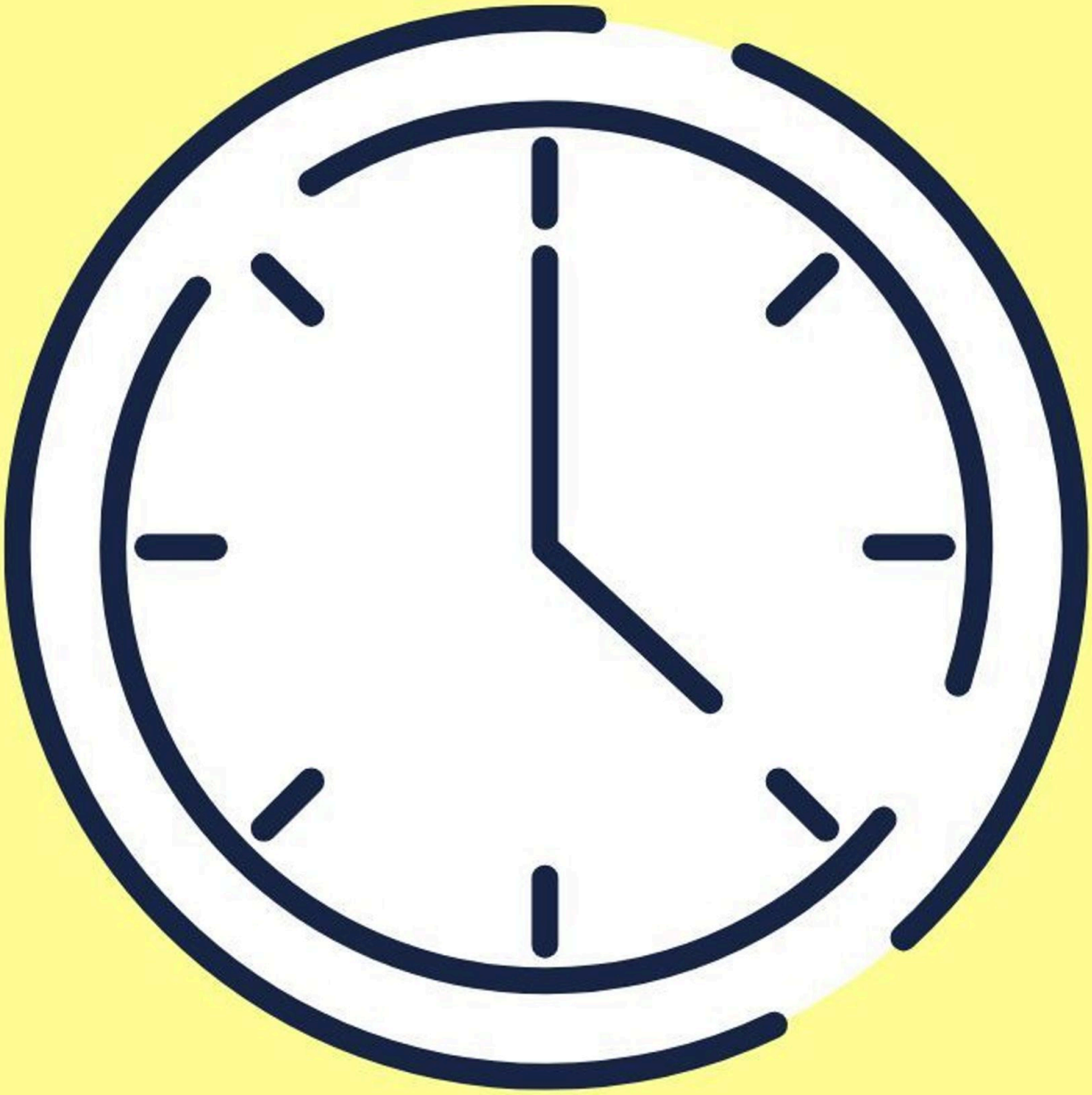


Rapporten er skrevet av Emil Øversveen.

Manifest Analyse

Denne rapporten oppsummerer de viktigste fordelene ved kortere arbeidstid, og diskuterer to innvendinger mot en reduksjon av arbeidsuka.

SAMMENDRAG

• I 2017 vedtok LO å lage en plan for arbeidstidsreduksjon. Denne rapporten oppsummerer de viktigste fordelene ved kortere arbeidstid, og diskuterer to innvendinger mot en reduksjon av arbeidsuka.

• På *individnivå* kan arbeidstidsreduksjon føre til *mer fritid, en bedre balanse mellom arbeidet og familien og bedre arbeidshelse*. I dag sier omtrent en tredjedel av norske arbeidstakere at jobben går utover privatlivet, mens én av fem oppgir at de ofte føler seg psykisk utmattet etter jobb. Her vil kortere arbeidstid redusere tiden ansatte blir utsatt for jobbrelatert helserisiko, og øke tiden man kan bruke på hvile og andre helsefremmende aktiviteter.

• Spørreundersøkelser tyder på at det allerede finnes stor etterspørsel etter kortere arbeidstid i befolkningen. Mulighetene til å påvirke egen arbeidstid er allerede svært skjevfordelt, og det finnes derfor en risiko for at arbeidstidsreduksjon vil bli et frynsegode som kun kommer høytlønte arbeidere til gode. Her vil en generell arbeidstidsreduksjon ha en viktig utjevnende effekt, og unngå at det oppstår et tidsmessig klasseskille mellom mer og mindre privilegerte arbeidere.

• På et samfunnsnivå kan arbeidstidsreduksjon føre til *bedre folkehelse, og dermed også lavere sykefravær, lavere uføretrygding og mindre frafall fra arbeidslivet*. Arbeidstidsreduksjon kan også føre til *lavere arbeidsledighet*, fordi etterspørselen etter arbeidskraft vil spres utover flere stillinger.

• Arbeidstidsreduksjon kan også gjøre det *lettere å rekruttere arbeidskraft til sektorer – for eksempel helse- og omsorgstjenestene og barnehagen – som i dag opplever problemer med bemanningen*. På denne måten kan arbeidstidsreduksjon bidra til å styrke velferdsstatens sosiale bærekraft i tiårene framover.

