



Fornyings- og administra-
sjonsdepartementet

Kunnskapsoversikten 2006 over virkninger av arbeids- tidsreduksjoner

August 2006

Innholdsfortegnelse

1.	Resymé	1
1.1	Kunnskapsoversiktens innhold	1
1.2	Motivene for arbeidstidsreduksjoner	1
1.2.1	Eksisterende kunnskap innenfor feltet	2
1.3	Arbeidstidsreduksjon i et historisk perspektiv	2
1.4	Former for arbeidstidsreduksjoner under ulike institusjonelle rammer	3
1.4.1	Institusjonelle forhold	4
1.5	Blandede oppfatninger av virkningene av arbeidstidsreduksjoner	4
1.5.1	Kortsiktige og langsiktige virkninger	4
1.6	Den videre utviklingen i Europa	5
2.	Innledning	7
2.1	Bakgrunn for Kunnskapsoversikten 2006	7
2.2	Definering av Kunnskapsoversikten 2006	8
2.2.1	Erfaringer på tvers av Europa	8
2.2.2	Virkninger på ulike nivåer – makronivå og mikronivå	9
2.3	Leserveiledning	9
2.4	Metodisk tilnærming	10
3.	Arbeidstidsreduksjon i et historisk perspektiv	11
3.1	Debatten om redusert arbeidstid	11
3.1.1	Siste halvdel av 1800-tallet	11
3.1.2	Perioden rundt 1.verdenskrig	12
3.1.3	1960- og 1970 tallet	12
3.1.4	1980 til midten av 1990-tallet	13
3.1.5	Fra midten av 1990-tallet og fram til i dag	13
3.2	Reduksjon i arbeidstiden 1870-1990	14
3.3	Den norske utviklingen i korte trekk	15
4.	Ulike former for arbeidstidsreduksjoner	16
4.1	Overordnet analysemodell	16
4.1.1	Gruppering av de europeiske landene	18
4.2	Definering av begrepet arbeidstid	19
4.3	Drivkrefter for endringer av arbeidstidsmønstre	20
4.3.1	Regulering	21
4.3.2	Demografiske endringer	21
4.3.3	Strukturelle endringer	22
4.3.4	Teknologiske endringer	22
4.4	Definering av arbeidstidsreduksjoner	22
4.5	Institusjonelle forhold	23
5.	Virkninger av arbeidstidsreduksjoner	25
5.1	Kortsiktige og langsiktige virkninger	25
5.2	Faktorer som må tas i betraktning ved arbeidstidsreduksjoner	26
5.2.1	Tilbud og etterspørsel	26
5.2.2	Kostnader	27
5.2.3	Produktivitet	28

5.3	Blandede beviser for virkninger av redusert arbeidstid på produktivitet og sysselsetting	29
5.3.1	Hovedårsakene til de blandede resultatene	31
5.4	Virkninger innenfor de ulike landgrupperingene	31
5.4.1	Ulikheter innad i EU	31
5.4.2	Det kontinentale Europa	32
5.4.3	Storbritannia	40
5.5	De skandinaviske landene	41
5.5.1	Sverige	41
5.5.2	Danmark	44
5.5.3	Finland	44
5.5.4	Norge	45
5.6	Oppsummering av virkninger av arbeidstidsreduksjoner	47
6.	Trender i Europa	49
6.1	Lisboa-strategien	49
6.2	Veien videre	50
6.2.1	Det kontinentale Europa	50
6.2.2	Storbritannia	50
6.2.3	Skandinavia (og Finland)	51
6.2.4	De nye medlemslandene i EU	51
6.2.5	Økt arbeidstid og mer fleksible arbeidstidsløsninger	52
7.	Referanseliste	53

Vedlegg 1: Oversikt over institusjonelle rammer og forhold i Europa

Vedlegg 2: Systematiserte litteraturtabeller

1. Resymé

1.1 Kunnskapsoversiktens innhold

Kunnskapsoversikten 2006 over virkninger av arbeidstidsreduksjoner gir en fremstilling av forsøk og erfaringer med arbeidstidsreduksjoner i Europa, hovedsakelig fra de siste to tiårene. Fremstillingen er basert på relevant forsknings- og utredningslitteratur innenfor området. Det blir ikke gitt konklusjoner og anbefalinger i kunnskapsoversikten, men er kun en nøytral litteraturoversikt. Kort sammenfattet består kunnskapsoversikten av:

- Erfaringer med og analyser av sammenhengene mellom arbeidstid og sykefravær, et inkluderende arbeidsliv, pensjoneringstidspunkt, produktivitet, tidspress på jobben, få flere i arbeid, trivsel på jobben, evt. andre relevante momenter
- Erfaringer med og analyser av generelle arbeidstidsreduksjoner

Forsøk i enkelte land fremheves spesielt siden arbeidstidsreduksjoner i større grad har blitt gjennomført her enn i de øvrige landene. For å systematisere kunnskapsoversikten har vi valgt å dele de europeiske landene inn i fire grupper:

- Det kontinentale Europa; hovedsakelig Tyskland og Frankrike.¹
- Storbritannia utgjør det ene landet i den andre gruppen. Fokus på arbeidstidsreduksjoner har ikke vært like stort her som på kontinentet. I Storbritannia har debatten dreid i retning av større fleksibilitet i arbeidslivet.
- De skandinaviske landene utgjør den tredje gruppen. Finland inkluderes også her. Man ser store institusjonelle, sosiale og kulturelle likheter på tvers av landene.
- Øst-Europa og de nye EU medlemslandene utgjør den fjerde gruppen. Arbeidstidsreduksjoner er ikke på den politiske agendaen i like stor grad her som i resten av Europa. Kunnskapsoversikten inneholder dermed ingen erfaringer fra disse landene.

Kunnskapsoversikten ser på virkninger av redusert arbeidstid på to nivåer, makro- og mikronivå. Hovedfokuset er likevel på mikronivå, det vil si bransje- og bedriftsnivå, siden det er her de fleste erfaringene og forsøkene i Europa har funnet sted.

Kunnskapsoversikten fremstiller erfaringer og forsøk fra både fra offentlig og privat sektor. Hovedvekten av materialet belyser forsøk i privat sektor. Imidlertid vil det i Kunnskapsoversikten i like stort omfang handle om forsøk i offentlig sektor. Rambøll Management har trukket ut erfaringer fra rapporter og bøker fra forskningsinstitusjoner, universiteter, organisasjoner, enkeltforskere, avisartikler mv. Vi har systematisert mesteparten av datamaterialet i en rekke tabeller som finnes som vedlegg til rapporten.

1.2 Motivene for arbeidstidsreduksjoner

Motivene for å innføre arbeidstidsreduksjoner varierer fra land til land, og fra sektor til sektor. Hovedmotivasjonen i de landene som har gjennomført dyptgående arbeidstidsreformer er å øke sysselsettingen og produktiviteten. Det er med andre ord det som kan kalles de "harde" verdiene som er driv-

¹ Det vil også bli gitt eksempler fra Hellas, Nederland, Italia og Spania.

kreftene for innføringen av arbeidstidsreduksjoner. Det er også en tendens til at forsøk med redusert arbeidstid ofte har blitt introdusert i perioder med høy arbeidsledighet og økonomiske nedgangstider.

Motivasjonen knyttet til sysselsetting og produktivitet gjør seg særlig gjeldende i det kontinentale Europa, med Tyskland og Frankrike som foregangsland. Det har imidlertid blitt foretatt forsøk med arbeidstidsreduksjoner de siste tiårene i en rekke andre land på kontinentet, for eksempel i Nederland.

De mer "myke" verdiene som trivsel, tidspress, pensjoneringstidspunkt, sykefravær, etc. har generelt sett i mindre grad vært fremtredende motivasjonsfaktorer for redusert arbeidstid. De skandinaviske landene har imidlertid fokusert mer på de "myke" verdiene. Her har man ikke hatt tilsvarende høy arbeidsledighet, noe som betyr at ideen om arbeidsdeling har vært mindre fremtredende. En naturlig konsekvens av dette er også at omfanget av erfaringer og forsøk er knyttet til det kontinentale Europa, og i mindre grad til de øvrige gruppene av land.

1.2.1 Eksisterende kunnskap innenfor feltet

Rambøll Managements litteraturgjennomgang viser at kunnskapen innenfor feltet i noen grad er sprikende. Hovedfokus i forskningsbidragene har vært å dokumentere virkninger av arbeidstidsreduksjoner på produktivitet og sysselsetting. Undersøkelser på mikronivå er i stor grad dekket, og man har en rekke interessante funn fra dette nivået. Erfaringer med arbeidstidsreduksjoner i offentlig sektor er i mindre grad dekket. Det samme gjelder for forsøk med redusert arbeidstid hvor motivet med forsøkene har vært å øke trivsel, redusere stress, øke pensjonsalder, redusere sykefraværet etc.

1.3 Arbeidstidsreduksjon i et historisk perspektiv

I kunnskapsoversikten ser vi på arbeidstidsutviklingen fra siste halvdel av 1800-tallet og frem til i dag. Hovedtrekkene ved utviklingen er beskrevet i tabellen under:

Tabell 1: Oversikt over arbeidstidsperioder (hentet fra kapittel 3)

Tidsperiode	Hovedtrekk
Siste halvdel av 1800-tallet	Lover introdusert for å regulere arbeidstider
Perioden rundt 1.verdenskrig	Reduserte arbeidstider førte under enkelte forhold til økt produktivitet + Fokus på arbeidsprosessen
1960- og 1970-tallet	Reduksjon og økt regulering av arbeidstid
1980 til midten av 1990-tallet	Reduserte arbeidstider for å øke sysselsettingen
Siste halvdel av 90-tallet og til i dag	Omorganisering av arbeidslivet med henblikk på arbeidstid kan redusere kjønnsforskjeller i yrkeslivet og øke livskvaliteten til de ansatte

Statistikk over arbeidstidsendringer viser at den gjennomsnittlige årlige arbeidstiden per ansatt har sunket i de fleste industrialiserte landene fra 1870 og frem til i dag, fra ca 3000 timer per år til mindre enn 1700 timer.

Som i resten av Europa, har arbeidstider vært et gjennomgangstema i diskusjonene om arbeidslivspolitikken også i Norge. P.t. foreskriver arbeidsmiljølo-

ven at ordinær arbeidstid ikke må overstige 40 t/u (§ 10-4 (1)). Denne bestemmelsen ble vedtatt i 1987, en periode med nedgangstider i norsk økonomi. Allerede da var blant annet temaet om seks timers arbeidsdag oppe til debatt. Arbeidstiden har sunket kontinuerlig også i Norge siden 1870 tallet og frem til i dag.

1.4 Former for arbeidstidsreduksjoner under ulike institusjonelle rammer

Det finnes en rekke forskjellige former for arbeidstidsreduksjoner, og måten disse er organisert og introdusert på varierer mellom landene. I kunnskapsoversikten presenterer vi de vanligste formene for arbeidstidsreduksjoner, det vil si de som er mest fremtredende i forsøkene og forsknings- og utredningslitteraturen. Vi har inkludert følgende former for arbeidstidsreduksjoner:

- Daglige
- Ukentlige
- Årlige
- Deltidsarbeid
- Fleksibel arbeidstid
- Lavere pensjonsalder
- Kombinasjonsmodeller

De ulike formene for arbeidstidsreduksjoner har i ulik grad blitt benyttet i det utvalget av land som inngår i kunnskapsoversikten. Ser vi på noen av landene på kontinentet, har arbeidstidsreduksjonen i stor grad vært knyttet til å redusere antall arbeidstimer – primært på ukentlig basis. I Storbritannia, på den annen side, har fleksibel arbeidstid vært betydelig mer fremtredende, noe som ikke nødvendigvis innebærer en arbeidstidsreduksjon, men en tilpassing av arbeidstid for enten arbeidsgiver, eller både arbeidsgiver og arbeidstaker.

En rekke samfunnsmessige drivkrefter og institusjonelle forhold i de forskjellige landene har bidratt til at arbeidstidsmønstre har endret seg. De samfunnsmessige drivkreftene oppsummeres i tabellen nedenfor:

Tabell 2: Oversikt over drivkrefter for endring av arbeidstidsmønstre (hentet fra kapittel 4)

Type drivkraft for endring av arbeidstidsmønstre	Innhold
Reguleringer	Arbeidslover og regler i de enkelte land, som regulerer visse aspekter ved arbeidstidsmønstre. EU innførte også et arbeidsdirektiv i 1993.
Demografiske endringer	Den aldrende befolkningen i Europa har innvirkning på sammensetningen av arbeidsstyrken, og påvirker arbeidsmønstre, sysselsetting og sosial inkludering.
Strukturelle endringer	Et økende antall sektorer har som følge av økt etterspørsel etter varer og tjenester non-stop produksjon. Deler av økningen i etterspørsel skyldes strukturelle endringer.
Teknologiske endringer	Teknologiske endringer har ført til en utvisking av arbeids- og fritidsgrenser. I

	mange tilfeller har man ikke lengre et klart skille mellom jobb og fritid.
--	--

1.4.1 *Institusjonelle forhold*

I tillegg til samfunnsmessige drivkrefter, har man en rekke institusjonelle forhold som påvirker hvilke arbeidstidsreduksjoner som blir benyttet i de ulike landene, og hvilke virkninger som oppnås. Med institusjonelle forhold mener vi de forskjellige nasjonale lovgivninger og reguleringer, ulike strukturer i trygdesystem og skattesystem, fagforeningers styrke og oppslutning om disse, kulturelle og sosial forhold mv som eksisterer i de ulike landene.

Arbeidstidreduksjoner har blitt innført enten ved lovgivning i kombinasjon med kollektive forhandlinger, eller kun ved forhandlinger. Frankrike er et eksempel på det første hvor 35-timersuken ble innført ved nasjonal lovgivning i kombinasjon med kollektive forhandlinger på bransje- og bedriftsnivå. IG Metall i Tyskland har innført en rekke arbeidstidsreduksjoner ved forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, uten nasjonal lovregulering.

Fagforeningenes styrke spiller en avgjørende rolle i forhold til utbredelsen og hvilken type arbeidstidsreduksjoner som innføres. I de land hvor fagforeninger står sterkt og, kollektive forhandlinger og avtaler er utbredt, har redusert arbeidstid tradisjonelt sett fått større gjennomslag. I land med svake fagforeninger, har arbeidstidsreduksjoner derimot fått mindre oppslutning. Tradisjonelt sett har arbeidsgiverorganisasjoner stilt seg negative til arbeidstidsreduksjoner.

I Tyskland står fagforeningene sterkt og kollektive forhandlinger er utbredt. Storbritannia representerer motsatsen til dette ved å ha svakere fagforeninger og dermed også mindre grad av kollektive forhandlinger og forsøk med arbeidstidsreduksjoner. Her har også fokus i større grad vært konsentrert om fleksibel arbeidstid enn det som er tilfelle i de øvrige europeiske landene. I de skandinaviske landene har fagforeningene en sterk stilling, og arbeidstidsreduksjoner har i all hovedsak blitt gjennomført ved kollektive avtaler mellom partene i arbeidslivet.

1.5 **Blandede oppfatninger av virkningene av arbeidstidsreduksjoner**

Virkninger av arbeidstidsreduksjoner er komplekse og vanskelig å vurdere. Det er også betydelig uenighet blant forskere i hvilken grad arbeidstidsreduksjoner har virkning på de forskjellige målene som er satt for arbeidstidsreduksjoner.

Det er viktig å påpeke at virkninger av arbeidstidsreduksjoner ikke kan isoleres, siden en rekke andre faktorer og forhold påvirker utfallet, som for eksempel den makroøkonomiske situasjonen. De observerte virkningene kan også i mange tilfeller være av motstridende karakter, som følge av forskjellige metodiske fremgangsmåter ved måling av virkninger. Dette gjør at det er vanskelig å gi en entydig fremstilling av virkningene av arbeidstidsreduksjoner, men kunnskapsoversikten fremstiller hovedtendensene innenfor de ulike forsøkene og landgrupperingene.

1.5.1 *Kortsiktige og langsiktige virkninger*

I vurderingen av arbeidstidsreduksjoner må man skille mellom kortsiktige og langsiktige virkninger. I forsknings- og utredningsmaterialet er det en tendens til at arbeidstidsreduksjoner vurderes å ha en gunstig virkning på kort sikt, mens det er vanskeligere å se noen positive langsiktige virkninger.

Dersom økt sysselsetting er målet, kan arbeidstidsreduksjon være et hensiktsmessig virkemiddel på kort sikt når *timelønn* og produktivitet holdes fast. Bedriftene vil kunne bruke like mange timeverk, til samme lønnskostnad og produktivitet, og flere arbeidstakere kan få jobb.

I et lengre perspektiv er det en del innvendinger mot arbeidstidsreduksjoner når hensikten er å oppnå økt sysselsetting. Hovedgrunnen til dette er at arbeidstidsreduksjoner som regel blir innført med lønnskompensasjon, noe som gjør at lønnskostnadene for bedriftene ikke synker i takt med arbeidstiden. Alt annet likt, innebærer dette at produktiviteten må øke for at ikke negative sysselsettingseffekter skal inntreffe.

Dersom ikke produktivitetsgevinsten er større enn de økte lønnskostnadene, vil virksomheten - privat som offentlig - måtte bære tapet. På kort sikt kan dette være mulig, men på lengre sikt kan private virksomheter vanskelig bære dette tapet. Dersom staten bærer tapet, må dette dekkes inn gjennom økte skatter eller redusert offentlig tilbud.

1.6 Den videre utviklingen i Europa

Arbeidstidstrenden i Europa viser seg å gå i to retninger. For det første ser man ikke ytterligere arbeidstidsreduksjoner, men heller at utviklingen går i motsatt retning. For det andre fremstår økt fleksibilitet i arbeidslivet som et virkemiddel for å nå målsettingene, en utvikling som kan sees i flere europeiske land.

Ser vi på fremtidsutsiktene innenfor de tre grupperingene av land, kan vi se noen forskjeller og likheter. På det kontinentale Europa opplever man nå en forventning om økning i arbeidstid. Dette er spesielt gjeldende for Tyskland, der arbeidsgiverne har presset på i forhold til denne utviklingen. Hovedårsaken til dette er å bli mer konkurransedyktige i forhold til de ekspanderende markedene i Øst-Europa og Asia. I Frankrike ser man også en tendens til at arbeidsgivere og arbeidstakere fraviker den lovfestede 35-timersuken, via individuelle avtaler.

Storbritannia benytter seg i større grad av fleksible arbeidstidsløsninger, enn redusert arbeidstid. Fleksibiliteten er tiltenkt å være tosidig; den skal tilgodes både arbeidsgiver og arbeidstaker. Storbritannia er likevel det landet som hyppigst benytter seg av unntaksmuligheten om å overskride 48 timer i uken som fastslått i EU-direktivet, gitt at arbeidstaker sier seg villig til dette.

I de skandinaviske landene har motivasjonen for arbeidstidsreduksjoner i større grad vært knyttet til de myke verdiene. Det ser ut til at fokuset vil ligge her i tiden fremover. Danmark skiller seg noe ut ved å legge seg tette opp til Storbritannia i retning av mer fleksibilitet og frihet. I tillegg ser vi fremveksten av løsninger der arbeidstaker i større grad selv har muligheten til å velge om deler av lønnen skal utbetales eller skal byttes mot flere feriedager.

Som helhet kan man antyde at Europa beveger seg i en retning av mer fleksibilitet kombinert med økt arbeidstid. Arbeidstiden skal tilrettelegges på best mulig måte for både arbeidsgivere og arbeidstakere, samtidig som en fleksibel organisering skal bidra til å nå målsettingene.

Det generelle fokuset i Europa er fortsatt rettet inn mot de harde verdiene som økt sysselsetting og produktivitet, for å være like konkurransedyktig som den amerikanske økonomien (jf. EUs Lisboa-strategi). Samtidig har sosial inkludering av alle arbeidsgrupper, som følge av blant annet økt inn-

vandring og økende andel kvinner i arbeidsstyrken, og en balanse mellom arbeid og fritid blitt satt på den politiske agendaen i EU.

