – en kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser*. Fafo-rapport 2013:27
- Moland, L.E. (2009). *Ønske og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud*. Delrapport 5 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2009:15.
- Nicolaisen, H. & Olberg, D. (2005). *Nye arbeidstidsordninger. Forsøk med 3+3 turnus og Tillitstid i Bærum kommune*. Fafo-notat 2005:15

- Nicolaisen, H. (2013). *Delt dagsverk – arbeidstid i rushtidsyrker. Kartlegging av historikk, avtaleforhold, praksis og erfaringer i rutebilssektoren generelt og i Nettbuss AS spesielt.* Fafo-notat 2003:06
- Nicolaisen, H. (2001). *Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avvikling?* Fafo-rapport 362
- Nicolaisen, H. & Bråthen, K. (2012). *Frivillig deltid – en privatsak?* Fafo-rapport 2012:49.
- Nicolaisen, H. & Olberg, D. (2002). *Avtalt tid? Informantintervjuer og avtaletekster* Fafo-rapport 2002:15
- Olberg, D. & Nicolaisen, D. (2005). *Forsøk med 3+3-turnus i pleie- og omsorgssektoren. Søkelys på arbeidsmarkedet, 2(22), 157-164.*
- Olberg, D. & Nicolaisen, H. (2013). *Arbeidstid – dilemmaer og utfordringer.* Fafo-rapport 2013:17
- Olberg, D. (2008). *Ett år med sekstimersdag ved Tine Sentrallager Heimdal.* Kommenterte frekvensfordelinger Fafo-notat 2008:17
- Olberg, D. (2006). *Forsøk med 6-timersdag – ordninger og erfaringer.* Fafo-notat 2006:23
- Olberg, D. (2005). *Avtalt tid? Lokale arbeidstidsordninger og avtaler* Fafo-notat 2005:03
- Rambøll Management (2009). *Evaluering av forsøk med 6-timers arbeidsdag i Bergen hjemmetjeneste KF (BhKF).* Sammendrag av sluttrapport. Oslo: Rambøll Management
- Rambøll (2011). *Evaluering av redusert arbeidstid for seniorer* Oslo: Rambøll
- Rambøll Management (2006). *Kunnskapsoversikten 2006 over virkninger av arbeidstidsreduksjoner* Oslo: Fornyings- og administrasjonsdepartementet
- Rogstad, J. & Høgsnes, G. (1995). *Lokale løsninger på deling av arbeid.* I M. N. Hansen (red.), *Deling av arbeid - En utredning av mulige strategier og konsekvenser.* Rapport 1995:006. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Stokke, T. Aa. (2002). *Arbeidsmiljøloven og tariffavtalereguleringer.* Fafo-notat 2002:20.
- Torvatn, H., Tvedt, S. D., Andersen, T. K., Knutstad, G. A. & Finnestrand, H. O. (2007). *Evaluering av innføring av 6-timers arbeidsdag hos SinkaBerg-Hansen AS.* Rapport A1794 Trondheim: SINTEF

Arbeidstidsreduksjoner

En kunnskapsoppsummering

På LO-kongressen i 2017 ble det gjort et vedtak om at LO skal utarbeide en plan for hvordan organisasjonen kan jobbe videre med arbeidstidsreduksjoner. Planen skulle bygge på erfaringer fra nasjonale og internasjonale forsøk i ulike bransjer og sektorer. I dette notatet oppsummeres tidligere forskning og nyere forsøk med å redusere arbeidstiden for grupper av arbeidstakere. I notatet diskuteres også utforming og innretning av en eventuell fremtidig arbeidstidsreduksjon.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2020:18
ID-nr.: 10338