• En kunnskapsoppsummering gjennomført av Fafo viser at det er praktisk mulig å innføre trettitimersuke i alle tariffområdene. Generelt finnes det også en tydelig sammenheng mellom produktivitet og arbeidstid, hvor de mest produktive økonomiene også er der folk jobber færrest timer i snitt. Fordi norske arbeidere er blant de mest produktive arbeiderne i verden, bør Norge ha gode forutsetninger for å innføre en kortere arbeidsuke.

INNLEDNING

Kravet om å redusere arbeidsuka til under 37,5 timer i uka går over 100 år tilbake i den norske historien. Så tidlig som i 1920 krevde deler av fagbevegelsen innføring av sekstimersdagen. Da ble arbeidstidsreduksjon sett på som et virkemiddel for å redusere arbeidsløsheten i en økonomisk krisetid, ved å spre etterspørselen etter arbeidskraft utover flere stillinger. Arbeiderpartiet var også positive til en reduksjon av arbeidsdagen på åttitallet, dels på grunn av press fra kvinnebevegelsen, som ønsket en bedre balanse mellom arbeidet og privatlivet. [1]

Arbeidstidsreduksjon eller "sekstimersdag"?

I Norge har kravet om kortere arbeidstid ofte blitt formulert med henvisning til den såkalte «sekstimersdagen». Samtidig er det verdt å understreke at det ikke er gitt at arbeidstiden må reduseres ved at normalarbeidsdagen forkortes til seks timer. En tilsvarende arbeidstidsreduksjon kan også innføres ved å kutte en arbeidsdag i uka, eller ved å øke antallet feriedager i året. Arbeidstiden kan også reduseres gradvis, for eksempel ved at man forkorter arbeidsuka med en halvtime i året til man har kommet ned til et bestemt nivå. Vi kan også tenke oss at arbeidstiden reduseres på forskjellig måte i ulike yrker. I dette notatet brukes begrepet «arbeidstidsreduksjon» som en samlebetegnelse all en reduksjon av den totale arbeidstiden under dagens arbeidsuke på 37,5 timer.

Den foreløpig siste store utviklingen i kampen for en kortere arbeidsuke skjedde i 2017, da LO-kongressen vedtok å lage en plan for arbeidstidsreduksjon. [2] I dag finnes det betydelig støtte til arbeidstidsreduksjon i den norske fagbevegelsen. Under har vi gjengitt noen eksempler på denne støtten.

LO-støtte til arbeidstidsreduksjon

«Arbeidstidsreformer vil kunne gi et mer inkluderende og likestilt arbeidsliv med flere hele stillinger og større muligheter for flere til å stå i arbeid til oppnådd pensjonsalder.»

LO-kongressen 2017. [3]

«Kortere arbeidstid vil inkludere flere i arbeidslivet lengre, øke trivselen på jobb og gi bedre livskvalitet for alle, også for de med de tyngste jobbene.»

Mette Nord, forbundsleder i Fagforbundet. [4]

«Det handler om en arbeidstid som tar vare på folk. Som får flere i arbeid, beholder folk i arbeid og som bidrar til at flere står lenger i arbeid.»

Christopher Beckham, forbundsleder i Handel og Kontor. [5]

«FO ønsker en arbeidstidsreduksjon hvor målet er 6 timers normalarbeidsdag / 30 timers uke med full lønnskompensasjon.»

Fellesorganisasjonens prinsipprogram. [6]

«Redusert arbeidstid vil føre til at flere kommer i arbeid gjennom deling av arbeidet [...] NTL vil jobbe for en tariffestet og gradvis reduksjon i arbeidstiden med mål om 6-timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon.»

NTLs prinsipp- og handlingsprogram. [7]

«[EL og IT Forbundet vil] arbeide for 30 timers uke/6 timers-dag.»

EL og IT Forbundets handlingsprogram. [8]

«Åttetimersdagen kom i 1919. En kortere arbeidstid nå er et demokratikrav og en måte å sikre at flere kan være i arbeid lenger på.»

Ingunn Gjerstad, leder i LO Oslo. [9]

> «Tenk hva det vil bety å få tid, for barnefamilier, men og for andre. Tid til politisk arbeid, til frivillighet, til dugnad, ta seg av sine eldre på en god måte. Nei, det er så mange argumenter. Det er et kinderegg.»
>
> Gerd Liv Valla, tidligere LO-leder. [10]

Når det gjelder den norske befolkningen forøvrig, er det gjort få systematiske forsøk på å måle interessen for en kortere arbeidsuke. En undersøkelse gjennomført på oppdrag av MDG fant at 33,8 prosent heller ville ha mer fritid enn høyere lønn, mens 39 prosent svarte at de prioriterte lønnsøkning over arbeidstidsreduksjon. [11] **Her er det imidlertid verdt å merke seg at folk ikke fikk ta stilling til et scenario hvor arbeidstiden ble redusert *uten* reallønnsnedgang, som er kravet fagbevegelsen tradisjonelt sett har stilt.**

Arbeidstidsreduksjon er ikke bare et tema i Norge. I Sverige ønsker 64 prosent av befolkningen å gå ned fra 37,5 til 30 timer i uka. Oppslutningen er spesielt høy blant kvinner mellom 30 og 42 år, hvor hele 82 prosent støtter arbeidsreduksjon. [12] Under Sanna Marin gikk det finske sosialdemokratiske partiet SDP til valg på å innføre en trettitimersuke, mens britiske Labour lovte å redusere arbeidsuka til 32 timer dersom de ble valgt i 2022. [13] Det europeiske landet med kortest arbeidstid er Frankrike, der arbeidsuka ble redusert til 35 timer i 2000. [14]

Formålet med denne rapporten er å oppsummere de viktigste argumentene for arbeidstidsreduksjon: først på individnivå, og deretter for samfunnet som helhet. Rapporten drøfter også de vanligste praktiske innvendingene mot arbeidstidsreduksjon.