2. Innledning

I denne rapporten presenterer Rambøll Management *Kunnskapsoversikten 2006 over virkninger av arbeidstidsreduksjoner* på oppdrag for Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD).

Kunnskapsoversikten gir en oversikt over ulike forsøk og erfaringer med arbeidstidsreduksjoner i Europa, hovedsakelig foretatt de siste to tiårene. Rapporten er basert på relevant forsknings- og utredningslitteratur innenfor feltet, og presenterer endringer og virkninger av både positiv og mindre positiv karakter. Reformen og forsøk som er aktuelle i forhold til arbeidstidsendingsforsøk i Norge fremmes spesielt.

Kunnskapsoversikten inneholder ikke konklusjoner og anbefalinger i forhold til virkninger av arbeidstidsreduksjoner, men er en nøytral litteraturoversikt som skal bidra til å belyse debatten om arbeidstidsreduksjoner og de erfaringene man finner på tvers av Europa.

2.1 Bakgrunn for Kunnskapsoversikten 2006

Den forrige regjeringen (2001-2005) gjennomførte en liberalisering av arbeidstidsbestemmelsene i Norge i 2003, det vil si hovedsakelig nye bestemmelser om bruk av overtidsarbeid og en delvis avskaffelse av åpningstidsloven. Disse endringene ble kritisert av arbeidstakerorganisasjonene, særlig av LO, men også opposisjonen, spesielt Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti. De ønsket å reversere lovgivningen og forbedre arbeidstakeres stilling i arbeidsmarkedet generelt.

Den nye regjeringen fra 2005 fremmet i Soria Moria-erklæringen et ønske om å innføre et forsøk med arbeidstidsreformer. Erklæringen spesifiserer:

"Regjeringen vil bidra til forsøk med 6-timersdagen/arbeidstidsreformer i samarbeid med partene i arbeidslivet."

Regjeringen foretar planlegging og forberedelser i 2006 for å danne bredere kunnskap om arbeidstidsreformer. Regjeringen planlegger forsøk med arbeidstidsreduksjoner.

Regjeringens motiver for å innføre arbeidstidsreduksjonsforsøk er blant annet:

- Ønske om reduksjon i sykefraværet
- Ønske om å heve den gjennomsnittlige avgangsalderen
- Ønske om et mer inkluderende arbeidsliv
- Ønske om større fleksibilitet i arbeidslivet

Regjeringen velger å foreta en grundig analyse av arbeidstid som følge av temaets kompleksitet. Grunnlaget for forsøkene består dermed av bred og grundig belysning av virkningene av ulike typer arbeidstidsendringer. I tillegg til kunnskapsoversikten vil departementet bestille en makroøkonomisk analyse som skal bidra til å gi solid kunnskap om konsekvensene av en eventuell reduksjon av normalarbeidstiden. Fornyings- og administrasjonsministeren fremhever også at de spørsmål som ikke dekkes av kunnskapsbidragene må studeres ved andre analyser.

2.2 Definerings av Kunnskapsoversikten 2006

Kunnskapsoversikten 2006 er et nøytralt bidrag, og tar dermed ikke noe standpunkt i forhold til arbeidstidsendringer. Oversikten består heller ikke av en makroøkonomisk analyse, men fremlegger kun relevant kunnskap i form av litteraturgjennomgang innenfor fagområdet, for å gi et helhetlig bilde av temaet arbeidstidsreduksjoner.

Kunnskapsoversikten omhandler ikke erfaringer med økt arbeidstid, men er dokumentasjon på redusert arbeidstid. Dette betyr at fokuset i kunnskaps-oversikten er ulike former for arbeidstidsreduksjoner. I Kunnskapsoversikten 2006 gir Rambøll Management en samlet vurdering av hvilke sammenhenger og faktorer som er godt dekket i materialet, og på hvilke felt kunnskapen er mangelfull.

Kort sammenfattet inneholder Kunnskapsoversikten 2006:

- Erfaringer med og analyser av sammenhengene mellom arbeidstid og sykefravær, et inkluderende arbeidsliv, pensjoneringstidspunkt, produktivitet, tidspress på jobben, få flere i arbeid, trivsel på jobben, evt. andre relevante momenter
- Erfaringer med og analyser av generelle arbeidstidsreduksjoner

2.2.1 Erfaringer på tvers av Europa

Kunnskapsoversikten bygger på forsknings- og utredningslitteratur i Europa. Oversikten skal dermed sammenfatte virkninger og erfaringer fra en rekke europeiske land. I denne sammenheng bør det bemerkes at Rambøll Management Danmark parallelt med utarbeidelsen av denne kunnskapsoversikten gjennomfører en studie for EU Kommisjonen som omhandler virkninger av arbeidstid i EU. EU-studien gjennomføres i perioden februar 2006 til november 2006. I kunnskapsoversikten vil vi løpende trekke inn de *foreløpige* resultatene fra denne studien.

Formålet med EU studien er å bidra med ny kunnskap om forholdet mellom ulike arbeidstidsordninger og følgende elementer:

- Bevaring og skaping av nye jobber
- Produktivitet og konkurransedyktighet
- Jobbkvalitet

Studien fokuserer ikke bare på virkninger av redusert arbeidstid, men på ulike arbeidstidsordninger innenfor privat sektor. Det vil bli foretatt en rekke casestudier i bedrifter innenfor produksjonssektoren og servicesektoren i følgende land:

- Belgia
- Danmark
- Estland
- Frankrike
- Tyskland
- Hellas
- Nederland
- Polen
- Romania
- Spania
- Sverige
- Storbritannia

Kunnskapsoversiktens hovedfokus vil i forlengelse av EU-studien tar utgangspunkt i disse landene. Likevel viser litteraturgjennomgangen at det er varierende grad av erfaring fra de ulike landene. I noen av landene er ikke arbeidstidsreduksjoner på den politiske agendaen, det er i liten grad gjort forsøk på arbeidstidsreduksjoner, og dokumentasjon på forsøk og virkninger er lite tilgjengelig. Generelt sett har man hyppigere vært vitne til arbeidstidsreduksjoner i de vesteuropeiske landene enn i de nye EU medlemslandene, og arbeidstidsdebatten er heller ikke like fremtredende her. Det skal likevel tas forbehold om at forsøk og dokumentasjon *kan* foreligge fra de sistnevnte.

I flere av landene, som Frankrike, Tyskland og Danmark, går nå trenden i retning av å øke arbeidstiden – ikke redusere den. Den europeiske debatten handler i dag primært om å øke produktiviteten og konkurranseevnen. I mange tilfeller har forsøk med redusert arbeidstid ikke vært så vellykket som man håpet på, spesielt sett fra et økonomisk perspektiv, og ordninger med redusert arbeidstid erstattes nå mer og mer av fleksible arbeidstidsordninger og økt arbeidstid.

2.2.2 *Virkninger på ulike nivåer – makronivå og mikronivå*

Vi kan se på virkninger av arbeidstidsreduksjoner på to nivåer; makronivå og mikronivå. I de fleste tilfeller er det vanskelig å si noe om generelle virkninger på makronivå, selv om beregninger av for eksempel antall nye arbeidsplasser skapt eller bevart i nasjonal sammenheng kan utføres, dog ofte med varierende resultater. De fleste erfaringene og forsøkene i Europa lokaliseres til et mikronivå; det vil si bransje- eller bedriftsnivå. Kunnskapsoversikten fokuserer hovedsakelig på virkninger på dette nivået, og de fleste eksemplene Rambøll Management illustrerer med er hentet fra enkeltbransjer eller bedrifter.

Kunnskapsoversikten 2006 vier oppmerksomhet til virkninger fra både privat og offentlig sektor. Men det er verdt å merke seg at arbeidstidsreduksjoner og kollektive avtaler om redusert arbeidstid i hovedsak har forekommet i privat sektor. Det finnes dog noen gode eksempler på forsøk med redusert arbeidstid i offentlig sektor, i blant annet Sverige og Finland.

2.3 Leserveiledning

Nedenfor følger en oversikt over kunnskapsoversiktens oppbygging og innhold:

- Kapittel 3 setter arbeidstidsreduksjon inn i et historisk perspektiv, for å belyse utviklingen av arbeidstid fra midten av det 19. århundre frem til i dag.
- Kapittel 4 innleder med rapportens overordnede analysemodell, og legger grunnlaget for kunnskapsoversikten. Videre omhandler og beskriver kapittelet ulike former for arbeidstidsreduksjoner, samt prinsippene innenfor disse. Samtidig blir arbeidstidsbegrepet definert i dette kapittelet, likeledes drivkreftene for endring av arbeidstidsmønstre.
- I kapittel 5 presenteres virkningene av arbeidstidsreduksjoner, basert på erfaringer fra en rekke land. Forutsetninger og forbehold for å oppnå ventede virkninger vil også bli berørt herunder.
- Kapittel 6 belyser trender innenfor debatten om arbeidstid i Europa. Her ser vi på de ulike strømningene innenfor arbeidstidsområdet, og gir et fremtidspek på hva som forventes av arbeidstidsendringer.

2.4 Metodisk tilnærming

Kunnskapsoversikten 2006 er en ren litteraturgjennomgang av relevante deler av forsknings- og utredningsbidragene i Europa. Rambøll Management har trukket ut erfaringer fra rapporter og bøker fra forskningsinstitusjoner, universiteter, organisasjoner, enkeltforskere, avisartikler mv.

Hovedmengden av datamaterialet er systematisert i tabellform, som følger med som vedlegg til rapporten, og kan betraktes som en utvidet litteraturliste for å gi leseren en mulighet til å innhente ytterligere detaljer fra de ulike litteraturbidragene. De systematiserte tabellene med data finnes som vedlegg til rapporten med link til elektroniske artikler, samt en komplett standardisert referanseliste.

Litteraturen er systematisert i tabeller etter en rekke kategorier:

- Navn på forsker/institusjon
- Land/sector/link/publiseringsdato
- Referat og hovedfunn
- Vurdering av studien
- Type arbeidstidsreduksjon og virkning av denne
- Andre relevante momenter

Disse kategoriene bygger på den overordnede analysemodellen som beskrevet under punkt 4.1. Momentene i modellen, dvs. virkninger, blir systematisert som virkninger under kategorien type arbeidstidsreduksjon.

Noen av litteraturbidragene er mer utdypende og relevante enn andre, og dermed er noen av tabellene også mer fylldige. Der bidragene ikke berører noen av de ovennevnte kategoriene er de gjeldende radene i tabellen fjernet.

Systematikken som er lagt til grunn for kunnskapsoversikten medfører en oversiktlig fremstilling av den anvendte litteraturen, samt bidrar til en leservennlig rapport.

3. Arbeidstidsreduksjon i et historisk perspektiv

I dette kapittelet vil det gjøres rede for arbeidstidsutviklingen, med vekt på de reduksjoner som har blitt gjennomført fra midten av 1800-tallet og fram til i dag.

3.1 Debatten om redusert arbeidstid

Debatten om redusert arbeidstid har satt fokus på både balansen mellom arbeidstakernes helse og trivsel på den ene siden, og produktivitetshensyn og sysselsetting på den andre. I den senere tid har debatten også i stadig større omfang kretset rundt sosiale hensyn knyttet til arbeidstakernes rammer i et helhetlig perspektiv. Lange arbeidstider og forsøk med å redusere disse har vært sentrale og stadig tilbakevendende tema helt siden etableringen av det industrielle samfunn, selv om motivene for dette har endret seg i løpet av årene².

Denne utviklingen er del av en sosiopolitisk prosess, så vel som av en økonomisk. I Vest-Europa ble antall ukentlige, årlige og livstidsarbeidstimer sterkt redusert i løpet av 1900-tallet. Utviklingen sakk av på 1980-tallet i de fleste landene, og, med få unntak, opphørte på 1990-tallet.

Studier av arbeidstid kan deles inn i fem ulike tidsperioder:

Tabell 3: Oversikt over tidsperioder

Tidsperiode	Hovedtrekk
Siste halvdel av 1800-tallet	Lover introdusert for å regulere arbeidstider
Perioden rundt 1.verdenskrig	Reduserte arbeidstider førte under enkelte forhold til økt produktivitet + Fokus på arbeidsprosessen
1960- og 1970-tallet	Reduksjon og økt regulering av arbeidstid
1980 til midten av 1990-tallet	Reduserte arbeidstider for å øke sysselsettingen
Siste halvdel av 90-tallet og til i dag	Omorganisering av arbeidslivet kan redusere kjønnsforskjeller i yrkeslivet og øke livskvaliteten til de ansatte

3.1.1 Siste halvdel av 1800-tallet

Den første perioden går fra ca 1830 til slutten av 1800-tallet. Pådrivere for sosial reform frontet kampanjer mot lang arbeidstid i industrisektoren. I den grad kampanjene var vellykkede og lovgivning enten kom på plass, eller ble endret, i favør av kortere arbeidstid, fikk man vist at arbeidstidsreduksjoner ikke nødvendigvis førte til lavere produksjonsmengde³.

² Rambøll Managements studie om arbeidstid for EU Kommisjonen 2006

³ Cole (1925) i Rambøll Managements studie om arbeidstid for EU Kommisjonen 2006

3.1.2 Perioden rundt 1.verdenskrig

Perioden rundt 1. verdenskrig utgjør den andre perioden. Studier som ble gjennomført i våpen- og ammunisjonsindustrien på virkningene av endret arbeidstid benyttet industripsykologiske tilnærminger som tok høyde for streng vitenskapelig metode og mer sofistikerte modeller for yrkesatferd, enn det som hadde vært vanlig tidligere. Viktigheten av moral, belastning, konsentrasjon og oppmerksomhet ble innbefattet i forskningen, og studiene viser bl.a. at forholdet mellom tid brukt på jobb og produksjonsnivå er komplekst, og at det fantes forhold der arbeidstidsreduksjon førte til økt produksjon. I tillegg påviste studiene at det under visse forhold fantes optimale måter å organisere arbeidsintervaller rundt hvilepauser på.

3.1.3 1960- og 1970 tallet

Den tredje perioden fant sted på 1960- og 70-tallet. Her lå mye av fokuset på å vise at lang arbeidstid ofte var unødvendig. Denne tilnærmingen klarla i hvilken grad overtidsarbeid var *fabrikkert*. Analysene fokuserte på uformell arbeidsorganisering og felles regulering av arbeidspraksis gjennom kollektive forhandlinger. Studier av denne typen viste hvordan grupper av arbeidstakere utøvde ensidig kontroll over mange aspekter av sin egen arbeidspraksis, og hvordan ledelsen enten aksepterte dette eller var ute av stand til å forhindre det. Studiene viser bl.a. at arbeidstakere var i stand til å organisere arbeidet slik at deler av det ble utført til tidspunkt som ga optimal betaling (overtid). I tillegg viser forskningen at arbeidsgivere tilbød overtid som en måte å tiltrekke seg arbeidstakere med høyere lønn, men uten å måtte justere grunnlønnssatsene. Til slutt kan nevnes at studiene påpekte at overtid var et symptom på lav produktivitet og dårlig utnyttelse av arbeidskraft, og at endret arbeidstid i seg selv verken ville medføre redusert produksjonsmengde eller økte kostnader.

I løpet av denne perioden fulgte arbeidstidsreguleringer i de fleste vesteuropeiske land fire basisprinsipper:

1. Lovgivningen ga rammer for hva som var normal arbeidstid, og hvor mye overtid som kunne benyttes. I tillegg ga den bedrifter lov til å utforme kollektive arbeidsplaner, der fleksibilitet hovedsakelig ble oppnådd via overtid og kort arbeidstid.
2. Kollektive forhandlinger hadde som formål å forbedre lovbestemmelser, fortsatt reduksjon i arbeidsuken, økt ferie og en forhandlet kompensasjon for usosiale arbeidslengder og -tider.
3. Reduksjon av arbeidstid var, sammen med økning i lønnsutgifter, en akseptert metode for å dele fortjenesten, og derigjennom øke levestandarden.
4. Atypisk arbeid og usosiale arbeidstider ble sett på som midler for å løse spesielle problemer, som behovet for kontinuerlig arbeid innen enkelte typer av industriprosesser.

1970-tallet viste seg å bli et vendepunkt. Dette skyldes en rekke faktorer, som økt internasjonal konkurranse, endringer i teknologi, nye måter å organisere arbeidet på, økt kvinnelig deltakelse i arbeidslivet, så vel som en endring og mer forskjellig arbeidstidsbehov blant enkeltindivider.

På grunn av institusjonelle og kulturelle forskjeller i Vest-Europa, inntok myndigheter, arbeidsgivere og fagforeninger i disse landene forskjellige

standpunkt, noe som førte til ulike utfall i regionen. Likevel har European Foundation⁴ identifisert fire generelle utviklingsveier:

1. Utviklingen av mål for å harmonisere behandlingen for deltidsarbeidende og andre "atypiske" arbeidende
2. Langsommere vekst og høyere arbeidsledighet førte til arbeidsgivermotstand mot arbeidstidsreduksjoner uten noe resultat, større arbeidstidsfleksibilitet (nye timeplaner, mer varierte timer) eller lønnskutt
3. Desentraliseringen av arbeidstidsregulering, slik at loven bare gjaldt der den ikke var justert av kollektive avtaler
4. Så vel som arbeidsmønsterfleksibilitet for bedriften, var fleksibilitet blitt viktig for arbeidere for å sikre balansen mellom arbeid og fritid

3.1.4 1980 til midten av 1990-tallet

Mot slutten av 70-tallet ble det lansert en rekke lovregulerte eller kollektivt fremforhandlede arbeidstidsreduksjoner i vesteuropeiske land. Blant disse landene var Tyskland et av de få landene hvor kollektive arbeidstidsreduksjoner fortsatte både på slutten av 80-tallet og gjennom nedgangstiden i begynnelsen av 90-tallet, om enn i redusert tempo⁵. Arbeidstidsutviklingen i de vesteuropeiske landene i denne perioden er ikke entydig: I Danmark og Tyskland falt ukentlig faktisk arbeidstid betydelig mellom 1983 og 1993, mens den forble uforandret i Frankrike og økte i Storbritannia. En viktig årsak til disse forskjellene kan finnes i organiseringen av kollektive forhandlinger og hvordan forhandlingskraften til fagforeningene utviklet seg⁶. Hovedformålet med de europeiske arbeidstidsreduksjonene i denne perioden var uansett å skape arbeidsdeling og redusere arbeidsledigheten, og det var særlig fagforeningene som presset for reduksjon som virkemiddel. Mot slutten av 1990-tallet fikk denne strategien liten støtte fra regjeringene, med unntak av den franske regjeringen. I den grad de forsøkene som fant sted har blitt evaluert, fremkommer det at:

- Isolert sett er det mer sannsynlig at en økning i ansettelseskostnader vil redusere antall jobber enn at en slik kostnadsøkning vil bidra til flere jobber.⁷ Jo dyrere en arbeidstaker er å ha ansatt, jo færre ansatte vil man prøve å klare seg med, med det resultat at det blir færre arbeidsplasser.
- Omorganisering av arbeidet kan lede til produktivitetsøkninger og derigjennom ha en positiv innvirkning på sysselsetting⁸. Den andre siden av dette kan være tilfeller der produktivitetsøkningen er så betydelig at den sluker sysselsettingseffekten som kunne ha inntruffet.
- Ansatte som får sine arbeidstider redusert, ser ut til å sette pris på de godene de har fått⁹.

3.1.5 Fra midten av 1990-tallet og fram til i dag

Den femte perioden innen arbeidstidsforskningen strekker seg fra midten/slutten av 1990-årene til i dag. I denne perioden er arbeidstidsreduksjo-

⁴ EIRO 2004

⁵ Bosch og Lehdorff (2001): "Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations"

⁶ Ibid.

⁷ Hart (1984) i Rambøll Managements studie om arbeidstid for EU Kommisjonen 2006

⁸ OECD Frankrike 2004 i Rambøll Managements studie om arbeidstid for EU Kommisjonen 2006

⁹ Ibid.

ner i større grad enn tidligere et samarbeidsprosjekt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En forklaring på dette kan være at partene innser at de har felles interesse av å finne en optimal arbeidstidsordning. Sosial likhet og rettferdighet står i dag langt sterkere i debatten om arbeidstid enn det gjorde tidligere. Parallelt med fokus på helse og sikkerhet er det også fokus på arbeidskvaliteten og arbeidstakernes liv. Forskere har bl.a. interessert seg for hvordan omorganisering av arbeidstiden kan tenkes å:

- Redusere kjønnsforskjeller, inkludert det å gi menn som jobber lange dager mer fritid til å være med barn og ta hjemmeansvar. Samtidig har det blitt mer fokus på kvinners deltakelse i arbeidslivet, spesielt i forhold til å inneha fulltidsjobber og lederstillinger. Det er ønskelig å gi kvinner mulighet til å forsterke sine forpliktelser i forhold til yrkeslivet. Det har blitt argumentert med at i familier der menn har lange arbeidsdager, faller ansvar for barn og hjem på kvinner, noe som er i deres disfavør i forhold til egen karriereutvikling. Ofte ser man at et viktig kriterium for forfremmelse er forpliktelse til jobben, vist gjennom lange arbeidsdager, og dette blir vanskelig når man har ansvar for barn og hjem.
- Øke kvaliteten på arbeidslivet for de ansatte.

3.2 Reduksjon i arbeidstiden 1870-1990

I tabellen nedenfor presenteres gjennomsnittlig årlige arbeidstimer per arbeidstaker fra 1870 til 1990. Merk at tabellen også inkluderer deltidsarbeidende.

Tabell 4: Gjennomsnittlig årlige arbeidstimer per arbeidstaker inkludert deltidsarbeidende 1870-1990¹⁰

	1870	1913	1950	1973	1990	Utvikling 1870-1990 i %
Canada	2,964	2,605	1,967	1,788	1,683	-43.2
Frankrike	2,945	2,588	1,926	1,771	1,539	-47.7
Tyskland	2,841	2,584	2,316	1,804	1,566	-44.9
Italia	2,886	2,536	1,997	1,612	1,500	-48.0
Japan	2,945	2,588	2,166	2,042	1,951	-33.8
Nederland	2,964	2,605	2,208	1,751	1,347	-54.6
Norge	2,945	2,588	2,101	1,721	1,460	-50.4
Storbritannia	2,984	2,624	1,958	1,688	1,637	-45.1
USA	2,964	2,605	1,867	1,717	1,594	-46.2

Tallene viser at mellom 1870 og 1990 falt den gjennomsnittlige årlige arbeidstiden pr ansatt i de fleste industrialiserte landene fra ca 3000 timer pr år til mindre enn 1700 timer. Nederland er det landet som har hatt størst nedgang - 54,6 % - og som ligger på færrest årlige arbeidstimer, 1347 timer. Norge følger på plassen etter med en nedgang på 50,4 % og 1460 årlige arbeidstimer.

Dersom et klart og entydig bilde av endringene i arbeidstid skal kunne skisseres, er det viktig å ta med i betraktningen følgende faktorer:

- Hvis man undersøker arbeidstimer i løpet av et arbeidsliv, så er det viktig å se på alderen når man går inn i yrkeslivet og når man går ut.

¹⁰ Maddison (2001) i Rambøll Managements studie om arbeidstid for EU Kommisjonen 2006

I løpet av perioden fra 1870 til 2004 har inngangsalderen til yrkeslivet steget i de industrialiserte landene, mens alderen når man er på vei ut av yrkeslivet (pensjonsalder) har sunket i størsteparten av landene¹¹.

- Arbeidstid i løpet av en livssyklus er avhengig av tilknytningen til arbeidsmarkedet i løpet av denne perioden. Arbeidsledighetsnivået i perioden så vel som fødselspermisjoner må tas i betraktning.
- Arbeidstid er dessuten nødt til å bli sett på som en samlet sum. Alderen for inngangen til og utgangen fra yrkeslivet kan ha ført til en reduksjon av arbeidstimer pr ansatt. Det er dermed ikke sagt at den samlede summen er mindre, da vi har en større deltakelse i arbeidsstyrken og en vekst i sysselsettingen. Dette gjør at endringene som vist i tabell 1 ikke nødvendigvis viser et riktig bilde.

3.3 Den norske utviklingen i korte trekk

Som i resten av Europa, har arbeidstider vært et gjennomgangstema i diskusjonene om arbeidslivspolitikken også i Norge. Pr 2006 har vi en lovfestet 37,5 timers arbeidsuke, vedtatt i 1987, en periode med nedgangstider i norsk økonomi. Allerede da var blant annet temaet om seks timers arbeidsdag oppe til debatt.

Det var først på slutten av 1800-tallet man begynte å rette oppmerksomheten mot arbeidernes arbeidstider og vilkår, noe som førte fram til et vedtak av arbeidervernlover i 1892 etter innstilling fra Arbeiderkommisjonen. Vedtaket innebar redusert arbeidstid for barn og unge, men ikke for voksne. I 1915 ble det vedtatt bestemmelser for arbeidstimer pr dag og pr uke i industrien. I første omgang dreide dette seg om 10-timers arbeidsdager og i industrien 54-timers uker. Fra dette vedtaket tok det ikke mange årene før en ny reduksjon var på plass i 1919, 8-timersdager og 48-timersuke. Denne arbeidstidsordningen holdt seg fram til 1960 hvor en 45-timers arbeidsuke ble innført. I 1970 ble en innstilling om 40-timers uke lagt fram, men den ble ikke vedtatt før i 1976.

I 1987 fikk man den foreløpig siste reduksjonen av arbeidstid. Denne fastsatte antall uketimer til 37,5. De ulike typene endringer som har kommet har vært innen tre ulike kategorier: kortere arbeidstid, komprimerte arbeidssøker og en tilnærming mellom de ulike gruppene av arbeidstakere.¹²

¹¹ <http://www.bls.gov/opub/mlr/1998/08/art2full.pdf>

¹² http://odin.dep.no/filarkiv/279752/Arbeidstid_rokkan_historisk_fremstilling.pdf

4. Ulike former for arbeidstidsreduksjoner

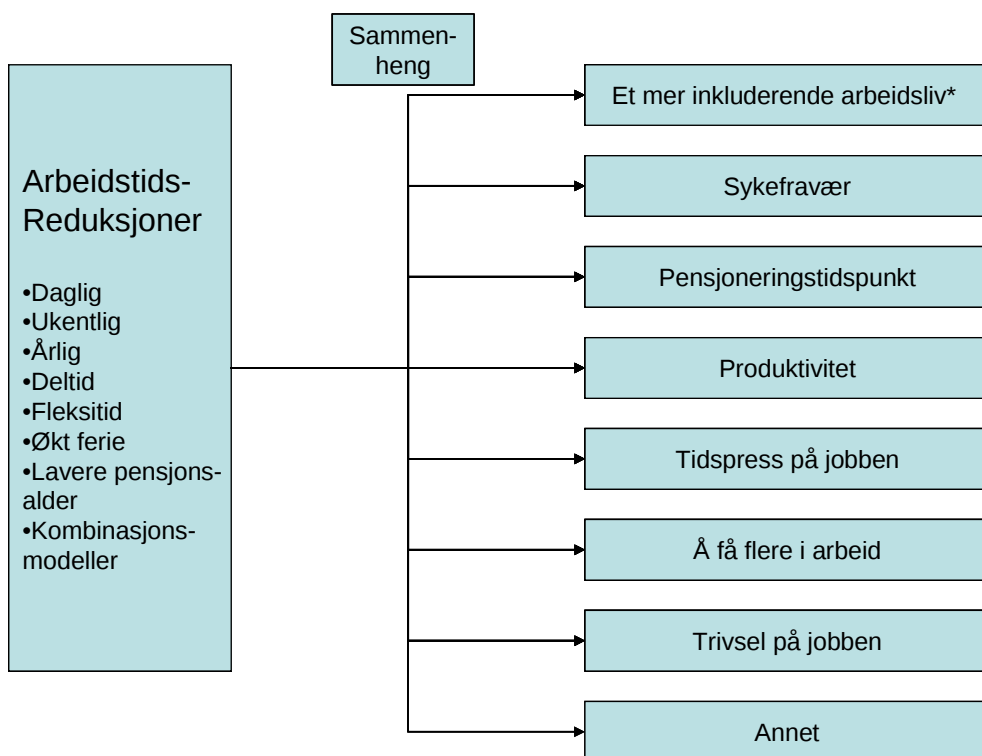
I dette kapittelet vil Rambøll Management presentere den overordnede analysemodellen for rapporten, og redegjøre for ulike former for arbeidstidsreduksjoner, samt prinsippet innenfor disse. For å sette arbeidstidsreduksjoner i en bredere sammenheng er kapittelet inndelt og strukturert på følgende måte:

- I første avsnitt presenteres analysemodellen og grupperingen av land.
- Deretter defineres begrepet arbeidstid og de ulike formene for arbeidstid som man opererer med.
- Videre presenteres ulike drivkrefter for endring av arbeidstidsmønstre.
- Til slutt vil de ulike formene for arbeidstidsreduksjoner bli definert.

4.1 Overordnet analysemodell

Overordnet sett skal kunnskapsoversikten belyse sammenhengen mellom arbeidstid og en rekke momenter, som for eksempel sykefravær, et inkluderende arbeidsliv, pensjoneringstidspunkt, produktivitet, tidspress på jobben, få flere i arbeid og trivsel på jobben. Rambøll Management velger å fremstille disse sammenhengene i figurform, for å visualisere sammenhengene, i en overordnet analysemodell:

Figur 1: Overordnet analysemodell



(* "Et mer inkluderende arbeidsliv" betyr her virkningene av arbeidstidsreduksjoner for bestemte utsatte grupper i arbeidslivet, og mulighetene for å inkludere disse på ordinære vilkår i arbeidslivet).

Analysemodellen ligger til grunn for den systematiske gjennomgangen av kunnskapsmateriale, og viser hvordan Rambøll Management har valgt å strukturere virkninger av arbeidstidsreduksjoner.

De ulike momentene er av varierende fremtredenhetsgrad i forsknings- og utredningslitteraturen. Noen av momentene er bedre dekket i litteraturen enn andre, noe som tyder på at sammenhengen mellom disse momentene og arbeidstidsreduksjoner er bedre dokumentert. Dette betyr ikke at det ikke er noen sammenheng mellom arbeidstidsreduksjoner og de mindre fremtredende momentene, men at det nødvendigvis ikke er dokumentert i vitenskapelig form, eller gjort forsøk på å finne sammenhengen.

Momentene i analysemodellen kan videre deles inn i to grupper; "harde" og "myke" verdier. De "harde" verdiene utgjøres av:

1. Produktivitet
2. Få flere i arbeid/skape flere arbeidsplasser

De fleste forsøkene i Europa med arbeidstidsreduksjoner ser med andre ord på sammenhengen mellom arbeidstidsendringer og økt produktivitet og sysselsetting. Hovedformålet med å innføre arbeidstidsreduksjoner i de fleste land har vært å øke produktiviteten og skape nye jobber. De resterende momentene utgjør de "myke" verdiene (trivsel, tidspress, pensjoneringstidspunkt etc.). Det foreligger ikke den samme mengde forskning eller forsøk med disse momentene, noe som kan tyde på at fokuset for arbeidstidsreduksjoner hovedsakelig ligger innenfor de harde verdiene. Til tross for dette ser Rambøll Management på sammenhenger i den grad de finnes, og formidler virkningene i forhold til alle momentene i et helhetlig perspektiv.

Det er imidlertid viktig å understreke at det sjeldent lar seg gjøre å isolere sammenhengen mellom momentene, og se på virkninger av kun én type. Virkningene opererer i et samspill, og det er nødvendig å ha dette i mente når man snakker om oppnådde resultater av arbeidstidsreduksjoner.

Samtidig kan det være ytterst vanskelig å isolere virkninger på et parameter. For eksempel kan man sjeldent henføre en virkning på sysselsettingen til en reduksjon i arbeidstiden, da det er mange andre forhold som spiller inn; det være seg økonomisk utvikling, virksomhetens innovasjonskraft og ledelse, institusjonelle forhold, organiseringen i virksomheten mv. Reformen fra slutten av 1990 tallet i Frankrike, hvor man innførte 35-timers arbeidsuke, er et eksempel på dette. Motivet med reduksjonen var å skape økt sysselsetting, og det blir anslått at reformen skapte 300 000 nye jobber. Dette har likevel vært omdiskutert, da det ikke er tatt høyde for andre forhold som de nevnt ovenfor. Det er uvisst om antallet skapte nye jobber kun kan tilskrives arbeidstidsreformen.

For eksempel finner Lever (1996) positive virkninger på sysselsetting ved arbeidstidsreduksjoner i nederlandsk produksjonssektorer, og Rubin og Richardson (1997) ser positive virkninger på sysselsetting i britisk ingeniørsektor. Hunt (1999) derimot konkluderer med at arbeidstidsreduksjoner i Tyskland ikke har hatt noen positive virkninger på sysselsettingen.¹³

¹³ Samtlige av de nevnte kilder i FitzRoy, Funke og Nolan (1999): "Working time, taxation and unemployment in general equilibrium"

Empiriske eksempler viser som regel at arbeidstidsreduksjoner er koblet sammen med en rekke andre initiativ og formål. Det er dermed vanskelig å se virkningene av den reduserte arbeidstiden i forhold til andre initiativer.

Det er ytterligere nødvendig å skille mellom kortsiktige og langsiktige virkninger av arbeidstidsreduksjoner. På kort sikt kan man anta at redusert arbeidstid har positive virkninger i den forstand at redusert arbeidstid bidrar til jobbdeling, og dermed øker sysselsettingen.

Arbeidstidsreduksjoner har også blitt innført med det formål å øke produktiviteten, noe som på kort sikt er sannsynlig. I et langsiktig perspektiv er disse positive virkningene mer usikre. En eventuell arbeidstidsreduksjon kan medføre økte kostnader; enten ved innføring med full lønnskompensasjon eller ved økning av faste kostnader som følger med ansettelse, rekruttering, opplæring etc. En annen virkning kan være at den økte produktiviteten undergraver en eventuell sysselsettingseffekt i kraft av å utspille viljen til å ansette nye arbeidstakere. I siste instans må kostnadene av arbeidstidsreduksjoner dekkes av noen aktører, og som en følge kan det få et negativt utfall på offentlige finanser.

4.1.1 Gruppering av de europeiske landene

De europeiske landene nevnt innledningsvis kan forenklet sett deles inn i fire grupperinger. Vi har valgt å gjøre dette på bakgrunn av de respektive landenes erfaringer med arbeidstidsreduksjoner. De fire gruppene er:

- Det kontinentale Europa: tradisjoner for kollektive forhandlinger, relativt streng regulering/lovgivning. Stort fokus på arbeidstidsreduksjoner, med formål å øke produktiviteten og sysselsettingsgraden.
- Storbritannia: mindre grad av kollektive forhandlinger. Fokus har vært, og er, på fleksibilitet og jobb - fritidsbalanse. Reguleringer har historisk sett ikke vært strenge.
- De skandinaviske landene: sosiale og kulturelle likheter mellom landene. Fokus i forhold til arbeidstidsreduksjoner har vært på økt likestilling og helsetilstanden til arbeidstakere.
- Øst-Europa/de nye EU medlemslandene: Tendens mot lengre arbeidstid

Noen land faller nødvendigvis utenfor, men grupperingsmessig ser man generelle trender innenfor disse fire gruppene. Den første gruppen utgjøres hovedsakelig av Tyskland og Frankrike. Den andre av Storbritannia, og til slutt Sverige og Danmark i den siste gruppen. Kunnskapsoversikten inkluderer også eksempler fra andre land, blant annet Finland.

Som følge av store ulikheter og variasjoner innen arbeidstidsordninger, arbeidsmønstre, kultur, sosiale forhold, institusjonelle forhold mv. gir det ikke umiddelbart mening å foreta en komparativ analyse på tvers av hele Europa. Det synes derfor mer hensiktsmessig å sammenligne land og ordninger innenfor mindre grupper, slik som forklart ovenfor.

Samtidig vil man kunne støte på en del metodiske utfordringer ved slike brede analyser, hovedsakelig på grunn av ulik metodisk tilnærming, ulike definisjoner på arbeidstid og arbeidstidsreduksjoner, ulike bedriftsorganisering, ulike institusjonelle forhold mv. Som en konsekvens av dette skal en sammenligning på tvers foretas med visse forbehold og forsiktighet, for å kunne gi et generelt inntrykk og bilde av virkninger av arbeidstidsreduksjoner.

4.2 Definerings av begrepet arbeidstid

Hvilken betydning arbeidstid har for ansettelse, produktivitet og kvaliteten på arbeidet som gjennomføres vil variere avhengig av hvordan man definerer/klassifiserer arbeidstid.

Det er særlig to forhold som må legges til grunn:

- For det første må man se på antall timer arbeidstakere arbeider, og på hvilken måte dette er målt (per uke, over en gitt periode, i løpet av et år, eller gjennom hele det yrkesaktive liv).
- For det andre må organiseringen av arbeidstiden vurderes, med tanke på arbeidstakere med fleksibel arbeidstid og deltidsansatte.

Organisering av arbeidstid er nærmere utdypet i nedenstående tabell:

Tabell 5: Organisering av arbeidstiden¹⁴

Type	Beskrivelse
Fulltid	Defineres vanligvis som det motsatte av deltidsarbeid, dvs. at antall timer overskrider grensen en deltidsansatt kan jobbe.
Deltid	Arbeider mindre enn et gitt antall arbeidstimer per uke, for eksempel 30 timer per uke
Årsbestemte timer	Antall arbeidstimer er bestemt på årlig basis, slik at faktiske arbeidstimer varierer fra uke til uke, forutsatt at antallet stemmer med det fastsatte antallet per år.
Sesongbasert arbeid	Arbeidstakere ansettes i tilfeller hvor det er behov for mer arbeidskraft (flere timer) i en spesifikk periode av året.
Komprimert uke	Når en arbeidstaker jobber for eksempel en 40-timers uke i løpet av fire dager.
Redusert arbeidstid	Når arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om å redusere det ordinære antallet timer for en gitt periode, med tilsvarende nedgang i lønn.
Delt stilling	Hvor minst to personer deler en stilling.
Fleksitid	Avtalt fleksibilitet rundt når arbeidsdagen starter og avsluttes, avhengig av uke-, måneds- eller årlig antall timer.
Utvidet ferieløsning	Arbeidstaker får innvilget ekstra permisjon (typisk ubetalt) for eksempel for å studere.
Midlertidig arbeidskraft	Bruk av midlertidig arbeidskraft ved behov.

Man har vært vitne til en økning i forskjellige arbeidstidsordninger på tvers av Europa, noe som vi ser gjennom de komplekse endringene av arbeidstimer til arbeidstakere i løpet av de siste tiårene.

Komparative data er ikke samlet inn i alle land, og noen problemer er spesielt fremtredende¹⁵:

- Man har en rekke ulike måter å beregne arbeidstid på, noen gjør det på ukentlig basis, andre på årlig.

¹⁴ Hogarth et al. 2000

¹⁵ EIRO 2004: "Working time developments 2004"

- I mange tilfeller har arbeidsreduksjoner blitt innført ved ekstra fridager eller årlige beregninger, noe som gjør at normalarbeidsuken forblir uendret.
- Økt bruk av ordninger hvor den gjennomsnittlige arbeidsuken varierer i stor grad innenfor en referanseperiode.
- Ulik behandling av deltidsarbeidere.
- Ulik betydning av kollektive forhandlinger og reguleringer, med den sistnevntes varierende kraft på tvers av land.
- Normalukestall byr på problemer i den fortstand at de ikke tar høyde for overtid og former for permisjon.