INDIVIDUELLE FORDELER

Fritid for hele laget

Den første fordelen er også den mest opplagte. En kortere arbeidsuke vil redusere tiden vi er nødt til å jobbe, og øke tiden vi kan disponere over selv. Det er ikke uten grunn at vi kaller den sistnevnte typen tid for *fritid*. Fritid er tid vi står fritt til å benytte slik vi selv ønsker, i motsetning til arbeid, som vi – i hvert fall i utgangspunktet – utfører av nødvendighet.

Historisk sett har folks ønske om fritid gjerne økt i takt med velstandsnivået. Sjeføkonom Roger Bjørnstad i LO har oppsummert interessen for arbeidstidsreduksjon som følger.

– Tid til egen disposisjon er et gode vi unner oss når vi har råd til det, på linje med materielle goder som flatskjermer og dyre sofaer. Spørsmålet er om redusert arbeidstid blir et *kollektivt* gode, eller bare for dem som har råd. Makten over egen arbeidstid er i dag svært skjevt fordel mellom ulike yrker. Derfor vil de som har råd og en arbeidssituasjon som gjør det mulig, kunne redusere arbeidstiden sin, mens andre vil fortsette i fulltid. [15]

Som nevnt innledningsvis er det omtrent en tredjedel av norske arbeidere som er villige til å prioritere kortere arbeidstid over lønnsvekst. [16] Selv om denne undersøkelsen ikke skilte mellom ulike yrkesgrupper, er det nærliggende å anta at arbeidere med allerede høy levestandard vil være mer villige til å si fra seg lønnsøkning enn andre. Denne antagelsen understøttes av en spørreundersøkelse fra 2019, som viste at hele ni av ti kunnskapsarbeidere – som vanligvis har både høy inntekt og lang utdanning – ønsket å gå ned til en arbeidsuke på fire dager. [17]

Siden interessen for arbeidstidsreduksjon er såpass stor, kan det være rasjonelt for noen arbeidsgivere å tilby reduserte eller fleksible arbeidstidsordninger for å tiltrekke seg spesielt attraktiv arbeidskraft. Resultatet kan da bli – som Bjørnstad også påpeker – **et tidsklasseskille mellom ulike grupper arbeidere**, hvor privilegerte arbeidere får muligheten til å velge når og hvor mye de jobber, mens ansatte med lavere sosial status fremdeles er låst til den tradisjonelle arbeidsuken. Et slikt tidsklasseskille ser

vi antydninger til allerede i dag. Omtrent halvparten av alle som jobber i Norge i dag har fleksitidsordninger, mens en tredjedel har anledning til å jobbe hjemmefra. Blant disse er imidlertid ledere og ansatte med høyere utdanning overrepresentert, mens folk i turnusyrker – for eksempel helse- og omsorgsarbeidere – nesten aldri har tilgang på fleksibel arbeidstid. [18]

En generell arbeidstidsreduksjon vil her ha en sosialt utjevnende funksjon, fordi man da vil øke friheten til å bestemme over sin egen tid for arbeiderklassen som helhet, og ikke bare for dens mest privilegerte sjikt. Spørsmålet er altså – som Bjørnstad påpeker – ikke nødvendigvis *om* arbeidstiden skal reduseres, men om arbeidstiden skal reduseres for *arbeiderklassen som helhet*. Her kan vi dra en historisk parallell til sykelønnsordningen, som ble innført i 1978 for å sikre *alle* ansatte et gode som kun noen ansatte hadde hatt tilgang på fram til da. Denne type kollektive rettigheter er ikke bare viktige for å unngå sosial ulikhet, men er også gunstig fra et fagpolitisk ståsted, da det bidrar til å forhindre at arbeiderklassen splittes opp i sosiale lag med ulike rettigheter og interesser.

Bedre balanse mellom arbeid og fritid

En kortere arbeidsuke kan også gjøre det *lettere å skape en god livsbalanse*. De fleste av oss lever ikke bare for å jobbe, men har også andre interesser og forpliktelser – familie, venner, hobbyer, frivillige og politiske verv, og så videre – vi ønsker å bruke tiden på. I dag opplever en betydelig andel av befolkningen utfordringer med å få tiden til å strekke til. Levekårsundersøkelsen fra 2022 viste at 31 prosent av alle sysselsatte – omtrent 820 000 personer til sammen – opplever at jobben går ut over privatlivet. I 2013 var det bare 13 prosent som svarte det samme, noe som vil si at andelen har mer enn doblet seg på litt over ti år. Blant de som svarer at jobben krever for mye tid og energi er leger, barnehagelærere, lærere og sykepleiere overrepresenterte. Tallene viser også at det er flere kvinner enn menn som sliter med å få balansen mellom jobb og privatliv til å gå opp, noe som henger sammen med at kvinner fremdeles gjør mer husarbeid enn det menn gjør. [19]

Forskning har slått fast at det en manglende balanse mellom jobb og privatliv kan føre til dårligere fysisk og mental helse. [20] En norsk undersøkelse har vist at arbeid-familie-konflikt øker risikoen for sykefravær, og da spesielt hos kvinner. [21] Mange opplever også dagens arbeidsliv som krevende å stå i. Over én av fem norske arbeidstakere – tilsvarende 570 000 personer – oppga i 2019 at de følte seg «psykisk utmattet» minst én gang i uka etter å ha vært på jobb. Forekomsten var høyest blant ansatte i helse-, omsorgs– og utdanningsyrker. [22] De viktigste årsakene til utmattelse er å ha en for stor arbeidsmengde på

jobb, og for lite tid til å hente seg inn igjen på fritiden. [23] Spesielt bekymringsverdig er det at unge arbeidstakere er overrepresenterte i denne gruppa. En undersøkelse fra 2023 fant at 78 prosent – altså nesten 8 av 10 – unge arbeidstakere enten har vært utbrente eller vært i nærheten av å bli det. [24]

Bedre arbeidshelse

Den høye forekomsten av arbeid-familie-konflikt, utmattelse og utbrenthet kan bidra til å forklare den høye andelen av norske arbeidstakere som blir uføre i løpet av arbeidslivet. Omtrent en tredjedel av alle kvinner, og en fjerdedel av alle menn, blir uføre innen de når normert pensjonsalder. Sannsynligheten for å bli ufør er størst blant kvinner i pleie- og omsorgsyrker og menn i industri- og håndverkerjobber, mens ledere og akademikere er underrepresenterte på uførestatistikken. [25]