De internasjonale arbeidstidsendringene er et resultat av politiske og økonomiske prosesser som resulterer fra kollektive forhandlinger mellom sosiale partnere, det vil si arbeidsmarkedets parter. Det er viktig å merke seg at landene i Europa har ulike utgangspunkt; fra Storbritannia med få tradisjoner for forhandling og lav grad av regulering til Tyskland og Frankrike hvor arbeidstid er mer et tema for forhandling. OECD anvender en rekke indikatorer for å måle styrken av kollektive forhandlingssystemer (fagforeningsoppslutning, dekning av kollektive avtaler og sentraliseringsgrad i det kollektive forhandlingssystemet), og identifiserer en trend på tvers av 11 industrialiserte land:

"In those countries in which collective bargaining is more highly developed, working time falls more quickly"¹⁶

Det samme kan sies for utviklingen av preferanser for arbeidstid:

"Countries with stronger preferences for shorter working time also had a larger reduction in actual working time"¹⁷

Som vist ovenfor i tabell 5 defineres arbeidstid på ulike måter. Arbeidstidsordninger har endret seg over tid, og de ulike lands utgangspunkt og endringer av arbeidstid er et resultat av ulike samfunnsmessige drivkrefter. Disse drivkreftene kan fremstå av varierende grad, men får betydning for innføring av arbeidstidsreduksjoner.

4.3 Drivkrefter for endringer av arbeidstidsmønstre

Det er vanskelig å ta høyde for alle faktorer som påvirker arbeidsmønstre og arbeidstid, og hvilke krefter som fører til endringer over tid. Men de identifiserte hoveddrivkreftene for endringer av arbeidstidsmønstre er: regulering, demografi, strukturelle endringer og teknologiske endringer¹⁸. Som den historiske utviklingen av arbeidstid viser, dreier det seg ikke bare om endring i gjennomsnittlig antall arbeidstimer, men om organiseringen av arbeidstid. Nedenfor presenteres en rekke drivkrefter for endringer i tabellform, og de utypes så videre i de følgende avsnittene.

¹⁶ OECD 1998 i Bosch og Lehdorff 2001: "Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations"

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Rambøll Managements studie om arbeidstid for EU Kommisjonen 2006

Tabell 6: Oversikt over drivkrefter for endringer av arbeidsmønstre

Type drivkraft for endring av arbeidstidsmønstre	Hovedtrekk
Reguleringer	Arbeidslover og regler i de enkelte land, som regulerer visse aspekter ved arbeidstidsmønstre. EU innførte også et arbeidsdirektiv i 1993.
Demografiske endringer	Den aldrende befolkningen i Europa har innvirkning på sammensetningen av arbeidsstyrken, og påvirker arbeidsmønstre, sysselsetting og sosial inkludering.
Strukturelle endringer	Et økende antall sektorer har som følge av økt etterspørsel etter varer og tjenester non-stop produksjon. Deler av økningen i etterspørsel skyldes strukturelle endringer.
Teknologiske endringer	Teknologiske endringer har ført til en utvisking av arbeids- og fritidsgrenser. I mange tilfeller har man ikke lengre et klart skille mellom jobb og fritid.

4.3.1 Regulering

Stort sett er arbeidstidsmønstre bestemt av etterspørsel og tilbudskrefter, innenfor en kontekst med kollektive forhandlinger, og arbeidslover og regler i hvert enkelt land. Regulering av arbeidstidsmønstre er som regel mer formalisert og strengere i land hvor fagforeningene har en sterk stilling. De fleste utviklede land har likevel lovgivning knyttet til helse, miljø og sikkerhet, som regulerer visse aspekter av arbeidstidsmønstre. I noen land, som for eksempel Storbritannia, er disse lovene svært nedtonet, og reflekterer en markedstankegang. For å balansere de nasjonale reguleringene, har EU introdusert en lovgivning som er relativt restriktiv. Den øverste grense for arbeidstimer per uke er satt til 48 timer. EU arbeidstidsdirektivet fra 1993 (EU Working Time Directive) setter også minimumsstandarder som noen land i mange tilfeller forsøker å overskride. Et eksempel er nederlandsk lov om nattarbeid, som historisk sett har vært mer restriktiv enn arbeidstidsdirektivet.

Til tross for at EU-direktivet til en viss grad har harmonisert de ulike arbeidslovene og reglene i Europa, eksisterer det fortsatt store forskjeller på tvers av landene når det gjelder implementering, gjennomslagskraft og tolking av direktivet. Forskjellene kan sies å ha økt med inkluderingen av de nye EU medlemslandene.

4.3.2 Demografiske endringer

Den aldrende befolkningen i Europa har innvirkning på sammensetningen av arbeidsstyrken, og påvirker arbeidsmønstre, sysselsetting og sosial inkludering. I tillegg har arbeidsstyrken endret seg de siste årene; økt deltakelse av kvinner, studenter og arbeidsinnvandrere har ført til en mer variert arbeidsstyrke. Som følge av den endrede sammensetningen ser man et potensial for nye arbeidstakere.

Den forventede levealder har økt i samtlige EU land i de siste tiårene. En aldrende befolkning legger press på økonomien, blant annet på inntekt per capita. Flere land vurderer å endre pensjonsalderen. Tanken om bestemt

alderspensjon kan tenkes å forsvinne i fremtiden, og utfallet for den enkelte av dette avhenger av arbeidstakerens finansielle situasjon og motivasjon til å arbeide. I mange EU land med svake pensjonsordninger har eldre mennesker blitt tvunget til å søke arbeid, noe som igjen har "presset" ut den yngre arbeidsstyrken.

Evner og kvalifikasjoner er av betydning i forbindelse med en aldrende befolkning. Det blir antatt at eldre arbeidstakere ikke like lett får nye jobber som yngre arbeidstakere, som følge av mangel på etterspurte evner. Tendensen for eldre arbeidstakere er at de blir inaktive (dvs. ikke-arbeidssøkende), ikke arbeidsledige. Det er derfor ikke hensiktsmessig å øke pensjonsalderen dersom ikke raten av de som er aktive også økes. Dette krever økte kvalifikasjonsevner og endringer innen arbeidsorganisering og arbeidsmønstre.

Eldre menneskers helseproblemer har innvirkning på hvilke jobber de kan gjennomføre. Visse typer arbeidsmønstre, som for eksempel roterende skiftarbeid, er ikke tilpasset for eldre arbeidstakere.

4.3.3 *Strukturelle endringer*

Strukturelle endringer i samfunnet og vekst i servicesektoren har ført til at konsumenter i økende grad etterspør varer og tjenester til enhver tid av døgnet. Etterspørsel 24 timer i døgnet har dermed resultert i nonstop produksjon av visse varer og tjenester. Dette har alltid vært gjeldende for noen tjenester, som akutthjelp ved sykehus og lignende, men omfatter i dag også en rekke andre tjenester, som for eksempel vareutsalg.

4.3.4 *Teknologiske endringer*

Teknologiske endringer, som utvikling av informasjons- og kommunikasjons-teknologi, har ført til en utvisking av arbeids- og fritidsgrenser. I mange tilfeller er spørsmålet når man slutter å arbeide idet man har tilgang til e-post, telefon, faks etc. hjemmefra. Som en konsekvens av at en del arbeidstakere jobber utenfor normalarbeidstimer, er det viktigere å foreta gjennomsnittsberegninger eller annuitetsberegninger i stedet for normale timer. Denne utviklingen gjør også at skillet mellom fulltidsarbeid og deltid er mindre tydelig.

Ser man på den historiske utviklingen av arbeidstid er det flere forhold som har påvirket de arbeidstidsordningene man opererer med i dag. Og som vist ovenfor har vi en rekke identifiserte samfunnsmessige drivkrefter som bidrar til at arbeidsmønstrene endrer seg. Arbeidstidsreduksjoner har vært, og fortsatt er, en naturlig del av disse endringene. For å se sammenhengen mellom arbeidstid og de drivkreftene som fører til endringer, er det nødvendig å definere de ulike formene for arbeidstidsreduksjoner.

4.4 **Definering av arbeidstidsreduksjoner**

I likhet med arbeidstid, finnes det ulike former for arbeidstidsreduksjoner. Måten arbeidstidsreduksjoner organiseres og introduseres på, varierer på tvers av land, sektorer, nivåer og bedrifter. Tabellen nedenfor skisserer de vanligste formene for arbeidstidsreduksjoner, og innholdet av disse.

Tabell 7: Ulike former for arbeidstidsreduksjoner

Form for reduksjon	Beskrivelse
Daglig	Antall arbeidstimer per dag reduseres, for eksempel fra 8 til 6 timer om dagen.
Ukentlig	Antall arbeidstimer per uke reduseres, for eksempel fra 40 til 35 timers arbeidsuke.
Årlige	Antall gjennomsnittlig arbeidstimer per år reduseres.
Deltidsarbeid	Man reduserer arbeidstiden sin fra heltid til deltid, for eksempel fra 100 % til 70 % stilling.
Fleksibel arbeidstid	Tilrettelegging av arbeidstimer, dvs. at antall timer kan variere per dag, uke, måned. Fleksibel arbeidstid innbærer ikke nødvendigvis en arbeidstidsreduksjon, men kan gjøre det dersom arbeidsgiver- og taker blir enige om det.
Økt ferie	Arbeidstaker får økt ferie som igjen resulterer i færre antall arbeidstimer per år, for eksempel økning fra 4 til 5 uker ferie.
Lavere pensjonsalder	Arbeidstaker går av med pensjon tidligere enn fastsatt, for eksempel korter ned alder fra 67 til 62 år.
Kombinasjonsmodell	Det finnes en rekke måter å redusere arbeidstid på. En versjon er 3+3 modellen hvor man arbeider tre dager etterfulgt av tre dager fri. Dette kan sies å være en variant av fleksibel arbeidstid: ordninger som er tilrettelagt for både arbeidsgiver og arbeidstaker.
Kombinasjonsmodell	Toyota-modellen: kombinerer en arbeidstidsreduksjon med endret organisering av arbeidstiden. Antallet timer pr arbeidsskift reduseres slik at det vare ca 6 timer. Antallet skift pr måned øker noe, men den totale arbeidstiden reduseres.

De ulike formene for arbeidstidsreduksjoner har blitt, og blir, benyttet i en rekke land, sektorer, bransjer, og bedrifter. Motivene for å innføre arbeidstidsreduksjoner varierer som regel fra tilfelle til tilfelle, men som nevnt innledningsvis har hovedfokus i de fleste land vært å oppnå økt produktivitet og sysselsetting. Det finnes likevel eksempler på forsøk hvor fokus har vært større trivsel, mindre slitasje, lavere sykefravær etc.

4.5 Institusjonelle forhold

Det er ikke bare samfunnsmessige drivkrefter som har betydning for hvilke arbeidstidsordninger man opererer med, og hvilke resultater man oppnår ved å innføre arbeidstidsreduksjoner. De institusjonelle forholdene arbeidstidsreduksjoner blir innført innenfor er av avgjørende grad for utfallet av reduksjonene.

Som regel blir arbeidstidsreduksjoner enten innført ved lovgivning i kombinasjon med kollektive forhandlinger, eller kun ved forhandlinger enten på bransjenivå eller bedriftsnivå. 35-timersuken i Frankrike og reduksjoner i IG Metall i Tyskland er henholdsvis eksempler på dette.

I land hvor fagforeninger står sterkt og kollektive forhandlinger og avtaler er utbredt, har redusert arbeidstid tradisjonelt sett fått større gjennomslag. I motsetning ser man at de land hvor fagforeningene har lav oppslutning, har ikke presset for arbeidstidsreduksjoner vært like sterkt.

Samtidig eksisterer det en bred variasjon i de institusjonelle, kulturelle og sosiale forholdene på tvers av landene i Europa, noe som har resultert i ulike ordninger når det gjelder arbeidstid og arbeidstidsreduksjoner.

Tyskland er et eksempel på hvor fagforeningene har stått svært sterkt, og hvor kollektive forhandlinger er utbredt. Selv om medlemsandelen i 1993 ikke var på mer enn 33 %, så omfattet avtalene som ble inngått hele 90 % av arbeidsstyrken.¹⁹

Kravene om redusert arbeidstid har fått større gjennomslag i Tyskland, enn for eksempel i Storbritannia hvor oppslutningen omkring fagforeninger er mindre. I Storbritannia har man heller ikke den samme grad av lovpålagte reguleringer som for eksempel i Frankrike, og arbeidsgivere står friere til å innføre de ordningene som passer dem. Fagforeningene står likevel heller ikke spesielt sterkt i Frankrike, og de har ikke presset så hardt på for arbeidstidsreduksjoner som fagforeningene i Tyskland.

Fleksibilitet har vært, og er, hovedfokus i Storbritannia. Arbeidsgivere i både Tyskland og Frankrike har tradisjonelt sett motsatt seg reduksjoner av normalarbeidstimer, i frykt for å ikke være konkurransedyktige i internasjonale markeder, og fremmer heller økt fleksibilitet i bruk av arbeidstimer.

I de skandinaviske landene har man i det store og det hele relativt like institusjonelle forhold, med kulturelle og sosiale likheter. Oppslutningen omkring fagforeninger er generelt stor, og kollektive avtaler har vært førende og gjeldende for de arbeidstidsreduksjonene som har blitt innført.

Dersom man skal sammenlikne land i forhold til arbeidstidsreduksjoner må det tas høyde for kontroll av strukturer i trygdesystemet og skattesystemet. I mange land har kutt i trygdeytelser blitt brukt som insentiv for å minske arbeidsledigheten via jobbdeling. I land med relativt svake trygdeordninger, som for eksempel Storbritannia, blir personer til en viss grad tvunget ut i arbeid. Dette medfører høy sysselsettingsgrad, men kan få konsekvenser for produktivitetsnivået. I Skandinavia ser man i stor grad det motsatte. Trygdesystemene er i større grad utbygd, og ytelsene er større. I den forstand er det "enklere" å være arbeidsledig eller inaktiv. Insentivet for økt sysselsettingsgrad er med andre ord ikke like stort som i Storbritannia.

Som vedlegg til rapporten finnes en oversikt over institusjonelle rammer og forhold som eksisterer på tvers av Europa. Denne oversikten gir et innblikk i de ulike forholdene, og et bilde på de ulike arbeidstidsordningene man kan forvente seg der av.

¹⁹ Hunt og Katz (1998): "Hours reduction as work-sharing"

5. Virkninger av arbeidstidsreduksjoner

Virkninger av arbeidstidsreduksjoner er komplekse og i mange tilfeller vanskelig å utlede. Det viser seg også at virkninger tenderer å være av motstridende karakter, noe som gjør at det kan være utfordrende å gi en entydig fremstilling av virkningene.

I dette kapitlet presenterer vi en rekke virkninger av arbeidstidsreduksjoner i Europa. Oppbyggingen av kapitlet er i tråd med sammenhengen mellom arbeidstidsreduksjoner og momentene i den overordnede analysemodellen presentert i kapittel 4, samt grupperingen av de europeiske landene; det kontinentale Europa, Storbritannia og de skandinaviske landene.

Kapitlet er inndelt i følgende avsnitter:

- Første avsnitt går inn på kortsiktige og langsiktige virkninger, og de forskjellige forventningene av disse.
- Dernext følger faktorer som må tas i betraktning når man diskuterer virkninger av arbeidstidsreduksjoner. Dette er faktorer som tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, og kostnader ved innføring av arbeidstidsreduksjoner.
- Så følger et kort avsnitt om forventninger til produktivitetsgevinst av arbeidstidsreduksjoner
- Neste avsnitt ser på ulike forskeres standpunkt til oppnådde virkninger av foretatte arbeidstidsreduksjoner på tvers av Europa, samt ser kort på forskjellen innad i EU.
- Deretter går vi inn på de konkrete forsøkene innenfor landgruppene, og gir eksempler på virkninger av disse innenfor de tre gruppene; det kontinentale Europa, Storbritannia og de skandinaviske landene.
- Til slutt gis det en kort oppsummering av kapitlet.

5.1 Kortsiktige og langsiktige virkninger

Ulike forskere tar ulike standpunkter i forhold til virkningene av å redusere arbeidstid. Med tanke på å øke sysselsettingen har redusert arbeidstid særlig blitt introdusert som et hensiktsmessig virkemiddel. I en kortsiktig sammenheng, der timelønn og produktivitet holdes fast, kan dette argumentet til en viss grad støttes. Bedriftene vil i så fall kunne bruke like mange timeverker, til samme lønnskostnad og produktivitet, og flere arbeidstakere kan få jobb. Ser man i et langsiktig perspektiv er det imidlertid en del innvendinger til dette synspunktet.

En av innvendingene til arbeidstidsreduksjoner er virkningene på lønn. Arbeidstidsreduksjoner vil som regel bli innført med lønnskompensasjon, dvs. at man mottar den samme lønnen selv om arbeidstiden reduseres. Med andre ord synker ikke lønnskostnadene i takt med arbeidstiden. I dette tilfellet vil det være lønnsomt for bedriften å redusere produksjonen, og dermed redusere sysselsettingen. Det er uvisst hvor sterk denne effekten er. I offentlig sektor kan det som et utgangspunkt antas at det samlede lønnsbudsjettet er uendret. I så fall vil en reduksjon i arbeidstiden med full lønnskompensasjon ikke påvirke sysselsettingen målt i antall ansatte²⁰.

Dersom man innfører arbeidstidsreduksjoner med full lønnskompensasjon, reduseres arbeidsinnsats og produksjon, dermed reduseres inntektene i

²⁰ Holden 2006: "Kortere arbeidsdag – bedre liv eller trussel mot velferdsstaten?"

samfunnet tilsvarende. Full lønnskompensasjon innebærer at arbeidsgiverne eller staten bærer tapet. På kort sikt er dette mulig, men på lang sikt kan bedrifter vanskelig bære denne kostnaden, fordi bedrifter må være lønnsomme. Dersom staten skal bære tapet, må dette dekkes gjennom økte skatter eller redusert offentlig tilbud²¹. For økonomien som helhet byr full lønnskompensasjon på store utfordringer.

Det er nødvendig å skille mellom kortsiktige og langsiktige virkninger av arbeidstidsreduksjoner. I de fleste tilfeller kan man heller ikke forutsi hvilke virkninger man vil ha av redusert arbeidstid på sikt. Svingningene i markedet, i tilbudet og etterspørselen etc. vil være med å legge føringer på hvilke resultater man vil oppnå.

Dette leder til en rekke andre faktorer som må tas i betraktning ved eventuelle innføringer av redusert arbeidstid.

5.2 Faktorer som må tas i betraktning ved arbeidstidsreduksjoner

De viktigste faktorene som må tas i betraktning ved arbeidstidsreduksjoner relateres til tilbud og etterspørsel av arbeidskraft, og kostnadene ved å innføre arbeidstidsreduksjoner. Spørsmålet om hvordan, og hvem, som skal dekke de ulike kostnadene, eller hvordan man skal kompensere for timetapet, er fremtredende innenfor forsknings- og utredningslitteraturen på området.

Nedenfor gis en kort fremstilling av noen av de viktigste faktorene som har innvirkning på både de kortsiktige og langsiktige virkningene av eventuelle arbeidstidsreduksjoner.

5.2.1 Tilbud og etterspørsel

Arbeidstidsreduksjoner har blitt foreslått i industrialiserte land i perioder med handelsnedgang og høy arbeidsledighet. Argumentet i favør av arbeidstidsendring har vært at redusert arbeidstid skaper "arbeidsdeling" og "jobbdeling". Den underliggende forklaringen i slike situasjoner er at det er ubalanse mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft, og at arbeidstidsreduksjoner vil bidra til at etterspørselen blir mer i tråd med tilbudet.

Argumentet for at arbeidstidsreduksjoner bidrar til å redusere arbeidsledighet er todelt:

1. Sett fra et velferdsperspektiv vil arbeidstidsreduksjoner kunne bidra til at arbeidstakere får bedre arbeidskvalitet og en bedre balanse mellom jobb og fritid ved å arbeide færre timer, samt at det generelt sett er bedre å være sysselsatt enn arbeidsledig.
2. Arbeidsledighet kan bli sett på som en segmentert form for fordeling; en minoritet er "frarøvet" arbeid. Det blir argumentert at arbeidstidsreduksjoner vil resultere i en likere fordeling av arbeid.²²

Men av avgjørende betydning for at ovenstående punkt 2 skal inntreffe, er at arbeidsdelingseffekten forutsetter at etterspørselen er "lump sum", dvs. at den er ombyttbar, og at de som tilbyr arbeidskraft er ansettelsesdyktig. Kvalifikasjoner er av avgjørende betydning dersom en arbeidstaker skal byttes ut med en annen. I mange tilfeller har ikke arbeidsmarkedet innebygd den

²¹ Ibid.

²² White 1992: "Working hours, assessing the potential for reduction"

nødvendige mobilitet og kvalifikasjonssammensetning til å fungere som en "lump sum".

Et relatert spørsmål i denne sammenheng er hva som vil skje med tilbudet av arbeidskraft når man forbedrer arbeidsvilkårene i én sektor av økonomien. Avhengig av overførbarheten av evner og kvalifikasjoner, kan man anta at mange arbeidstakere heller velger å arbeide i den/de sektorene hvor arbeidsvilkårene er bedre enn i andre sektorer. De kan overføres fra følgende områder:

- Fra å være arbeidsledige/inaktive – dermed blir tilbudet av arbeidskraft større.
- Fra andre deler i offentlig sektor.
- Fra andre deler i privat sektor.

I hovedsak har forsvarere av arbeidstidsreduksjoner ønsket nasjonale politiske vedtak på redusert arbeidstid fordi de ser på arbeidsledighet som et langtidsproblem. De fastholder at redusert arbeidstid vil føre til lavere arbeidsledighet ved at det skapes nye jobber. Motstandere på den andre siden har som regel hatt hovedfokus på mikronivå, og de kortsiktige konsekvensene av arbeidstidsreduksjoner. Tradisjonelt sett har de argumentert med at arbeidstidsreduksjoner skader bedrifter og industrien. Et av hovedargumentene er at redusert arbeidstid skaper økte kostnader og uheldige effekter på bruk av fasiliteter.

5.2.2 *Kostnader*

I det følgende avsnitt presenterer vi en nærmere forklaring på årsakene til økte kostnader ved arbeidstidsreduksjoner. Som nevnt ovenfor blir det som regel argumentert med at arbeidstidsreduksjoner medfører høye arbeidskostnader som må dekkes inn på ulike måter, av ulike aktører. Diskusjonen om kostnader er komplisert i den forstand at det nødvendigvis ikke er enighet om hvilken størrelsesgrad det dreier seg om.

Avsnittet er delt inn i to momenter:

1. Effekter på kostnader
2. Uheldige effekter på bruk av fasiliteter

Effekter på kostnader

Forventningene til økte kostnader ved arbeidstidsreduksjoner kan være av ulike former. Ved full lønnskompensasjon vil trolig disse kostnadene fremtre:

- Dersom nye arbeidstakere rekrutteres, vil lønnskostnadene til bedriftene øke. Faste kostnader per arbeidstaker vil også øke, samt kostnader til rekruttering og opplæring.
- Dersom det ikke rekrutteres nye arbeidstakere, vil antall overtidstimer mest sannsynlig øke. Normen i de fleste industrialiserte land er betalt overtidarbeid.
- Det kan oppstå kostnader i forbindelse med arbeidstakere som ikke berøres av arbeidstidsreduksjonene i en bedrift, i form av økte lønninger som kompensasjon.

Dersom man forventer et optimalt utfall av arbeidstidsreduksjoner, dvs. ingen økning i timebaserte lønninger, vil de ventede arbeidskostnadene synke, dog ikke helt forsvinne. Faste kostnader og økte kostnader ved rekruttering og opplæring, og ved overtidarbeid vil likevel være til stede.

Et ankepunkt ved antakelsen om økte kostnader, er at i få tilfeller vil alt annet forbli uendret. Når bedriftsledere har blitt spurt om hvordan de ville reagert ved en faktisk arbeidstidsreduksjon, sier de seg enige i at de ikke ville la ting forblitt uendret. De ville iverksatt en rekke tiltak for å minimere de antatte effektene på kostnader, og tilpasset organiseringen til de nye forholdene.²³

Økte kostnader må dekkes inn på en eller annen måte ved innføring av en arbeidstidsreduksjon. Kostnadene kan enten:

- absorberes av arbeidsgiver som vil gi en reduksjon i bedriftens profitt/inntjening.
- gis videre til kundene, noe som videre vil gi implikasjoner for etterspørselen av produktet eller tjenesten.
- betales for/dekkes av økt effektivitet.

I tilfellet av punkt 3, introduseres et større nivå av automatikk, dvs. å erstatte arbeidskraft med kapital, eller flytte deler av virksomheten til utlandet hvor arbeidskostnadene er billigere.

Offentlig sektor har valget mellom å dekke kostnadene ved å enten øke skatter og avgifter, eller ved å redusere tilbudet av offentlige tjenester.

Uheldige effekter på bruk av fasiliteter

Mange bedrifter og bedriftsledere motsetter seg arbeidstidsreduksjoner i frykt for å ikke lengre kunne være i stand til å opprettholde produksjon med eksisterende fasiliteter og produksjonsutstyr. Produksjonstap kan forekomme som følge av en kombinasjon av to faktorer:

1. Vanskeligheter med å la flere arbeidstakere benytte fasilitetene/produksjonsutstyret på samme tidspunkt.
2. Uvillighet blant arbeidstakere til å arbeide på ugunstige tidspunkt, til tross for overtidsbetaling. Arbeidstakerne setter med andre ord høy pris på fritiden de har oppnådd ved arbeidstidsreduksjon.

Det skal nevnes at det kan oppstå heldige effekter ved arbeidstidsreduksjoner i forhold til bruk av fasiliteter, i den forstand at fasilitetene og produksjonsutstyret utnyttes på en enda bedre og mer effektiv måte en før. Et eksempel kan være at en virksomhet kan klare seg med mindre lokaler/færre maskiner som følge av redusert arbeidstid, og da en utvidet skiftordning.²⁴

5.2.3 Produktivitet

En vanlig definisjon av produktivitet er mengden output skapt, dvs. produserte varer eller tjenester tilbudt, for hver enhet input man har anvendt. For eksempel; arbeidsproduktivitet måles som output per arbeidstaker eller output per arbeidstime. For å oppnå økt produktivitet gjennom en arbeidstidsreduksjon er det en forutsetning enten at:

1. reduksjonen innføres uten lønnskompensasjon, med andre ord at lønnen reduseres, eller at
2. reduksjonen innføres med lønnskompensasjon. I dette tilfellet må mengden output øke

²³ Nerb (1977) i White (1992)

²⁴ Dagens Næringsliv 01.08.2006

Forsvarerne og motstanderne av arbeidstidsreduksjoner er ikke nødvendigvis i fullstendig konflikt med hverandre; de er begge interessert i å opprettholde økonomisk effektivitet og internasjonal konkurransedyktighet. Muligheten for økt produktivitet ved arbeidstidsreduksjoner er et punkt hvor de to kan enes.²⁵

Produktivitetsgevinst kan oppnås ved å intensivere bruken av arbeidskraften, eller en mer intensiv utnyttning av kapitalen. Argumentet er ofte at en slik intensivering kan gjennomføres ved å redusere arbeidstiden. Den økte produktiviteten medfører reduserte kostnader for virksomheten, som i sin tur kan bidra til å finansiere arbeidstidsreduksjonen.²⁶ Forutsetningen for dette er at kostnadene forbundet med arbeidstidsreduksjonen ikke overgår produktivitetsgevinsten.

Produktivitetsberegninger vil alltid måtte ta hensyn til virksomhetens driftskostnader – både lønnskostnader og kostnader til drift av produksjonen av varer eller tjenester. Dersom virksomheten skal ansette nye arbeidstakere i kjølvannet av en arbeidstidsreduksjon, vil derfor produktivitetslikningen måtte beregnes på nytt. En av forutsetningene for at nyansettelser skal finne sted er at kostnadene med å ha ekstra ansatte ikke overstiger den produktivitetsgevinsten de tilfører bedriften (jf. avsnittet over).

Et annet forhold som vil gjøre seg gjeldende er i hvilken grad produksjonen i virksomheten er kapitalintensiv. Dersom en arbeidstidsreduksjon medfører kortere driftstid i produksjonslinjen, vil kapitalkostnadene pr produserte enhet stige betraktelig, noe som i sin tur vil kunne ha en negativ effekt på sysselsetting²⁷

5.3 Blandede beviser for virkninger av redusert arbeidstid på produktivitet og sysselsetting

Forskningsresultater for virkningene av arbeidstidsreduksjoner på sysselsetting og produktivitet er til en viss grad blendede. Arbeidsforskeren Michael White mener at ukentlige arbeidstidsreduksjoner er assosiert med produktivitetsgevinst.²⁸ White gir en rekke eksempler på produktivitetsøkninger fra land som Tyskland, USA og Storbritannia. I ingeniør- og trykkeribransjen i Storbritannia oppnådde man blant annet økt produktivitet, arbeidskostnadene sank, samt at produksjonsenhetskostnadene falt. I følge White tyder det på at disse virkningene var langsiktige.²⁹

Det er verdt å merke seg at en eventuell produktivitetsgevinst er knyttet til fleksibilitet og organiseringen av arbeidstid. Med dette menes at økt produktivitet ikke kun kan tilskrives en arbeidstidsreduksjon, men er også avhengig av den interne omorganiseringen innad i en bedrift eller bransje, hvilke grep man tar for å omstrukturere virksomheten, hvilken fleksibilitet som ligger innenfor arbeidstidsordningene etc.

I sine studier finner White ingen merkbare virkninger av arbeidstidsreduksjoner på sysselsettingsnivå. Han refererer blant annet til Nederland hvor det ble innført vidtrekkende arbeidstidsreduksjoner på 1980-tallet, men med

²⁵ White 1992: "Working hours, assessing the potential for reduction"

²⁶ Bosch og Lehnndorff 2001: "Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations"

²⁷ Ibid.

²⁸ White (1992)

²⁹ Ibid.

moderate virkninger på sysselsetting. De kollektive avtalene er antatt å kun ha bidratt til å bevare og skape til sammen 20 000 jobber.³⁰

Derimot indikerer EIRO (European Industrial Relations Observatory)³¹ at arbeidstidsreduksjoner er relatert til generell vekst i sysselsettingen.

I likhet med EIRO konkluderer Anxo i en studie for EU Kommisjonen, på bakgrunn av en rekke casestudier, med at arbeidstidsreduksjoner på mikro-nivå kan ha positive virkninger på sysselsetting³².

Til tross for disse bevisene understreker Anxo at disse positive virkningene ikke kan generaliseres videre til et makronivå, eller til økonomien som helhet. Videre fremhever Anxo at arbeidstidsreduksjoner går inn i en bredere sammenheng, hvor modifisering av arbeidstid kun er én faktor i en restruktureringsprosess av produksjonsmetoder og organisering av arbeidet, som gjør bedrifter mer konkurransedyktige. Likevel viser teoretiske studier at arbeidstidsreduksjoner kan ha en spesielt god virkning på sysselsettingsnivået dersom den følges av en reduksjon i enhetsproduksjonskostnader.

Anxo henviser videre i studien til Taddei, som understreker at det er metodisk utfordrende å utlede virkninger av redusert arbeidstid på økonomiske prestasjoner og sysselsetting. I de fleste tilfeller er det vanskelig å isolere påvirkningen av redusert arbeidstid på sysselsetting fra andre faktorer, som for eksempel økonomiske endringer, teknologiske endringer, endringer i produksjonsmetoder, organiseringen av arbeidet etc.³³

Bosch og Lehdorff slutter seg til Anxo i at redusert arbeidstid kan føre til positive virkninger på sysselsetting. De forklarer at de negative virkningene i noen forsøk kan være forårsaket av andre perifere forhold, som for eksempel lønnsøkning, tradisjonell bedriftsledelse, arbeidsmarkedssvikt etc.³⁴

Samtidig fremhever Bosch og Lehdorff (2001) to ting når det gjelder virkninger av arbeidstidsendringer på økt sysselsetting:

1. For det første er det metodisk vanskelig å gjennomføre slike beregninger, uansett hvilke metoder man anvender. Man kommer aldri frem til helt presise beregninger.
2. For det andre viser de fleste empiriske studier at man kan forvente at kollektive arbeidstidsreduksjoner har positive sysselsettingsvirkninger.

Men, de brede antakelsene på bakgrunn av ulike modeller og beregninger reflekterer i virkeligheten ikke annet enn det faktum at:

"What matters is the measures put in place in the aftermath of a cut in working time, rather than the cut itself."³⁵

Det avgjørende momentet ved arbeidstidsbestemmelser er å bli enige om å skape de optimale forholdene for at tiltakene skal bli vellykkede, og i neste instans å skape nye jobber.

³⁰ Käding (1986) i White (1992)

³¹ EIRO (1998)

³² Anxo (1998)

³³ Taddei i Anxo (1998)

³⁴ Bosch og Lehdorff (2001)

³⁵ Cettere og Taddei (1994) i Bosch og Lehdorff (2001)

Til tross for at en del empiriske studier viser positive virkninger på sysselsetting i Vest Europa de siste 20 årene, viser noen av disse studiene at redusert arbeidstid også har ført til økt overtidarbeid og inflasjon som følge av økte lønninger, og som en konsekvens har ført til negative virkninger på sysselsettingen.³⁶

5.3.1 Hovedårsakene til de blandede resultatene

Årsaken til de blandede resultatene er kompleksiteten i å isolere virkningene av arbeidstidsreduksjoner fra andre faktorer (som konkurranse om å øke produktiviteten, handelsliberalisering etc.) og de ulike institusjonelle kontekstene hvor reduksjonene er innført innenfor på tvers av de europeiske landene.

Økonomiske- og arbeidsmarkedsvirkninger av arbeidstidsendringer kan vanskelig sammenfattes i én økonomisk modell. De positive kortsiktige effektene av arbeidstidsreduksjoner på sysselsetting er ofte innlysende, men de langsiktige effektene på produktivitet, lønn, arbeidskrafttilbud etc. er fullstendig avhengig av den gjeldende makro- og mikrosituasjonen. Dette er i mange tilfeller årsaken til motstridende resultater.

5.4 Virkninger innenfor de ulike landgrupperingene

I dette avsnittet vil Rambøll Management gå konkret inn på virkninger av arbeidstidsreduksjoner i de ulike landgrupperingene; kontinental Europa, Storbritannia og Skandinavia. En rekke forsøk har blitt gjennomført på både makro- og mikronivå i disse landene, med ulike motiver og utgangspunkt, innenfor ulike institusjonelle rammer, for innføringen av redusert arbeidstid. Det er også viktig å minne om at de samfunnsmessige drivkreftene for endring av arbeidstidsmønstre har konstant påvirkningskraft. Naturligvis er virkningene av redusert arbeidstid av varierende grad i de ulike landene, og i noen tilfeller er resultatene motstridende.

Avsnittet er inndelt på følgende måte:

- Først presenterer vi noen generelle betraktninger av ulikheter innad i EU.
- Så redegjøres det for virkninger av arbeidstidsreduksjoner i det kontinentale Europa, i hovedsak Tyskland og Frankrike, men andre eksempler nevnes også.
- Deretter presenteres funn fra Storbritannia.
- Avsnittet avsluttes med virkninger i gruppen av de skandinaviske landene.

5.4.1 Ulikheter innad i EU

De fleste landene i EU har behov for å øke sysselsettingsgraden, uten at en utvidelse av arbeidsstyrken har en negativ virkning på produktiviteten. Europa som helhet er mindre produktiv sammenlignet med USA, og avstanden har blitt større og større de siste årene. På den andre side varierer produktivetsnivået innad i Europa; noen nærmer seg USAs nivå, andre ligger langt etter. Frankrike er et eksempel med høy produktivitet per time og lavt sysselsettingsnivå. Dette illustrerer at forholdet mellom produktivitet per time, produktivitet per arbeidstaker, og sysselsettingsnivå på mange måter er komplekst.

³⁶ Bosch og Lehdorff (2001)

Som nevnt i løpet av rapporten har produktivtetsunderskuddet og den høye arbeidsledigheten i EU vært hovedårsakene til forsøk med redusert arbeidstid. Men som understreket i dette kapittelet er det visse faktorer som må tas i betraktning ved innføring av arbeidstidsreduksjoner, og man kan ikke nødvendigvis forutsi de fremtidige langvarige resultatene av reduksjonene, heller ikke kostnadene av innføringene. Et annet svært viktig moment som må tas i betraktning når man vurderer virkninger, er de ulike institusjonelle forholdene arbeidstidsreduksjoner blir innført innenfor, og de samfunnsmessige drivkreftene som naturlig bidrar til endrede arbeidstidsordninger.

Videre i kapittelet følger eksempler med virkninger innenfor de ulike land-grupperingene, med de ovennevnte momentene som bakgrunnsteppe.

5.4.2 *Det kontinentale Europa*

I dette avsnittet presenterer vi virkninger av arbeidstidsreduksjoner fra land i det kontinentale Europa, i hovedsak Tyskland og Frankrike og det er her forsøk med redusert arbeidstid har vært mest fremtredende. Det illustreres imidlertid også med eksempler fra Nederland, Hellas, Italia og Spania.

5.4.2.1 Tyskland

På 1980 tallet ble arbeidstidsreduksjoner innført i høy grad av fagforeningene i Tyskland for å få bukt med arbeidsledigheten. Men virkningene på sysselsetting var moderate, særlig fordi arbeidstidsreduksjoner ble brukt som insentiv av bedriftene til å øke produktiviteten. Men til tross for de motsatte virkningene enn forventet, førte redusert arbeidstid til utvikling av en rekke fleksible arbeidstidsordninger. I takt med denne økningen, så man en utvikling i retning av flere deltidsarbeidende, særlig blant kvinner.

Trenden med redusert arbeidstid snudde på 1990 tallet, med høy arbeidsledighet i mer eller mindre hele Europa. Lengre arbeidstid ble innført, og fagforeninger måtte godta denne endringen. I mange tilfeller skjedde dette i bedrifter som var sårbare for relokalisering av arbeid til utlandet. Lengre arbeidstid i Tyskland har med andre ord blitt et virkemiddel for å bli mer konkurransedyktige. Man ser likevel farer med at lengre arbeidstid har motsatt virkning, både i økonomiske og sosiale termer.

Metallsektoren

Metallsektoren har vært en pioner i etterkrigstiden til å innføre omfattende arbeidstidsreduksjoner, og det er først og fremst i denne sektoren man har sett de største arbeidstidsgrepene i Tyskland. Ukentlige reduksjoner har alltid vært kjernen i IG Metalls arbeidstidsinitiativer. I en tidsperiode fra midten av 1950 tallet frem til omkring i dag, har man sett kontinuerlige arbeidstidsreduksjoner.

Den største seieren for IG Metall ble oppnådd i 1984, da veien mot 35-timers arbeidsuke ble nådd etter lange runder med kollektive forhandlinger og syv uker med streik og lockouts. Denne hendelsen var en av de mest kontroversielle industrielle konfliktene i tysk etterkrigshistorie. Fra 1985 til 1995 ble arbeidstiden redusert fra 38,5 til 35 timer.

Arbeidstidsreduksjonene i metallsektoren ble innført med full lønnskompensasjon, som betyr at lønningene til arbeidstakerne forble uendret. De vest-tyske metallarbeiderne bidro likevel til kostnadsøkningene ved reduksjonene

i den forstand at de mottok lavere lønnsøkninger. Siden 1980 tallet har alle arbeidstidsreduksjoner medført mer fleksible arbeidstidsordninger.³⁷

Virkninger på sysselsetting

Å skape og bevare jobber har alltid vært IG Metalls hovedmålsetting. Som følge av høy produktivitetsøkning innad i sektoren, fastslo fagforeningen at et visst sysselsettingsnivå bare kunne oppnås ved en bedre arbeidsdeling; dvs. at videre arbeidstidsreduksjoner var nødvendig. Virkningene av de foretatte reduksjonene har vært kontroversielle, både blant forskere og forhandlingspartene.

I følge IG Metalls egne beregninger har de ukentlige reduksjonene fra 40 til 35 timer bevart og skapt 300 000 jobber.