Det finnes mange kilder til sykdom og slitasje i arbeidslivet. For eksempel er dårlig ledelse en vanlig kilde til utbrenthet blant unge, og folk i typiske arbeideryrker er også mer utsatt for arbeidsmiljøbelastninger og arbeidsulykker sammenlignet med andre. [26] Ulikheter i arbeidsforhold er en viktig bidragsyter til det som ofte kalles dødens klasseskille, altså systematiske forskjeller i levealder etter inntekts- og utdanningsnivå. [27]

Samlet sett viser disse statistikkene at vi i dag har et arbeidsliv som en betydelig andel av den norske arbeidsstyrken opplever som så utfordrende å stå i at det går utover helsa på kort eller lang sikt. Arbeidstidsreduksjon vil i seg selv åpenbart ikke løse alle disse problemene. Samtidig vil en kortere arbeidsuke redusere tiden hvor arbeidere er utsatt for potensielt helseskadelige faktorer i arbeidsmiljøet, uten å gå for mye på bekostning av de helsemessige fordelene – tilhørighet, mestringsfølelse og livsmening – som arbeid tross alt kan føre med seg. Kortere arbeidstid vil også gi mer tid til hvile og fysisk trening, eller andre aktiviteter som kan ha en helsefremmende aktivitet. En kortere arbeidsuke kan derfor bidra til *bedre arbeidshelse*, og da særlig for arbeidere i fysisk og psykisk slitsomme yrker, som i dag er overrepresenterte på sykefravær- og uførestatistikken. Dette forutsetter imidlertid at arbeidstidsreduksjon ikke blir brukt som et påskudd til en utilbørlig opptrapping i arbeidsintensiteten for å ta igjen de tapte timene.

SAMFUNNSMESSIGE FORDELER

Til nå har vi sett at en kortere arbeidsuke vil bidra til økt frihet, bedre livsbalanse og bedre arbeidshelse for den enkelte, og at disse fordelene antageligvis vil være størst for arbeidere i yrker med lav inntekt, lave kvalifikasjonskrav og høy arbeidsbelastning. Her skal jeg ta for meg hvilke fordeler en arbeidstidsreduksjon kan ha for samfunnet i stort.

Bedre folkehelse

Den første fordelen følger direkte av analysen i forrige del. Bedre arbeidshelse for *den enkelte* innebærer også *bedre folkehelse for befolkningen som helhet*. En friskere befolkning vil føre til et redusert press på helsevesenet, lavere etterspørsel etter trygdeytelser og et lavere frafall fra arbeidslivet. En kortere arbeidsuke kan også bidra til å utjevne de sosiale helseforskjellene på to måter: ved å forkorte den tiden som arbeidere med lav inntekt utsettes for arbeidsrelatert helserisiko, og ved å forlenge tiden folk kan bruke på andre og potensielt helsefremmende aktiviteter. Forskere anslår at hele 170 000 leveår hvert år går tapt som følge av klasseskiller i helse og levealder, og at førti prosent av alle tapte leveår kunne vært spart dersom alle hadde hatt like god helse som de mest privilegerte. [28] Å utjevne ulikhetene i arbeidshelse og levealder er derfor av interesse for det brede laget av befolkningen, ikke bare av samfunnsøkonomiske årsaker, men også for å realisere den grunnleggende demokratiske verdien om alle skal ha best mulig forutsetninger for å leve det livet de ønsker å leve.

Sosial utjevning og inklusjon

Arbeidstidsreduksjon kan også bidra til å redusere ulikhetene i det norske arbeidslivet på et mer generelt plan. For det første vil arbeidstidsreduksjon i seg selv *øke andelen som jobber heltid.* De som i dag jobber i stillinger på åtti prosent eller mer, vil automatisk få status som heltidsansatte dersom arbeidsuka reduseres til tretti timer – med alle fordelene dette fører med seg. For det andre kan arbeidstidsreduksjon bidra til å *inkludere folk som av helsemessige årsaker har problemer med å stå i dagens arbeidsliv*. Endelig

kan arbeidstidsreduksjon bidra til å *redusere arbeidsledigheten*, ved å spre etterspørselen etter arbeidskraft utover flere stillinger enn de som finnes per i dag.

Lavere arbeidsløshet

Historisk sett har bekymring for økende arbeidsløshet vært et av fagbevegelsens viktigste argumenter for arbeidstidsreduksjon. Generelt sett finnes det en tendens til at etterspørselen etter arbeidskraft synker etterhvert som økonomien blir mer produktiv. Årsaken er at teknologisk utvikling, og innføringen av mer effektive produksjonsmetoder, gjør det mulig å produsere mer på kortere tid enn tidligere, og at man derfor trenger et mindre antall arbeidstimer totalt sett. Som vi skal se seinere finnes det derfor en tydelig sammenheng mellom arbeidstid og produktivitet, hvor de landene hvor det produseres mest også er der hvor befolkningen jobber minst.

I dag er det mange som bekymrer seg for at teknologier for kunstig intelligens og automatisering vil føre til en drastisk nedgang i etterspørselen etter arbeidskraft. Beregninger fra OECD har for eksempel vist at hele ti prosent av jobbene som finnes i Norge vil bli borte i løpet av 10-20 år. [29] Dersom etterspørselen synker uten at arbeidstiden kuttes tilsvarende, vil resultatet bli en økt konkurranse om et stadig mindre antall stillinger. En planlagt arbeidstidsreduksjon kan gjøre det mulig for fagbevegelsen å komme denne utviklingen i forkjøpet, og sikre at produktivitetsøkningen ikke øker arbeidsledigheten, men tvert imot gir en fritidsøkning som vil komme det brede laget av befolkningen til gode.