Tabell 8: Antall jobber som ble bevart eller skapt ved arbeidstidsreduksjoner - IG Metalls egne beregninger³⁸

År	Arbeidstidsreduksjoner introdusert	Antall bevarte eller skapte jobber
Totalt		+ 294,700 jobber
1985	38.5-timers uke	+ 102,000 jobber
1988	37.5-timers uke	+ 58,000 jobber
1989	37-timers uke	+ 35,700 jobber
1993	36-timers uke	+ 50,000 jobber
1995	35-timers uke	+ 50,000 jobber (estimert)

IG Metall har forståelse for at videre arbeidstidsreduksjoner fremmer en viss skepsis hos arbeidstakere og medlemmer. I 1997 fremmet de et ønske om å redusere arbeidstiden til 32 timer per uke. I tillegg introduserer de reduksjoner for arbeidstakere med spesielle arbeidsmengder, som for eksempel skiftarbeid, nattarbeid og høyrisikoarbeid.

Den tyske arbeidsgiverorganisasjonen, Gesamtmetall, har reagert på de nye forslagene til IG Metall. De fremhever at videre arbeidstidsreduksjoner vil føre til høyere arbeidskostnader, og skade konkurransedyktigheten deres, som igjen vil skape større arbeidsledighet. De vektlegger at metallsektoren ikke trenger reduksjon i arbeidstiden, men mer fleksibilitet i arbeidstiden.

Sprikende empiri

Annen empiri tyder på at arbeidstidsreduksjoner i Tyskland generelt ikke har hatt positive virkninger på sysselsetting. Estimer fra en faktor etterspørsel modell fra produksjonssektoren fra 1979 til 1995 viser at antall arbeidstakere ikke har endret seg signifikant som følge av arbeidstidsreduksjoner.³⁹ Det meste av den reduserte arbeidstiden ble omgjort til ekstra ferie eller skift hvor man kunne ta fri. Dette betyr at hovedvirkningene av arbeidstidsreduksjonene var på produktivitetssiden, ikke sysselsettingssiden.

Virkningene på lønninger var negative for sysselsettingen. Arbeidstidsreduksjonene i tysk produksjonssektor ble kompensert for ved lønnsøkninger.

³⁷ EIRO 1998: "New IG Metall initiative demands further reduction in working time"

³⁸ Ibid.

³⁹ Steiner og Peters 2000, Andrews et.al 2004

Som følge av negativ lønnselastisitet, førte arbeidstidsreduksjoner til tap av 15 000 jobber.⁴⁰

Kort oppsummert kan det argumenteres at arbeidstidsreduksjoner ikke har skapt nye jobber som forventet av fagforeningene i Tyskland. Bedrifter har kompensert for kortere arbeidstid ved å allokere arbeidskraften mer effektivt, benyttet seg av fleksible arbeidstidordninger, og unngått mindre produktive arbeidsperioder.

Et eksempel fra Volkswagen

I 1993 ble en kollektiv avtale inngått i Volkswagen (VW), som fastslo å redusere arbeidsuken til 28,8 timer. Til tross for motstand fra arbeidsgivere og politikere ble avtalen vedtatt, og VW unngikk en omfattende bedriftskrise, samt at målet om å bevare tusenvis av jobber ble nådd.

En rekke faktorer i avtalen var avgjørende for forsøkets aksept og suksess, blant annet:

- Det pragmatiske forholdet mellom VW og de ulike arbeidsrådene rundt om på fabrikkene var en forutsetning for hastigheten og den gode måten avtalen ble innført på.
- Lønnsnivået i VW lå gjennomsnittlig 12 % over gjennomsnittslønnen i Tyskland, noe som gjorde at et lønnskutt ble mer tålelig for arbeidstakerne.
- Arbeidstakerne motsatte seg ikke en arbeidstidsreduksjon, og de så positivt på det å arbeide betydelig mindre enn 38-timers arbeidsuke som er det normale timeantallet i Tyskland.
- På grunn av spesielle evner og kvalifikasjoner tilegnet innad i industrien, kunne det være vanskelig for arbeidstakere å overføres til andre yrker/bedrifter. Dette gjorde at arbeidstakerne i større grad aksepterte avtalen.
- VW tilrettela i stor grad for arbeidstakerne, og innførte store endringer i arbeidstidsorganiseringen.

Hovedårsaken til innføringen av arbeidstidsreduksjonene var å bekjempe den lave produktiviteten i bedriften, og øke konkurransedyktigheten. Samtidig ønsket de å bevare en rekke jobber. Arbeidstidsreduksjonen var et alternativ til kutt i arbeidsstyrken og deltidsarbeid.

Det mest interessante ved avtalen var at den ble innført uten full lønnskompensasjon, og at VW inkluderte jobbgarantier til de ansatte. I tillegg medførte avtalen en rekke ulike arbeidstidsordninger (mer enn 140 varianter!), den vanligste var å jobbe 4 dager i uken. Avtalen fra 1993 ble revidert i 1995, hvor IG Metall og VWs styre utvidet den i to år til. Krisen i 1993/1994 var mer eller mindre bekjempet, men de så ingen annen utvei enn å beholde den lave arbeidstiden. I 1997 opplevde VW betydelige oppgangstider, og i slutten av 1998 hevet ledelsen og arbeidsrådene arbeidstiden til 36 timer for 20 000 ansatte i VW.

Til tross for en del ulike utfordringer underveis, som ikke kommenteres her, var prosjektet generelt sett en suksess i det VW sparte tusenvis av jobber og økte produktiviteten, til tross for metodologiske problemer ved å måle dette. Samtidig skal det nevnes at de gode resultatene skal tilskrives den store

⁴⁰ Steiner og Peters 2000

graden av fleksibilitet og omorganisering som forsøkene medførte. Disse virkningene har vært av varig grad i VW.⁴¹

5.4.2.2 Frankrike

Historisk sett har arbeidstidsreduksjoner i Frankrike vært knyttet nært opp til nivået på arbeidsledigheten i den franske befolkningen, og det har blitt skapt store forventninger til redusert arbeidstid som et virkemiddel for å gi plass til flere i arbeidsmarkedet. Samtidig har arbeidstiden historisk sett vært regulert ved lov i Frankrike. Nedenfor følger en innføring i den lovfestede 35-timers arbeidsuke i Frankrike, en av de mest omfattende arbeidstidsreformene i Europa, og virkningene av reduksjonene.

Robien-loven

Debatten om redusert arbeidstid har alltid vært levende i Frankrike, og på 1990 tallet blusset den kraftig opp med økonomiske nedgangstider og høy arbeidsledighet; i 1992 var den på hele 12,5 %. Arbeidstidsreduksjoner ble vurdert som et alternativ for å få flere i arbeid, men det ble fremhevet av en rekke forskere at det kun ville være hensiktsmessig dersom en reduksjon i arbeidstiden også medførte reduksjon i lønn. Hvis ikke, ville en omfattende arbeidstidsreduksjonsreform ikke ha positive virkninger på sysselsettingen fordi franske arbeidsgivere ikke ville få frigjort lønnsmidler til nyansettelse.

På midten av 1990-tallet ble det innført en rekke lovmessige tiltak for frivillig reduksjon av arbeidstiden, blant annet den velkjente Robien-loven fra 1996. Denne loven åpnet opp for en reduksjon i bedrifiers arbeidsmarkedsbidrag i hele 7 år til alle bedrifter som reduserte arbeidstiden med 10 og 15 %, og ansatte nye arbeidstakere som en naturlig følge av dette. Noen beregninger viser at av de nærmere 3000 avtalene som ble inngått mellom 1996 og 1998, totalt sett skapte omkring 20 000 nye arbeidsplasser, og reddet ytterligere 13 000 truede arbeidsplasser.

Gradvis innføring av 35-timers arbeidsuke, Aubry-1 loven

Ved regjeringsskifte i 1997, erklærte det franske sosialistpartiet at de akttet å holde løftet om innføring av 35-timers arbeidsuke med full lønnskompensasjon. De franske arbeidsgiverorganisasjonene var generelt sett negativt innstilt til dette forslaget og løftet. Innenriksministeren fastholdt likevel på løftet, og erklærte at regjeringen ville legge frem en rammelov i begynnelsen av 1998 som spesifiserte mulighetene for offentlig støtte til bedrifter som gjennomførte arbeidstidsreduksjoner innen den fastsatte tidsfristen, og som økte antallet av ansatte med minst 6 %.

Rammeloven for innføring av 35-timers arbeidsuke ble vedtatt i den franske nasjonalforsamlingen i 1998, og ble kjent som Aubry-1 loven (etter arbeidsministeren Martine Aubry). Loven stadfestet at den ukentlige arbeidstiden skulle reduseres til 35 timer, gjeldende for bedrifter med mer enn 20 ansatte fra 1.januar 2000, og for bedrifter med færre enn 20 ansatte fra 1.januar 2002. De nærmere vilkårene for arbeidstidsreduksjonen skulle vedtas ved forhandlinger på bransje- og bedriftsnivå mellom arbeidsmarkedets parter. Aubry-1 loven innebar videre tilskudd til bedrifter ved arbeidstidsreduksjoner, med unntak av offentlige bedrifter.

Loven ga rom for ulike former for arbeidstidsreduksjoner; det ble ikke stilt et krav om reduksjon i daglig arbeidstid. Loven ga også arbeidsgiverne større fleksibilitet i fordeling av arbeidstid på årsbasis. Regjeringen tilrettela for at

⁴¹ Schulten m.fl. (ukjent)

<http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/pecs/pecs30.htm>

reallønnen skulle forbli på samme nivå som før Aubry-1 loven, mot at arbeidstakerne modererte sine lønnskrav i de kommende årene. På denne måten ønsket regjeringen å dele kostnadene ved reduksjonene mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og staten over tid.

Aubry-2 loven

Den andre loven ble vedtatt av nasjonalforsamlingen 19.januar 2000. Denne loven utdypet og spesifiserte innholdet av Aubry-1 loven noe mer, og skapte ikke den store oppmerksomhet, til dels fordi innholdet var kjent. Vi går ikke nærmere inn på innholdet i lovene, men det er verdt å merke seg noen punkter:

- Aubry-2 loven inneholdt en detaljert definisjon av effektiv arbeidstid, i motsetning til Aubry-1 loven.
- Den fastsatte tre metoder til reduksjon av arbeidstiden
- Loven inneholdt en sanksjonsmulighet overfor de bedrifter som ikke inngikk avtale om 35-timers arbeidsuke innen den fastsatte tidsfristen.

Det franske Arbeidsministeriet anslo at omkring 62 % av de ansatte i bedrifter med over 20 ansatte gått over til 35-timers arbeidsuke ved utgangen av 2000, dvs. ett år etter Aubry lovens tidsfrist.

Virkninger av 35-timers lovene

Innføringen av 35-timers arbeidsuke i Frankrike har vært i stor grad gjennomført ved hjelp av avtaler på bransje- og bedriftsnivå, og hvor vilkårene har variert betydelig. Det betyr at det er vanskelig å trekke generelle slutninger om virkningene, så vel for sysselsettingen som for produktiviteten. Av samme grunn finnes det relativt få forskningsrapporter som forsøker å konkludere på virkningene av 35-timersuken.

Til tross for dette erklærte arbeidsministeren i 2000 at reformen var en suksess, og mente at den alt ved utgangen av 1999 hadde bevart eller skapt 150 000 arbeidsplasser. DARES anslår at reformen har skapt 300 000 nye jobber.⁴² Men disse estimatene er spekulative i den forstand at man sjeldent kan isolere andre krefter som påvirker arbeidsledighetsnivået og arbeidsskaping, som for eksempel økonomisk vekst.⁴³

Flere andre kilder har også vært kritiske til regjeringens tall for antall arbeidsplasser som reformen har bevart eller skapt. Eksempelvis gjennomførte OECD både i 1999 og 2001 simuleringer ved hjelp av den såkalte "Interlink"-modellen. I begge simuleringene ville arbeidstidsnedsettelsen ha en positiv effekt på sysselsettingen på kort sikt, mens resultatene på sikt for 1999-simuleringen pekte på en positiv eller i verste fall nøytral effekt på sysselsettingen, mens det i 2001-modellen pekte mot i beste fall nøytrale og i verste fall negativ sysselsettingseffekt på sikt.

Begge simuleringer viste også til at virkningene på Frankrikes BNP ville være negative. OECD pekte i forlengelse av dette på tre forhold som man så som avgjørende for konsekvensene av arbeidstidsreduksjonene:

1. At reformen ble gjennomført med en høy grad av fleksibilitet, særlig for små og mellomstore bedrifter, med mulighet for ekstra overar-

⁴² <http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/98.html>

⁴³ Rambøll Managements studie om arbeidstid for EU Kommisjonen 2006

- beidstimer dersom det skulle oppstå problemer med å ansette kvalifiserte medarbeidere.
2. At den videre lønnsutviklingen var avgjørende for reformens virkning på sysselsettingen, ettersom en manglende fastfrysing av lønnsnivået ville medføre stigende inflasjon.
 3. Dessuten var OECD kritiske til regjeringens forventninger om å kunne nøytralisere de offentlige utgiftene i forbindelse med reformen - en forventning som regjeringen bygde på at støtten til bedriftene kunne motregnes i lavere kostnader til utbetaling av arbeidsledighetstrygd.

En fremtredende fransk forsker, Philippe Askenazy (2005)⁴⁴ har forsøkt å oppsummere de foreløpige ex-post evalueringene av virkningene av reformen. Hans samlede vurdering er at selv om det er bred enighet om at reformen på kort sikt skapte mellom 300 000 og 350 000 arbeidsplasser, så finnes det ennå ingen analyser som kan gi en kvalifisert vurdering på virkningene av reformen på sikt.

Askenazy er dessuten kritisk til om stigningen i sysselsettingen i Frankrike i årene etter reformen kan tilskrives reformen, eller om det bare er uttrykk for en generell bedring i den franske økonomien. Det faktum at sysselsettingen i samme periode også ble bedre i andre land, som Frankrike kan sammenliknes med – han nevner Spania og Italia – selv om det ikke var blitt gjennomført noen arbeidstidsreformer i disse landene i samme perioden, gjør at han stiller seg spørrende til de ovennevnte virkningene.

Samtidig bygger de fleste franske analysene av virkningene av arbeidstidsnedsettelsen på resultater fra avtalene som ble inngått under Aubry 1-loven. Det mener Askenazy er problematisk, ettersom det er grunn til å tro at disse bedriftene ikke nødvendigvis representerer gjennomsnittet for franske bedrifter, fordi de rent faktisk aktivt og frivillig har valgt å inngå avtaler om reduksjon av arbeidstiden. Det er dermed ikke mulig å vite alle beveggrunnene for at disse bedriftene valgte å inngå frivillige avtaler.

Man kan heller ikke generalisere den sysselsettingsvirkningen som disse avtalene medførte til hele det franske arbeidsmarkedet.

5.4.2.3 Hellas

Nedenfor følger et eksempel fra den greske banksektoren som har foretatt en rekke studier for å kartlegge om en innføring av arbeidstidsreduksjoner vil kunne lede til positive virkninger på sysselsettingen innen bransjen.

Forsøk i den greske banksektoren

Arbeidsgiverorganisasjoner og fagforeninger i den greske banksektoren har nylig foretatt en felles studie for å undersøke de potensielle virkningene ved å redusere arbeidstiden til 35 timer i uken. Selv om de to partene er enige om at sysselsettingen vil øke med 4 %, råder det likevel usikkerhet omkring en innføring av en 35-timersuke. Arbeidsgiverne estimerer at de økte kostnadene på 4,7 %, vil utgjøre en byrde for bedriftene.

Forskerne har kommet frem til fem forventede virkninger av en eventuell arbeidstidsreduksjon:⁴⁵

⁴⁴ Askenazy 2005: "Les effets emplois des 35 heures: une rapide revue critique des évaluations ex post" <http://hussonet.free.fr/35asken.pdf>

⁴⁵ EIRO 1997: "Working time reduction to create more jobs in Greek banking"

- Nåværende arbeidstid i den greske banksektoren er på 38,20 timer. En reduksjon i arbeidstiden til 35 timer vil medføre 9,5 % økning i timekostnader, gitt at det ikke foretas lønnskutt, og at andre ting forblir uendret. Det er heller ikke medregnet noen form for støtte fra det offentlige, og de må dermed dekke kostnadene selv.
- En eventuell reduksjon vil føre til produktivitetsøkning. Disse antakelsene er gjort på bakgrunn av tidligere forsøk i Europa og på andre makroøkonomiske studier. Produktivitetsøkningen vil være et resultat av forbedring i organiseringen av arbeidet, kutt i pauser, og forbedrede arbeidsforhold. Ledelsen spiller naturligvis en viktig rolle for denne økningen. Antakelsene om økt produktivitet er avgjørende i studien, for dersom man ikke ville oppnådd økt produktivitet ville rekrutterings- og arbeidskostnadene øke.
- Arbeidstidsreduksjoner vil ikke føre til en økning av blant ansatte innenfor visse yrkesgrupper, som ledere. Rekruttering av denne gruppen er ikke knyttet til antall arbeidstimer.
- Forskerne har også beregnet at nye arbeidstakere vil motta 90 % av gjennomsnittslønnen i den rekrutterende banken.
- Forskerne har også tatt høyde for de ekstra medførte kostnadene ved utbetaling av ekstra lønn.

5.4.2.4 Nederland

Normalarbeidstid har blitt redusert i Nederland i to faser; mellom 1982 og 1985 ble normalarbeidsuken redusert fra 40 til 38 timer for de fleste arbeidstakere. I den andre fasen, mellom 1994 til 1997, ble det inngått kollektive avtaler om 36-timers arbeidsuke, også for de fleste arbeidstakere. I den andre runden med arbeidstidsreduksjoner gikk en mengde arbeidsgivere med på reduksjonene uten protester og streik.

Den nederlandske banksektoren er en av sektorene som i løpet av 1996 innførte 36-timers arbeidsuke, og 82 % av arbeidstakerne ble berørt av denne innføringen. Hovedformålet med arbeidstidsreduksjonen var å styrke bankenes langsiktige omlegging fra å være administrative byråkratier til kommersielle organisasjoner. Bankene så ikke ut til å vektlegge økt kortsiktig produktivitet som et motiv, men heller økt konkurranseevne.

Virkningene som har blitt målt av dette forsøket har først og fremst dreid seg omkring arbeidstakers preferanser av redusert arbeidstid. Tjensens viser blant annet gjennom en rekke analyser at lavtlønnede, hovedforsørgere og deltidsarbeidere i utgangspunktet er negativt innstilt til arbeidstidsreduksjoner. Kvinnelige arbeidstakere er noe mer positive til redusert arbeidstid.⁴⁶

En annen fremtredende generell karakteristikk ved Nederland er den høye andelen av deltidsarbeidende. I de seneste årene har nedgangen i arbeidstimer vært et resultat av økningen i antall deltidsjobber. Jobbdeling og jobbskaping skyldes også denne økningen. Man ser to hovedårsaker til denne økningen; (i) som et motsvar fra arbeidsgivere til fagforeningenes krav om kollektive arbeidstidsreduksjoner, og (ii) store endringer i tilbudssiden, dvs. en økende andel av kvinner som har entret arbeidsmarkedet.⁴⁷

⁴⁶ Tjensens 2003: "A study of the 36-hour working week in the Dutch banking sector"

⁴⁷ Visser 2000: "The first part-time economy in the world. Does it work?"

http://www.uva-aiaa.net/files/working_papers/WP1.pdf

5.4.2.5 Italia og Spania

Arbeidstidsreduksjoner i Italia og Spania har ikke vært et like fremtredende fenomen som i Tyskland og Frankrike, og forsknings- og utredningslitteraturen fra disse landene er heller ikke like fyldig herfra. Dette utelukker likevel ikke at det har blitt foretatt forsøk med redusert arbeidstid, heller ikke at temaet ikke finnes på den politiske agendaen. Nedenfor følger en kort fremstilling av hovedtrendene i Italia og Spania.

Italia

I 1997 ble det vedtatt en lov om overtidarbeid i Italia, med det formål å gjøre arbeidslivslovgivningen mer fleksibel. Flere av fagforeningene har påpekt at arbeidstidsdebatten de senere årene har blitt oversett, og overtidsarbeid har økt til fordel for arbeidsgivere i den forstand at de ikke har betalt overtidslønn. Lovgivningen fra 1997 har ført arbeidslovgivningen nærmere EU direktivet. Det er likevel uvisst hvilken retning utviklingen av lovverket vil gå når det gjelder arbeidstid, og mest sannsynlig vil det kun bli introdusert et par få generelle regler. Bestemmelsene for bruk av overtid vil bli overlatt til kollektive forhandlinger.⁴⁸

I 1997 signerte den franske og italienske statsministeren likevel et dokument hvor de forpliktet seg til å innføre 35-timers arbeidsuke. Den italienske regjeringen annonserte et initiativ til å innføre en slik lovgivning fra og med 2001. Forslaget ble møtt med negative reaksjoner fra de sosiale partnerne, og fagforeningene pekte på at det heller ville være hensiktsmessig med kollektive forhandlinger med arbeidsgiverne i stedet for arbeidstidsreduksjoner regulert ved lov.⁴⁹ Denne lovgivningen har ikke blitt implementert slik som i Frankrike, og det gjenstår å se om Italia vil iverksette reformer i samme grad som sistnevnte.

Spania

Arbeidstidsdebatten har vært levende i Spania som de fleste andre europeiske land siden 1980 tallet. De sosiale partnerne har vært i kontinuerlig sosial dialog, noe som resulterte i tre avtaler på tvers av sektorer. I valgkampen 2000 fremmet venstresiden et forslag om 35-timers arbeidsuke, etter den franske modellen. Den største arbeidsgiverorganisasjonen i Spania er ikke positivt innstilt til en 35-timersuke, og har foreslått en avskaffing av loven som per i dag regulerer arbeidstiden til 40 timer i uken. Dette er imidlertid ikke representativt for alle arbeidsgivere.

De to største fagforeningene, UGT og CC.OO⁵⁰, ser mer positivt på en lovregulert 35-timers arbeidsuke. Derimot har regjeringen ikke fremmet noe forslag om å implementere en slik lovgivning. Det er med andre ord ikke forventet noen store endringer i arbeidstidslovgivningen.⁵¹

Trenden i Spania går som i likhet i resten av Europa mot mer fleksibel organisering av arbeidstiden. En av hovedårsakene til dette er den utstrakte bruken av overtidarbeid, tekniske og organisatoriske årsaker, produksjonsbehov, tilpassing til markedskrav og en akkumulering av arbeidsoppgaver. Bilfabrikken SEAT har nylig introdusert ordninger som bygger på forsøkene i

⁴⁸ EIRO 1998: "Working hours still a controversial issue in Italy"

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/1998/11/feature/it9811238f.html>

⁴⁹ EIRO 1997: "Government proposes reducing working week to 35 hours"

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/10/inbrief/it9710133n.html>

⁵⁰ Unión General de Trabajadores, UGT og Comisiones Obreras, CC.OO

⁵¹ Villagómez 2000: "Employment options for the future, Actual and preferred working hours, Spain – Final report"

Volkswagen med redusert arbeidstid, for å redusere arbeidskostnader og finansielle kostnader.⁵²

Disse erfaringene fra Italia og Spania viser i korte trekk at arbeidstid og arbeidstidsordninger er på agendaen i disse landene, men de følger likevel de generelle trenden i Europa mot økt arbeidstid og mer fleksibilitet.

5.4.3 *Storbritannia*

Storbritannia utgjør den andre gruppen av landene i Europa, som følge av at Storbritannia skiller seg nevneverdig fra de kontinentale landene. Arbeidstidsreduksjoner har ikke vært på agendaen i samme grad her, og man ser til en viss grad et annet mønster i den britiske modellen enn i resten av Europa.

Det gjennomsnittlige antallet vanlige arbeidstimer er høyere i Storbritannia enn i andre land, men enda tydeligere er mangelen på standardtimer som man vanligvis finner i de andre europeiske landene. Mangelen på standardtimer skyldes at sentraliserte kollektive forhandlinger er lite fremtredende – eller forhandlinger på noen nivåer i det hele tatt – og relativt lav oppslutning om fagforeninger. Som en konsekvens er arbeidstidsordninger styrt av nasjonale reguleringer.

Antall arbeidstimer i uken har sunket i Storbritannia siden 1994, og hovedårsaken til dette er en kombinasjon av at personer velger å jobbe mindre, og økt deltidarbeid. Sysselsettingen i Storbritannia har økt, men store deler av denne veksten kan tilskrives det økte antallet av tilgjengelige deltidjobber. Dette forklarer også den høye kvinnelige yrkesandelen.

Arbeidstidsreguleringer

I 1998 introduserte den britiske regjeringen en arbeidstidsregulering (Working Time Regulations) som implementerte EU arbeidsdirektivet. Et sentralt poeng med reguleringen var å innføre en maksimalgrense for arbeidsuken på 48 timer, i en 17 ukers referanseperiode. Arbeidstakere kan likevel velge å avvike fra denne reguleringen ved å signere på en skriftlig erklæring, på bakgrunn av en "opt-out" klausul i EU direktivet.

Fleksibilitet

Fleksibel arbeidstid blir i mange tilfeller sett på som en form for arbeidstidsreduksjon, til tross for at man kanskje jobber like mange timer per måned eller år. Fleksibel arbeidstid har tradisjonelt blitt brukt som et virkemiddel for arbeidsgivere til å tilpasse organiseringen av arbeidstid i bedriften etter deres behov. I den senere tid har fleksible ordninger blitt mer og mer anvendt for å tilpasse arbeidstid etter arbeidstakernes behov. Arbeidsgiver og arbeidstaker finner med andre ord en passende løsning for begge parter. Større fleksibilitet har vært nøkkelordet i den britiske arbeidstidsdebatten og innen arbeidsmarkedet generelt.

Som følge av stor etterspørsel av arbeidskraft i Storbritannia er hovedfokus innenfor arbeidsmarkedsdebatten på å øke tilbudet av arbeidskraft. Dette henger også sammen med programmet som regjeringen introduserte i 1997; "Welfare to Work". Dette programmet er basert på en rekke insentiver for å gjøre personer mindre avhengig av trygdeytelser – særlig marginale arbeidsgrupper – og delta i arbeidsmarkedet. Som en konsekvens er debatten omkring redusert arbeidstid mindre per se, som for eksempel i Frankrike, og

⁵² EIRO 2003: "Working time falling and becoming more flexible"
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/10/feature/es0310203>

det fokuseres mer på en bedre balanse mellom jobb og fritid slik at arbeidstakere har tilgang til det arbeidet de ønsker, når de ønsker det. Det er ikke enkelt å oppnå denne balansen, men regjeringen har arbeidet aktivt for å fremme jobb– fritidsbalansen siden 1997.

Deler av denne balansen mellom jobb og fritid består av å introdusere fleksible arbeidstidsordninger. Slike ordninger kan blant annet bestå av:

- Muligheten for å redusere antall timer
- Muligheten for å øke antall timer
- Endre arbeidstidsmønsteret
- Fleksitid
- Jobbdeling
- Arbeide hjemmefra
- Arbeide kun i skoleterminene
- Komprimerte timer
- Årlige timer
- Null-timer kontrakter

Disse fleksible ordningene ser ut til å være på enda større frammarsj i Storbritannia i fremtiden, samt at de ser ut til å komme både arbeidsgivere og arbeidstakere til gode.⁵³ Kort oppsummert er fleksible arbeidstidsordninger nøkkelordet i den britiske arbeidstidsdebatten og arbeidsmarkedet. Organiseringen av arbeidet og insentiver til å få dekket etterspørselen etter arbeidskraft er de fremtredende momentene i den britiske modellen.

5.5 De skandinaviske landene

Fokus i debatten om arbeidstidsreduksjoner har vært på de "myke" verdiene, heller enn å øke sysselsettingen. De skandinaviske landene har derfor en annen motivasjon for arbeidstidsreduksjoner enn det som er tilfellet i de øvrige landgrupperingene, hvor sysselsetting og produktivitet har vært den fremtredende. Det meste av forsknings- og utredningslitteraturen er knyttet til forsøk i offentlig sektor.

5.5.1 Sverige

Sverige har vært et foregangsland når det gjelder redusert arbeidstid. Det har blitt gjennomført mange ulike forsøk i løpet de siste tiårene, både innen offentlig og privat sektor. Det vil bli redegjort for resultatene fra forsøk fra offentlig sektor, da vi anser dette som mest relevant. Motivene for å redusere forsøkene har vært, og er fortsatt, økt arbeidskvalitet, bedre balanse mellom jobb og fritid, og økt likestilling. Samtidig har det vært av interesse å se om redusert arbeidstid har innvirkning på arbeidsledigheten.

Kiruna, 6-timersdag

En av de kommunene hvor man har gjort forsøk med redusert arbeidstid er Kiruna kommune i Nord-Sverige. Rapporten "Sextimmersdagen i Kiruna"⁵⁴ evaluerer et forsøk med 6-timersdag i hjemmehjelpstenesten. Forsøkene med 6-timers arbeidsdag begynte i 1989 og ble avsluttet i 2004 fordi politikerne anså at kostnadene i forbindelse med forsøket var for høye. I 1989 ble antall arbeidstimer redusert fra 38,25 timer til 28,68 timer i uken. En ny avtale trådte imidlertid i kraft 1. januar 2006.

⁵³ Rambøll Managements studie om arbeidstid for EU Kommisjonen 2006

⁵⁴ Eggvall 2005: "Sextimmersdagen i Kiruna"

Datagrunnlaget for arbeidskrafts- og bemanningskostnadene stammer fra årene 1997 til 2004. Falköping og Forshaga kommuner har blitt anvendt som kontrollkommuner, samt ansatte ved boenheter i Kiruna kommune, hvor de ikke har gjort forsøk med redusert arbeidstid.

Motivene for å innføre sekstimers arbeidsdag var blant annet:

- Å minske deltidsarbeidsledigheten
- Å øke antallet sysselsatte
- Å minske personalutskiftningen, sykefraværet og arbeidsskadene

Reduksjonen i arbeidstid har hatt følgende virkninger i forhold til de nevnte målsetningene som kommunen satte seg da de innførte 6-timersdagen:

Deltidsarbeidsledigheten

Innføringen av 6-timersdagen har ført til at antall deltidsarbeidende har sunket, men man så ingen betydelig endring i faktisk antall arbeidstimer per arbeidstaker.

Personalutskiftning

Personalutskiftningene i hjemmehjelptjenesten er lavere enn ved boenheterne, men om dette skyldes redusert arbeidstid er usikkert, da man mangler dokumentasjon fra tiden før forsøket ble innført.

Sykefraværet

Det er vanskelig å svare på om målsetningen med lavere sykefravær ble oppfylt etter innføringen av 6-timersdagen. Hovedårsaken til denne uvissheten er at det ikke finnes dokumentasjon på fraværet før ordningen ble satt i gang. Sykefraværet i hjemmehjelptjenesten i kommunen er lavere enn ved boenhetene, men man vet heller ikke om dette kan tilskrives innføringen av 6-timersdagen.

Kostnader

Kostnadene som fulgte med innføringen av 6-timersdagen var relativt høye. Forsøket ble innført med lønnskompensasjon for den reduserte arbeidstiden, og det lå en forventning om en nedgang i sykefravær og de kostnadene knyttet til dette. Rapporten kan ikke støtte opp om disse forventningene, og konstaterer at kostnadene for 6-timersdagen ikke kompenseres av lavere kostnader for sykefraværet, sammenliknet med de ansatte ved boenhetene.

I tillegg til de nevnte virkningene, har man også utredet andre virkninger som følge av reduksjonen:

Arbeidsmiljøet

Personalet opplever fortsatt at det er et tungt arbeidsmiljø i etterkant av forøket, til tross for at de arbeider 6 timer pr dag. Det var ønskelig med et bedre arbeidsmiljø med innføringen av 6-timersdagen, men ved de foreliggende resultatene ser det ikke ut til å denne målsettingen har blitt oppnådd.

Trivsel

Denne studien peker på at det å redusere arbeidstiden ikke er tilstrekkelig for å øke de ansattes trivsel på arbeidsplassen.

Det er vanskelig å trekke noen konklusjoner om 6-timersdagen har hatt de ønskede virkningene eller ikke, først og fremst på grunn av utfordringer med å måle virkningene. Forsøket i Kiruna ble avsluttet fordi kostnadene ble for høye, og virkningene usikre, og dermed valgte kommunen å forsøke andre ordninger. I en slik sammenheng er det svært viktig at det blir gjort datainn-

samling før forsøk med redusert arbeidstid innføres, slik at man i etterkant har sammenlikningsgrunnlag for innsamlet materiale, og dermed kan påvise virkninger.

3+3 ordning

Den såkalte 3+3 modellen er en ny måte å organisere arbeidstiden på, utviklet og utprøvd først og fremst i Sverige, men så vel i Danmark som i Norge har forsøk blitt gjennomført. Kort skissert går ordningen ut på at man jobber tre dager og har tre dager fri, og på denne måten får alle dagene i prinsippet lik "verdi", dvs. begrepet "helg" forsvinner. Det å arbeide etter denne organiseringen gir en reduksjon på 15 % i arbeidstid i forhold til den tradisjonelle 5+2 modellen. Den daglige arbeidstiden i den opprinnelige modellen er på 8,5 t, men på årlig basis jobber man 180 dager i stedet for 225 slik som i et 5+2 system. Årlige arbeidstimer vil synke fra 1800 til 1530.

Forskning fra Sverige viser at spesielt innen pleie- og omsorgssektoren har viljen til å jobbe på denne utradisjonelle måten vært stor. Dette kan skyldes at de er vant med turnusordninger. I studier gjennomført av det svenske Arbetslivsinstitutet sier de som har vært med i forsøksordningen at de har fått tid til å hente seg inn etter arbeidsperioden, de er friskere, tåler mer stress og at sykefraværet har gått ned⁵⁵. Det som fremheves som negativt ved denne ordningen er at de mister lønnsgodtgjørelse for ubekvem arbeidstid, som for eksempel i helger og på helligdager.

Toyota modellen

I noen deler av eldreomsorgen i Stockholm 2004-2006 har man forsøkt med en innføring av Toyota-modellen; dvs. en kombinasjon av arbeidstidsreduksjon med endret organisering av arbeidstiden, samt tid til friskvernstiltak og kompetanseheving. Antallet arbeidstimer per skift reduseres slik at varigheten er på 6 timer. Antallet skift per måned øker noe, men den totale arbeidstiden reduseres. Arbeidstakerne ble underøkt med tanke på velbefinnende, helse og fysiologiske stressreaksjoner ved tre tidspunkt; før innføring av modellen, 3 måneder etter innføringen, og 12 måneder etter innføringen.

Resultatene av de statistiske analysene i rapporten "Toyota-modellen – en arbetstidsmodell i tiden?"⁵⁶ viser at Toyota-modellen ikke avdekket noen gjennomgående helsefremmende virkninger. De ønskede resultatene av tiltaket var å se en forbedret helse hos de ansatte, gjennom mer fritid, tid til familie, restitusjon og fysisk aktivitet.

Virkninger av denne forsøksmodellen blir presentert nedenfor:

Helse

Resultatene viser at det ikke er noen signifikant endring i hvordan de ansatte opplever sin egen helse i perioden prosjektet har pågått. I forhold til kontrollgruppen er det heller ikke noen positiv virkning.

Stress

Målinger i forkant og i etterkant av prosjektet viser at det ikke er noen endring i de ansattes stressnivå. I forbindelse med reduksjonene så heller ikke de ansatte at de opplevde at kravene i arbeidet eller innflytelsen over arbeidet ble forandret over tid.

⁵⁵ www.tretre.se

⁵⁶ Von Thiele, Lindfors og Lundberg 2006: "Toyota-modellen – en arbetstidsmodell i tiden?"

Trivsel

Målinger viser at det ikke har skjedd noen endring i trivselen på arbeidsplassen for de som har fått innført redusert arbeidstid.

En nøyе gjennomgang og sammenlikning av målinger før og etter prosjektperioden viste at det verken var forbedringer innen:

- De ansattes helse
- De ansattes velbefinnende
- De ansattes arbeidstilfredshet

De positive virkningene av arbeidstidsendringer ser ut til å være begrensede, og rapporten konkluderer med at innføring av arbeidstidsreduksjoner er en kostbar prosess. Man bør derfor kunne vise til flere og mer positive virkninger, dersom det skal kunne motivere til innsats, og være lønnsomt på lang sikt.

5.5.2 *Danmark*

Danmark har blant de korteste arbeidsukene i Europa, samt relativt lav arbeidsledighet. Arbeidstidsreduksjoner blir dermed ikke sett på som et insentiv til å skape jobber, men heller en måte å forbedre arbeidskvaliteten til arbeidstakere, gi tid til samvær med barn og familie, mer fritid og en måte å fremme likestillingsperspektivet på, ved å gi kvinner og menn like muligheter til å delta i yrkeslivet og familielivet.

Ett av de mest omtalte forsøkene fra Danmark har vært den såkalte "Skral-demand-modellen"⁵⁷, en ordning som ble startet opp blant renovasjonsarbeidere i Århus. Her har de ansatte selv tatt initiativ til å øke sysselsettingen innen sektoren. Modellen er dog ikke i bruk i dag, og det er ytterst få som ønsker modellen gjeninnført.

Hovedinnholdet i modellen er at fire ansatte deler lønnen til tre ansatte og dagpengene til den fjerde ansatte som er med på jobben. Samtidig får man fri hver fjerde uke. Dette gir ingen tilleggsutgifter, men en følge er at de ansatte må gå ned i lønn. Foreliggende dokumentasjon sier lite om virkningene av disse ordningene, ut over det at man får flere i arbeid.

Innen helse- og omsorgssektoren har man i Danmark fulgt etter Sverige, og anvendt 3+3 modellen, som er beskrevet ovenfor. Flere rapporter omhandler disse forsøkene, men man kan stille spørsmål ved det metodiske fremgangsmåtene i flere av disse rapportene. Det er derfor viktig at virkninger behandles med et visst forbehold.

5.5.3 *Finland*

Finland hører ikke geografisk til Skandinavia, men vi har likevel valgt å inkludere landet i denne gruppen. Sosialt og kulturelt har landet likhetstrekk med Norge, Sverige og Danmark, men økonomisk sett kan vi trekke paralleller til land på det europeiske kontinentet.

Finland opplevde på begynnelsen av 1990-tallet en dyp økonomisk krise, arbeidsledigheten var økende og prosjekt som skulle modernisere tjenester og arbeidsmønstre, ble stoppet. Antall ansatte ble redusert og sparetiltak var nødvendige. På midten av 1990-tallet så man seg nødt til å gjennomføre tiltak som kunne bedre situasjonen. Arbeidsdeling var ett av forslagene som

⁵⁷ <http://www.stortinget.no/dok8/dok8-199394-046.html#map16> 26.07.2006

hadde potensial til å løse problemene. Kommunene sa seg villige til å være med på forsøksordninger med sekstimers arbeidsdager.

Rapporten "The experiments of reduced working hours in Finland"⁵⁸ vektlegger virkningene av redusert arbeidstid i forhold til et familieperspektiv.

I denne studien uttrykker deltakerne at redusert arbeidstid har ført til at de ikke rekker over alle arbeidsoppgavene som det er forventet at de skal ha gjort i løpet av en dag.

Familieliv

Dette forsøket viser at en reduksjon i arbeidstiden hadde en positiv virkning på familielivet. De som hadde jobbet seks timer om dagen rapporterte om mer tid for seg selv. For de som hadde barn ble det sagt at de fikk mer tid til å være med barna sine, og at dette var en positiv virkning av det å jobbe færre timer.

Tapt inntekt

Det å miste inntekt var for disse deltakerne ikke avgjørende for deres oppfatning av prosjektet. De så heller på det å få mer fritid og det å være mindre slitne etter arbeidsdagen som gode virkninger.

Man ser at også i Finland er det et ønske fra arbeidstakerne å redusere arbeidstiden på grunn av en mer intensiv arbeidsdag og økt utbrenthet. Likevel, med en tiltakende økning i midlertidige ansettelser og mer usikkerhet rundt jobber, så vel som en økende frykt for mangel på arbeidskraft kan det hende at disse faktorene har motsatt effekt på arbeidstiden, at den faktisk blir lengre enn kortere.