Arbeidskraft til velferdsstatens viktigste sektorer

Til sist kan arbeidstidsreduksjon også gjøre det lettere å finne arbeidskraft til sektorer som i dag sliter med rekrutteringen. Den siste tiden har det vært mye oppmerksomhet om rekrutteringsproblemer og underbemanning i ulike velferdstjenester. Spesielt mye fokus har vært rettet mot helse- og omsorgstjenestene og i barnehagen, altså sektorer kjennetegnet av et høyt arbeidspress, en høy grad av arbeid-familie-konflikt og høye uførerater. I en spørreundersøkelse beskrev for eksempel 456 barnehagebestyrere – over én tredjedel av alle som ble spurt – bemanningssituasjonen i sin barnehage som «dårlig» eller «svært dårlig». Over 100 styrere beskrev bemanningen som så utfordrende at det tidvis var uforsvarlig å ha barn der. [30] En rapport av Utdanningsforbundet fant også at to av tre barnehagelærere må bruke fritiden sin for å komme i mål med arbeidsoppgavene sine, at omtrent en tredjedel vurderte å slutte i sektoren i løpet av de nærmeste årene, og at bare

ti prosent så for seg å jobbe i barnehage i mer enn ti år til. De som ble intervjuet til undersøkelsen var «nærmest unisont enige om at en styrking av grunnbemanningen er det viktigste for at de skal stå lengst mulig i jobb i barnehagen». [31]

Disse undersøkelsene antyder at det har oppstått en ond sirkel i de mest intensive velferdsyrkene, hvor høyt sykefravær først fører til underbemanning, og hvor underbemanningen deretter fører til arbeidsslitasje og flukt fra sektoren. Kortere arbeidstid kan bidra til å bryte denne sirkelen ved å gjøre yrkene lettere å stå i.

I en artikkel i *Frifagbevegelse* forteller barnehagearbeideren Carl Ophus Sønsterud at han vurderte å finne seg et annet yrke, men at muligheten til å jobbe seks timer om dagen gjorde at han valgte å bli i sektoren. – Å våkne opp om morgenen og vite at du ikke skal være der mer enn seks timer, gir meg mer motivasjon til å gå på jobb, uttalte Sønsterud. [32] Sønsterud jobber i en av to barnehager som siden 2023 har testet ut redusert arbeidstid for sine ansatte. Foreløpige erfaringer fra forsøket er at ansatte opplever færre jobbrelaterte helseplager enn de som jobber 37,5 timer i uka, og at de også har mer overskudd til å gjøre det de ønsker på fritiden. [33] En av barnehagene som testet ut kortere arbeidstid opplevde også å få langt flere arbeidssøkere enn normalt da de lyste ut nye stillinger.

PRAKTISKE INNVENDINGER

Svært få vil argumentere for at en kortere arbeidsdag, mer fritid og lavere arbeidsbelastning ikke er ønskelig i seg selv. De vanligste innvendingene mot arbeidstidsreduksjon er derfor først og fremst av praktisk art. Et vanlig argument er at arbeidshverdagen i noen yrker er av en slik art at kortere arbeidsdager hverken er mulig eller ønskelig. For ukependlere kan det for eksempel virke fordelaktig med færre, men lengre arbeidsdager, slik at man slipper å bruke flere dager enn nødvendig borte fra hjemmet. I noen yrker kan det også ta såpass lang tid å komme i gang med arbeidsoppgavene at den reelle arbeidstiden blir for kort med en sekstimersdag.

Arbeidstid og normalarbeidsdagen

Allerede i dag finnes det betydelige forskjeller i arbeidstidsavtaler mellom sektorer, hvor mange i praksis jobber utenfor normalarbeidsdagens rammer. [34] Generelt sett har fagbevegelsen kjempet for å opprettholde normalarbeidsdagen så langt det er mulig, basert på en bekymring for at økt tidsmessig fleksibilitet hovedsakelig vil komme arbeidsgivere (samt et lite sjikt av særlig privilegerte arbeidere) til gode. I denne forbindelse har noen uttrykt bekymring for at arbeidstidsreduksjon vil bidra til å ytterligere svekke normalarbeidsdagen, for eksempel ved å føre til mer skift- og turnusarbeid på ubekvemme arbeidstidspunkt. [35]

Her er det viktig å understreke at det ikke er gitt at arbeidstidsreduksjon vil måtte gjennomføres på samme måter i alle sektorer. Forrige gang arbeidsuka ble redusert var i 1986, da 7,5-timers-dagen og 37,5-timers-uka ble forhandlet fram gjennom tariffoppgjøret. Da var det betydelige variasjoner i hvordan den nye arbeidstiden ble innført. Mens noen sektorer (for eksempel industrien) kuttet i den daglige arbeidstiden for å komme ned til den nye normen, ble arbeidstidsreduksjonen i helse- og omsorgstjenestene hovedsakelig redusert gjennom justeringer av turnusperioden (for eksempel kortere dagvakter før fridager og færre helgevakter). En kunnskapsoppsummering gjennomført av Fafo konkluderer med at også i dag er praktisk mulig å gjennomføre en arbeidstidsreduksjon på alle tariffområdene, og at det «også der arbeidstakerne jobber skift eller turnus [vil] være mulig å redusere arbeidstiden samtidig som at en får arbeidstidsordningene til å gå opp». Selv

om det ikke nødvendigvis er mulig med sekstimersdager i alle sektorer, mener Fafo at arbeidstiden det vil være mulig å i gjennomsnitt redusere arbeidsdagen til et tilsvarende nivå. [36]

Arbeidstid og produktivitet

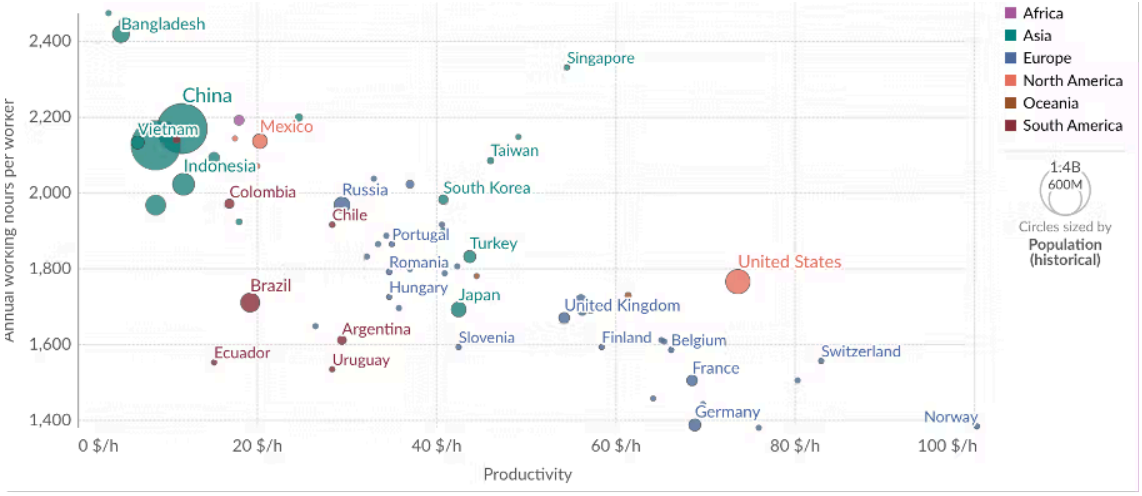
Et annet vanlig argument mot en kortere arbeidsuke er at det vil koste for mye å gjennomføre i praksis. I utgangspunktet kan dette argumentet virke overbevisende. Når arbeidstiden reduseres uten at lønnen senkes tilsvarende, vil folk i praksis få mer betalt for hver time de jobber. Dersom vi for eksempel skulle ha innført en trettitimersuke umiddelbart, ville dette betydd en reallønnsøkning på 20 prosent. Ved første øyekast kan dette selvfølgelig virke som en svært optimistisk målsetning. Her er det verdt å minne om at dette ikke er den eneste måten arbeidstiden kan forkortes på – vi kan for eksempel se for oss at trettitimers blir innført over en tiårsperiode, i hvilket tilfelle reallønnskostnadene som følge av arbeidstidsreduksjon vil synke til to prosent i året.

Arbeidstidsreduksjon kan også virke kostnadsbesparende i noen sektorer. I 2021 brukte kommunene og helseforetakene 3,4 milliarder kroner på å leie inn helsepersonell fra vikarbyrå, noe som tilsvarer en dobling siden 2012. Det koster 2,5 ganger så mye å bruke vikarer som å bruke fast ansatte. Ifølge Fafo er den viktigste årsaken til vikarbruken at det er mange ubesatte stillinger på grunn av rekrutteringsproblemer, etterfulgt av lav grunnbemanning og høyt fravær. [37] Her kan vi tenke oss at arbeidstidsreduksjon vil føre til enklere bemanning og mindre sykefravær, og at noen av de økte lønnsutgiftene kan spares inn ved lavere vikarbudsjetter.

Generelt sett finnes det en tydelig *negativ sammenheng* mellom produktivitet og arbeidstid, hvor de landene som har de mest produktive økonomiene også er der hvor befolkningen jobber minst i snitt. Årsaken er at arbeiderne i produktive økonomier kan produsere mer økonomisk verdi per arbeidstime, noe som gjør dem i stand til å få høyere inntekt *samtidig* som at de også jobber mindre.

Denne sammenhengen kommer tydelig fram i grafen under, som viser forholdet mellom gjennomsnittlige arbeidstimer (y-aksen) og hvor mye økonomisk verdi som produseres i snitt per arbeidstime (x-aksen):

Forholdet mellom arbeidstider og produktivitet på verdensbasis

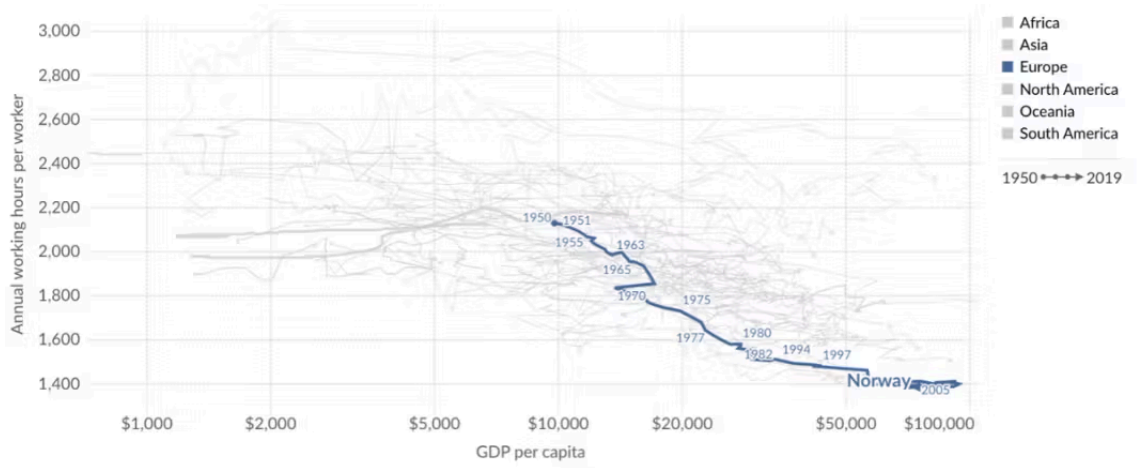


Y-akse: Gjennomsnittlig antall arbeidstimer i året per innbygger. X-akse: Gjennomsnittlig BNP per arbeidstime.
Ourworldindata.com

Her ser vi at Norge i 2019 var landet med høyest produktivitet per arbeidstime i verden, med en verdiskapning på omtrent 1000 kroner i snitt, samtidig som at vi også er et av landene med det lavest gjennomsnittlige antallet arbeidstimer per innbygger (~1400 timer i året).

Også historisk sett finnes det en klar tendens til at vi jobber mindre jo mer produktive vi blir:

Utvikling i forholdet arbeidstider og produktivitet i Norge 1950–2019



Y-akse: Gjennomsnittlig antall arbeidstimer i året per innbygger. X-akse: Gjennomsnittlig BNP per arbeidstime.
Ourworldindata.com

I 1950 jobbet norske arbeidstakere i snitt 2129 timer i året, mens bruttonasjonalproduktet per innbygger lå på 106 435 kroner. I 2019 hadde antallet arbeidstimer sunket til 1384 timer i året, mens BNP per innbygger hadde økt til 799 039 kroner. Prosentmessig tilsvarer utviklingen en *nedgang* i

arbeidstimer på 35 prosent, og en *oppgang* i verdiskapningen på 650 prosent. En lignende utvikling ser vi også i de fleste andre land i verden; jo høyere velstandsnivå, jo færre antall arbeidstimer i snitt. [38]

Det disse grafene først og fremst viser er at den viktigste kilden til økonomisk vekst ikke nødvendigvis er at folk jobber *mye*, men at de jobber *effektivt*. Med andre ord er det ikke antallet arbeidstimer i seg selv, men måten vi bruker disse arbeidstimene på, som avgjør hvor mye vi får ut av arbeidsdagen. Her kan arbeidstidsreduksjon stimulere til produktivitetsøkning, ved å presse kapitaleierne til å innføre mer effektive produksjonsmetoder. Dersom arbeiderklassen som helhet innskrenker arbeidsdagen, må kapitaleiere enten tåle at profittratene synker, eller finne måter å kompensere for den tapte arbeidstiden på. Her finner vi også noe av årsaken til produktiviteten i Norge er såpass høy: fordi arbeiderbevegelsen har stilt såvidt høye krav til arbeidsgiverne, har man sikret at det kun er de mest effektive kapitaleierne som har vært i stand til å kunne drive med profitt i det norske arbeidslivet. I utgangspunktet bør Norge derfor ha gode forutsetninger for å kunne innføre en fortsatt reduksjon i arbeidstiden i årene framover, uten at dette nødvendigvis må gå på bekostning av arbeiderklassens velstandsnivå.

Noter og referanser

1. Bjerke, M. og Geard, K. (02.06.2021) Kampen om arbeidstida og veien videre. Fagbladet, tilgjengelig fra https://fagbladet.no/jobbtema/kampen-om-arbeidstida-6.107.792441.639d959a17.
2. Bodahl, A. (21.08.2023) LO jobber med sekstimersdagen. Dette sier forbundene om kortere arbeidstid. FriFagbevegelse, tilgjengelig fra https://frifagbevegelse.no/nyheter/lo-jobber-med-sekstimersdagen-dette-sier-forbundene-om-kortere-arbeidstid-6.158.662555.a7ae2503e9.
3. LO (2020) Oppfølging av LO-kongressens vedtak om arbeidstidsreformer. Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av LO-sekretariatet. (Rapport). Oslo: LO, s. 3.
4. Nord, M. (18.09.2014) Kortere arbeidsdag gir livskvalitet foran forbruksvekst. Harvest, tilgjengelig fra https://www.harvestmagazine.no/pan/kortere-arbeidsdag-gir-livskvalitet-foran-forbruksvekst
5. Svenning, L. (21.09.2024) 6-timersdagen bør starte i varehandelen, mener HK-lederen. HK-nytt, tilgjengelig fra https://hk-nytt.no/landsmote2024/6timersdagen-bor-starte-i-varehandelen-mener-hklederen-6.40.1078691.9861f465db#:~:text=Forbundsleder%20Christopher%20Beckham%20%C3%A5pnet%20ballet,som%20har%20de%20tyngste%20jobbene.
6. FO.no (28.11.2019) Slik er FOs nye prinsipprogram. Tilgjengelig fra https://www.fo.no/landsmote-2019/slik-er-fos-nye-prinsipprogram-article6684-1418.html.
7. NTL.no (03.01.2023) Arbeidstid. Tilgjengelig fra https://www.ntl.no/artikkel/203894#:~:text=Redusert%20arbeidstid%20vil%20f%C3%B8re%20til,timers%20normalarbeidsdag%20med%20full%20l%C3%B8nnskompensasjon
8. EL og IT Forbundet (2023) Handlingsprogram 2023-2027. Tilgjengelig fra https://elogit.no/forbundet-mener/handlingsprogram-2023-2027/.
9. Solli, M. (01.05.2019) - Sekstimersdagen er en større kampsak enn noen gang før. Nettavisen, tilgjengelig fra https://www.nettavisen.no/okonomi/sekstimersdagen-er-en-storre-kampsak-enn-noen-gang-for/s/12-95-3423678640#:~:text=%2D%20En%20halvtime%20om%20gangen,ser%20for%20oss%20en%20l%C3%B8nnskompensasjon.

10. Geard, K. (12.05.2017) Gerd Liv Valla er optimist og tror sekstimersdagen vil bli innført. FriFagbevegelse, tilgjengelig fra https://frifagbevegelse.no/lokongressen/gerd-liv-valla-er-optimist-og-tror-sekstimersdagen-vil-bli-innfort-6.158.465700.9f75547f5b.
11. Wold, G.C. (13.06.2024) Én av tre vil heller ha fri enn høyere lønn. Dagsavisen, tilgjengelig fra https://www.dagsavisen.no/nyheter/politikk/2024/06/13/en-av-tre-vil-heller-ha-fri-enn-hoyere-lonn/. I 2016 var det 44 prosent som valgte mer fritid over lønnsøkning. NTB (01.04.2016) Meningsmåling: Flere vil ha mer fritid enn økt lønn. Abc nyheter, tilgjengelig fra https://www.abcnyheter.no/penger/privatokonomi/2016/04/01/195208534/meningsmaling-flere-vil-ha-mer-fritid-enn-okt-lonn.
12. Agenda magasin (16.05.2024) Svenskeen vil ha kortere arbeidstid. Tilgjengelig fra https://agendamagasin.no/artikler/svenskene-vil-ha-kortere-arbeidstid/.
13. Cheng, M. (08.11.2022) Finland's new prime minister wants her country on a four-day workweek. Quartz, tilgjengelig fra https://qz.com/work/1780373/finlands-prime-minister-wants-her-country-on-a-four-day-workweek og Werber, C. (23.09.2019) The UK's opposition party says it will introduce a 4-day week for the entire country. Quartz, tilgjengelig fra https://qz.com/work/1714242/john-mcdonnell-says-the-labour-party-will-bring-the-4-day-week-to-the-uk.
14. Braathen, F. (11.01.2012) EU-landet med kortest arbeidsuke. Aftenposten, tilgjengelig fra https://www.aftenposten.no/norge/i/y321a/eu-landet-med-kortest-arbeidsuke.
15. Wergeland, I. (2015) I takt med tiden. Hvorfor kortere arbeidstid er bedre for alle. Oslo: Forlaget Manifest, s. 13.
16. Wold, G.C. (13.06.2024) Én av tre vil heller ha fri enn høyere lønn. Dagsavisen, tilgjengelig fra https://www.dagsavisen.no/nyheter/politikk/2024/06/13/en-av-tre-vil-heller-ha-fri-enn-hoyere-lonn/-
17. Aarseth, O. (16.12.2019) Ny undersøkelse: Ni av ti vil ha firedagers-arbeidsuke.Nettavisen, tilgjengelig fra https://www.nettavisen.no/okonomi/ny-undersokelse-ni-av-ti-vil-ha-firedagers-arbeidsuke/s/12-95-3423892548.
18. Nergaard, K. Andersen, R.K., Alsos, K. og Oldervoll, J. (2018) Fleksibel arbedistid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv. (Fafo-rapport 2018:15). Oslo: Fafo, s. 6.
19. Stami (u.å) Jobbkrav forstyrrer privatlivet. Tilgjengelig fra https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/jobbkrav-forstyrrer-

privatlivet/#:~:text=Balanse%20mellom%20jobb%20og%20privatliv,og%20forventninger%20p%C3%A5%20ulike%20arenaer; Arnesen, H.S. (2023) Arbeidsdeling i hjemmet. Er likestilte par mer fornøyde? (SSB analyse 2023/7). Oslo: Statistisk sentralbyrå.

20. Borgmann, L. S., Rattay, P., Lampert, T. Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review Front Public Health. 2019;7:189.
21. Nilsen, W., Skipstein, A., Ostby, K. A., Mykletun, A. Examination of the double burden hypothesis-a systematic review of work-family conflict and sickness absence. Eur J Public Health. 2017;27(3):465.
22. STAMI (2021) Faktabok om arbeidsmiljø og helse. STAMI-rapport 22:4. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
23. Cropley, M., L.W. Rydstedt, and D. Andersen, Recovery from work: testing the effects of chronic internal and external workload on health and well-being. J Epidemiol Community Health, 2020. 74(11): p. 919-924.
24. Ulland, D.E. (03.07.2023) Utbrentbølgen blant unge fortsetter. Vol.no, tilgjengelig fra https://www.vol.no/nyheter/i/onyWLK/utbrentboelgen-blant-unge-fortsetter.
25. Hetland, A., Hetland, A. og Normann, T. M. (2022) Yrker og næringer blant nye mottakere av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger. Nye mottakere av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger (AAP) i 2020. (SSB-rapport 2022/19). Oslo: SSB.
26. STAMI (2021) Faktabok om arbeidsmiljø og helse. STAMI-rapport 22:4. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. Tilgjengelig fra https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2757495 (Hentet 18 oktober 2022).; Madsen, C., Gabbe, B. J., Holvik, K., Alver, K., Grøholt, E. K., Lund, J., Lyons, J., Lyons, R. A. og Ohm, E. (2022) Injury severity and increased socioeconomic differences: A population-based cohort study.
27. Texmon og Borgan (2016) Høy utdanning og godt arbeids- miljø bidrar til et langt liv. Levealder i ulike yrker, SSB Samfunnspeilet, 2/2016, s. 27–35.
28. Dahl, E. og Elstad, J. I. (2022) Sosial ulikhet tar liv. Faglige og folkeheksepolitiske vurderinger. Oslo: Nasjonalforeningen for folkehelsen.
29. Alsos, K. og Bråten, M. (2020) Arbeidstidsreduksjoner. En kunnskapsoppsummering. (Fafo-notat 2020:18). Oslo: Fafo, s. 43.
30. Jelstad, J. (25.10.2023) Barnehagestyrere i ny undersøkelse: Bemanningen er så lav at det i perioder er uforsvarlig å ha barna der. Utdanningsnytt, tilgjengelig fra https://www.utdanningsnytt.no/arbeidsmiljo-arbeidstid-

barnehagelaerer/barnehagestyrere-i-ny-undersokelse-bemanningen-er-sa-lav-at-det-i-perioder-er-uforsvarlig-a-ha-barna-der/378288.

31. Utdanningsforbundet (2023) Når plantid bare er en plan. Rapport fra medlemsundersøkelse om arbeidstid i barnehage. (Rapport 3/2023). Oslo: Utdanningsforbundet.
32. Østlie, J-E. (30.09.2024) Barnehage tester sekstimersdag: – Gir mer motivasjon til å gå på jobb. FriFagbevegelse, tilgjengelig fra https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/barnehage-tester-sekstimersdag--gir-mer-motivasjon-til-a-ga-pa-jobb-6.158.1080267.19a2ba0447.
33. Grimstad, B.A. (08.03.2024) Ansatt med redusert arbeidstid: – Jeg føler meg sterkere og har mye mer overskudd. Utdanningsnytt, tilgjengelig fra https://www.utdanningsnytt.no/arbeidsmiljo-arbeidstid-forskning/jeg-foler-meg-sterkere-og-har-mye-mer-overskudd/392954.
34. Madssen, S-Y. (08.06.2022) Norske arbeidstakere arbeider døgnet rundt, sju dager i uka. Men forskjellene er store. FriFagbevegelse, tilgjengelig fra https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/norske-arbeidstakere-arbeider-dognet-rundt-sju-dager-i-uka-men-forskjellene-er-store-6.158.876101.e59c2b1bc2.
35. LO (2020) Oppfølging av LO-kongressens vedtak om arbeidstidsreformer. Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av LO-sekretariatet. (Rapport). Oslo: LO, s. 13.
36. Alsos, K. og Bråten, M. (2020) Arbeidstidsreduksjoner. En kunnskapsoppsummering. (Fafo-notat 2020:18). Oslo: Fafo, s. 45.
37. Moland, L.E., Tofteng, M. og Nesland, A. (2023) Vikarbruk i sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester. (Fafo-rapport 2023:17). Oslo: Fafo, s. 6–7.
38. Giattino, C. og Ortiz-Ospina, E. (2020) Do workers in richer countries work longer hours? Ourworldindata.org. Tilgjengelig fra https://ourworldindata.org/rich-poor-working-hours/.