Anttila (2005)⁵⁹ sammenlikner i sin avhandling offentlig og privat sektor i forhold til redusert arbeidstid. Han peker på at den økende produktiviteten som man så i industrien, ikke var tilsvarende i den offentlige tjenesteytingen. Årsaken til dette tillegger han arbeidets art, service og stell tar tid, og at en økning vil gå utover kvaliteten.

I de landene der man har gjennomført reduksjoner i arbeidstiden er det ulike oppfatninger blant de ansatte om en reduksjon i arbeidstiden hadde vært like aktuell med tilsvarende redusert lønn. For mange av de fagforeningene som har kjempet for redusert arbeidstid har det vært et krav at det skal skje med lønnskompensasjon. Det er likevel blitt påvist i ettertid at kostnadene dette påfører bedrifter og kommuner gjør at det ikke lar seg gjøre å opprettholde dette etter en forsøksperiode. Noen ansatte fremhever da at det å jobbe færre timer har gitt positive effekter som bedre helse og mer tid til fritid og familie, vil veie opp for lavere lønn, mens andre sier at de ikke vil gå ned i lønn for å jobbe mindre.

5.5.4 Norge

Sekstimers arbeidsdag

Av forsøk med arbeidstidsreduksjoner i Norge, er det primært to forsøk som har vært gjenstand for systematisk evaluering. Det eldste av disse forsøkene er et prøveprosjekt gjennomført i Oslo kommune over en periode på 22 måneder mellom juni 1995 og mars 1997. Forsøket gikk ut på å redusere ar-

⁵⁸ Anttila, T., Nätti, J & Väsiänen, M. (2001): The experiments of reduced working hours in Finland

⁵⁹ Anttila, T. (2005): Reduced working hours: Reshaping duration, timing and tempo of work

beidstiden for 103 pleie- og omsorgsarbeidere i Oslo kommune, med hovedformål å redusere sykefraværet i pleie- og omsorgsyrkene. I tillegg var det også ønske om å belyse andre sentrale spørsmål knyttet til sysselsetting, likestilling og småbarnsforeldres hverdag⁶⁰. Evalueringsrapporten peker på virkninger på tre områder: virkninger for arbeidstaker, virkninger for pasienter og brukere samt virkninger for administrativ ledelse.

Et av hovedfunnene er at arbeidstakerne ikke gir uttrykk for at helsa er bedret, eller at holdninger til sykefravær eller faktisk sykefravær er endret som følge av seks timers dagen. Det offisielt registrerte sykefraværet økte både for forsøksenhetene og kontrollenhetene i perioden 1994-1997.

Når det gjelder virkningene for pasienter og brukere, oppgir 9 av 10 brukere at de er godt eller svært godt fornøyd med tjenestene de mottar. Blant de ansatte - både i hjemmehjelp og hjemmesykepleie - ble det registrert en generell oppfatning om at forsøket etter en periode på ett år avstedkom bedre pleie til pasientene.

For administrativ ledelse ga forsøket opphav til merarbeid - man fikk flere personer å lede og mengden papirarbeid økte. I tillegg ble det også rapportert om økte vanskeligheter med å skaffe vikarer og at det kunne være vanskeligere enn tidligere å samle personalet til møter.

Forsøket i Oslo kommune var direkte inspirert av det tidligere omtalte Kiruna-prosjektet, men med det særpreg at redusert arbeidstid i Oslo-prosjektet er et direkte tiltak mot sykefravær. Imidlertid klarte man ikke å påvise noen virkninger på sykefraværet, noe Fafos evalueringsrapport adresserer med følgende tre hypoteser:

- Forsøket var for lite i tid og omfang til å gi effekt på sykefraværet
- Forsøket medførte i seg selv til merbelastninger og sykefravær
- Forutsetningen om at redusert daglig arbeidstid skal gi reduserte belastninger og dermed redusert sykefravær holder ikke stikk

3+3-turnus i Bærum kommune

Forsøket med 3+3-turnus i Bærum kommune foregikk i 2004 på to tjenestesteder. Hovedargumentene for en slik organisering av arbeidstid har bl.a. vært redusert sykefravær og økt jobbtrivsel⁶¹.

Et sentralt hovedresultat var at sykefraværet ble redusert på begge tjenestestedene, men det statistiske grunnlaget svekkes bl.a. på grunn av en parallell omorganisering på det ene tjenestestedet, samt at det på det andre tjenestestedet ikke var mulig å skille ut forsøksenheten fra den enheten som ikke deltok i forsøket. Ut over redusert sykefravær ble bruk av overtid og ekstravakter redusert, samt at rekruttering til 3+3-stillinger ga positiv respons blant arbeidssøkere. Omtrent alle ansatte ønsket 3+3-turnus etablert som fast arbeidstidsordning.

Tillitstid

I perioden 2002-2004 ble det gjennomført forsøk med "Tillitstid" i pleie- og omsorgssektoren i Bærum kommune. Tillitstid gir enkelte ansatte inntil 20 prosent redusert arbeidstid med full lønnskompensasjon. Ordningen i kommunen ble innvilget til enkeltpersoner på basis av individuelle avtaler. Ef-

⁶⁰ Bjørnskau, T (1997): Seks timers dag i omsorgsykker - En evaluering av forsøket i Oslo kommune

⁶¹ Nicolaisen, H og D. Olberg (2005): Nye arbeidstidsordninger - Forsøk med 3+3-turnus og Tillitstid i Bærum kommune

fektmålene for ordningen var 50 % redusert sykefravær for hver arbeidstaker som benyttet seg av ordningen og at de ansatte skulle oppleve økt jobbtillfredshet som følge av mer fleksible arbeidstidsordninger.

Kun 5 av 17 deltakere i forsøket reduserte sykefraværet mer enn 50 %, 9 hadde økt sykefravær og 3 hadde kun mindre reduksjoner. Samtidig viser kvalitative intervjuer en positiv sammenheng mellom Tillitstid og deltakernes opplevelse av egen helsetilstand og trivsel.

Evalueringen baserer seg for øvrig på et relativt lite utvalg, noe som gir føringer for konklusjonene som kan trekkes.

Øvrige forsøk med arbeidstidsreduksjoner

Av øvrige forsøk som har blitt gjennomført i Norge, kan nevnes Tine meierier, som nylig har igangsatt forsøk med sekstimersdag i ett av 52 meierier. Tatt i betraktning at dette forsøket er relativt nystartet, foreligger det ennå ikke noen evalueringer eller erfaringer⁶².

Et annet eksempel kan finnes hos skiferbedriften Skifer og Naturstein, der forsøk med sekstimersdag har vært i gang i om lag et halvt år.⁶³

5.6 Oppsummering av virkninger av arbeidstidsreduksjoner

Det har blitt vektlagt i rapporten at det som regel er vanskelig å utlede noen presise virkninger av arbeidstidsreduksjoner. Dette gjelder særlig de langsiktige virkningene, men til en viss grad også de kortsiktige virkningene. Dette henger sammen med en rekke faktorer og forhold, og i mange tilfeller kan det være komplisert å legge disse til grunn for de ønskede resultatene.

De viktigste forholdene som må tas i betraktning når man vurderer virkningene av arbeidstidsreduksjoner er:

- Graden av økte kostnader, og hvem som skal dekke disse. Hvor store kostnader som medføres kan være vanskelig å utlede. I tillegg er det avgjørende om arbeidstidsreduksjonene innføres med eller uten lønnskompensasjon.
- Utenforliggende forhold, som for eksempel vekst, teknologiske endringer, markedssvingninger etc., gjør at det kan være vanskelig å tilskrive eventuelle positive virkninger til arbeidstidsreduksjoner. Et eksempel er de 300 000 anslåtte skapte jobbene i Frankrike etter arbeidstidsreformen. Det er uvisst om det er et resultat av reformen, eller blant annet av de økonomiske oppgangstidene i Frankrike.
- Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft er av avgjørende betydning for arbeidstidsreduksjoner. Tilbudet må være i tråd med etterspørselen, og for at man skal oppnå positive virkninger av en eventuell arbeidstidsreduksjon må blant annet tilbudet av arbeidskraft være ansettelsesdyktig, dvs. inneha de nødvendige kvalifikasjonene.
- De ulike institusjonelle forholdene arbeidstidsreduksjoner innføres innenfor, som for eksempel lovgivning og regulering, utbredelse av kollektive forhandlinger, strukturer i trygdesystemet og skattesystemet mv, påvirker innføringen og utfallet av arbeidstidsreduksjoner.

⁶² <http://www.dn.no/forsiden/naringsliv/article806273.ece>

⁶³ <http://www.dn.no/forsiden/naringsliv/article710530.ece>,
<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1201270.ece>

- Hvilket nivå reduksjonene innføres på er av betydning; dvs. om en arbeidstidsreduksjon blir foretatt på mikronivå, dvs. på bransje- eller bedriftsnivå, eller på makronivå, dvs. på nasjonalt nivå.
- Sist, men ikke minst, er det viktig å understreke at virkninger og prosesser ikke kan isoleres fra hverandre.

Ut i fra den gjennomgåtte forsknings- og utredningslitteraturen kan det vanskelig trekkes en generell konklusjon når det gjelder virkninger av arbeidstidsreduksjoner. Temaet arbeidstid er svært komplekst, og det oppstår en rekke metodiske utfordringer når man skal utlede virkninger av arbeidstidsreduksjoner. I tillegg er man vitne til store variasjoner på tvers av Europa som helhet, innad i landgrupperingene, innad land, og til slutt i sektorer. Dette medfører også en ytterligere kompleksitet.

Likevel ser vi noen tendenser innenfor virkningene av forsøk med redusert arbeidstid:

- På kort sikt ser det ut til at arbeidstidsreduksjoner kan føre til økt sysselsetting og økt produktivitet. På lang sikt har man derimot ikke empirisk bevis for å anta en slik positiv virkning. Jf. eksemplene med Tyskland og Frankrike.
- Eksemplene fra Skandinavia antyder at de forventede virkningene i de fleste tilfeller har uteblitt; trivselen har ikke økt, usikre virkninger i forhold til sykefravær, produktivitet ikke gått opp i offentlig sektor (noe som er vanskelig å måle), ingen endring av stressnivå, tungt arbeidsmiljø til tross for redusert arbeidstid mv.

Det har vært varierende grad av fokus på arbeidstidsreduksjoner i de europeiske landene. Det har også vært stor variasjon i motivene for innføring av forsøk med redusert arbeidstid. I de kontinentale landene har arbeidstidsreduksjoner vært et betydelig insentiv til å få ned arbeidsledigheten og øke produktiviteten. I Storbritannia har man ikke i samme grad tatt i bruk arbeidstidsreduksjoner som et virkemiddel. Fokuset har vært på økt fleksibilitet, både for arbeidsgiver og arbeidstaker, og en bedre balanse mellom arbeid og fritid. I de skandinaviske landene har debatten og motivene dreid mer i retning av de "myke" verdiene; redusere sykefraværet, øke trivselen, redusere slitasje, oppnå en bedre balanse mellom jobb og fritid etc.

6. Trender i Europa

Formålet med dette kapitlet er å gi et overblikk over hvor arbeidstidsdebatten befinner seg i Europa. Innenfor EU kan man se konturene av hovedsakelig 3 grupper eller klasser av arbeidstidsregulering, i tillegg til de østeuropeiske EU-landene. Samtidig ser man at fokus på arbeidstidsreduksjoner ikke i like stor grad er på den politiske dagsorden i mange av de nye medlemslandene. Til slutt belyses kort fokus på fleksibilitet fremfor rene arbeidstidsreduksjoner - en tendens som muligens i større grad vil gjøre seg gjeldende fremover.

Som det har vært påpekt tidligere i Kunnskapsoversikten, har det vært en klar tendens fra slutten av 1800-tallet og fram til 1980-årene med reduksjoner i arbeidstid. På 1990-tallet flatet denne kurven ut og man har vært vitne til kun beskjedne endringer i arbeidstider. Store reformer, som i Frankrike hvor omfattende endringer ble innført, har vært sjeldne.

En av grunnene til at en nedgang i arbeidstider i utgangspunktet ble gjennomført var at man kunne oppnå en produktivetsgevinst av å kutte i arbeidstiden, samtidig som det kunne skapes flere jobber/øke sysselsettingen. Framtidige økninger i produktiviteten kan føre til ytterligere reduksjoner, men dette er høyst uvisst. Sannsynligheten for at vi går i motsatt retning kan virke mer reell⁶⁴:

- Det er negativ marginal nytte for å ytterligere redusere arbeidstiden
- Debatten dreier seg nå mer om fleksibilitet – slik som muligheten for å kombinere arbeid og familieliv – enn om lengden på arbeidstiden per se.

6.1 Lisboa-strategien

En viktig målsetning for EU er å være like konkurransedyktig som den amerikanske økonomien. Samtidig er det også stadig økende konkurranse fra asiatiske land som kan tilby billig og kvalifisert arbeidskraft. Dette har vært en del av utgangspunktet for den såkalte Lisboa-strategien.

EUs stats- og regjeringssjefer ble i Lisboa i 2000 enige om en strategi for at EU innen 2010 skulle være verdens mest konkurransedyktige, kunnskapsbaserte økonomi. Gjennom denne strategien skulle EU gjennomgå en økonomisk, sosial og miljømessig fornyelse. På et nytt toppmøte i 2005 ble det bestemt at vekst og sysselsetting skulle stå i fokus, uten at den økonomiske veksten skulle gå på bekostning av sosial utjevning og miljøhensyn.

Hvert år blir det utarbeidet en sammenliknende oversikt for alle medlemslandene der de måles på indikatorer innenfor områder som sysselsetting, evne til å skape kvalitet og produktivitet på arbeidsplassen, samt sosial og territorial tilhørighet. Disse statistikkene viser at Danmark, Sverige og Finland har gjort det svært bra i forhold til disse indikatorene.⁶⁵

⁶⁴ Cette (1999), og Cette, Dromel og Meda (2005) i RM studie om arbeidstid for EU Kommisjonen

⁶⁵ <http://www.europakommisjonen.no/tema/lisboa/index.htm>

6.2 Veien videre

Nedenfor vil det kort bli redegjort for de utviklingstrekkene vi ser innenfor de ulike gruppene av land, og de ulike strategiene de anvender for å imøtekomme målene i Lisboa-strategien.

6.2.1 *Det kontinentale Europa*

Tyskland og Frankrike, som er kjernelandene i den kontinentale gruppen, opplever nå forventninger om å øke arbeidstiden igjen, uten lønnskompensasjon for dette. Spesielt i Tyskland har disse framstøtene fra arbeidsgivere gjort seg sterkt gjeldende. Her har de hatt kollektive avtaler som har vært en del av en felles enighet om å beskytte jobber og hindre utflagging av industrien. Disse avtalene ønsker man nå å gå bort fra, spesielt med tanke på å være konkurransedyktig mot markeder i Øst-Europa og Asia. I første omgang er det IG Metall og Siemens som har fått gjennomført en økning til 40 timers arbeidsuke ved to av sine fabrikker i Tyskland. Dette uten lønnskompensasjon.

Selv i Frankrike, som i 1998 lovfestet 35 timers arbeidsuke, er det ikke uvanlig at man benytter seg av unntaksmulighetene det gis rom for i EU-direktivet, og i praksis har arbeidsuker som går ut over 35-timers-rammen. Bekymringene for at reduksjon i arbeidstiden skal ha negativ innflytelse på konkurranseevnen har ført til at bedriftsledere har krevd en viss nedtoning i reglene om å ha kortere arbeidsuke og i hvilken grad overtid kan benyttes.

I et kortsiktig perspektiv har OECD estimert at den lovfestede 35-timers-uken har skapt fra 150 000 til 300 000 arbeidsplasser, men organisasjonen tviler på at loven har hatt betydning for den strukturelle arbeidsledigheten. Med strukturell arbeidsledighet menes at det er en varig nedgang i sysselsettingen i enkelte bransjer, for eksempel på grunn av teknologisk utvikling.

De reverserte arbeidstidsordningene i Tyskland og Frankrike har også gitt insentiv til å øke timeantallet i andre land, spesielt innen Euro-sonen, som for eksempel Nederland.

6.2.2 *Storbritannia*

Storbritannia har ikke hatt tilsvarende fokus på reduksjoner i arbeidstiden som Tyskland og Frankrike. Debatten virker heller å gå rundt fleksibilitetsprinsippet, og om ulike typer av arbeidstidsorganisering. Fleksibiliteten skal være toveis, slik at den både blir til nytte for arbeidsgiver og arbeidstaker. Til tross for at det er en stor del av den britiske arbeidsstyrken som er sysselsatt, er produktiviteten fortsatt relativ lav, men vi ser at den er på vei oppover.

I Storbritannia har man sett en økende tendens, selv bare fra 1998 til 2004, at det har blitt mer vanlig med fleksible arbeidsordninger som:

- Muligheter til å redusere antall timer
- Muligheter til å øke antall timer
- Fleksitid
- Jobbdeling med en annen person
- Hjemmekontor
- Nulltimers kontrakt

Storbritannia fremforhandlet i forkant av EUs arbeidstidsdirektiv en såkalt "opt-out" mulighet. Denne muligheten åpner for at medlemslandene kan

unnlate å implementere maksimumsbestemmelsen om 48 timers arbeidsuke, gitt visse kriterier. Ett av kriteriene er bl.a. at arbeidstakeren selv må si seg villig til å overskride 48 t/u. Unntaksmuligheten er ikke unik for Storbritannia, men er det landet som hyppigst benytter seg av den⁶⁶.

6.2.3 Skandinavia (og Finland)

De skandinaviske landene (og til en viss grad Finland) utmerker seg i arbeidstidsdebatten ved at målsettingene for å redusere arbeidstiden i mange tilfeller har vært motivert av andre hensyn enn økt produktivitet og/eller sysselsetting. Fokus ligger ofte på hensyn til arbeidstakerne og reduksjon av sykefravær, stress, belastningsskader m.v.

Fra Sverige finnes eksempler på forsøk som har omhandlet reduksjon av daglig arbeidstid til 6 timer så vel som forsøk der arbeidsdagen har blitt reorganisert og kombinert med friskvernstiltak i arbeidstiden⁶⁷. Resultatene er imidlertid ikke entydige, og det er behov for ytterligere forsøk for å kunne treffe konklusjoner som i større grad kan generaliseres.

I Norge har det blant annet blitt gjennomført forsøk med 3+3-modellen, der ansatte jobber 3 dager og har fri 3 dager året gjennom, uavhengig av helger og helligdager⁶⁸. Et av hovedargumentene for denne modellen er å redusere sykefravær og bedre trivselen til de ansatte. Helt nylig ble det bestemt å gjennomføre forsøk med redusert arbeidstid i Tine-konsernet, der ett av bedriftens 52 meierier vil delta. Årsaken er for å vurdere om forsøket bidrar til reduserte belastningsskader og sykefravær hos konsernets ansatte⁶⁹.

Enkelte forsøk som har blitt gjennomført i Finland har tatt utgangspunkt i en 6+6-modell, der arbeidsdagen reduseres, men foregår innenfor en to-skiftsramme. På tross av at hovedmotivasjonen ikke primært var lavere sykefravær eller bedret helse for de ansatte, fremkommer det at enkelte ansatte har fått bedre tid til familie og privatliv, og at dette således kan ha en positiv innvirkning på den enkeltes generelle velvære⁷⁰.

I Danmark er det ikke noen trend som går i retning av redusert arbeidstid. Generelt kan sies at trenden går mot større fleksibilitet og frihet, der arbeidstakerne selv har mulighet for å velge om deler av lønnen skal utbetales eller byttes mot flere feriedager. Slik kan man si at Danmark ligger nærmere den britiske tilnærmingen, på tross av forsøk som "skraldespandsmodellen" som beskrives i avsnitt 5.5.2.

6.2.4 De nye medlemslandene i EU

De østeuropeiske landene som ble medlem av EU i 2004 inngår ikke i noen av de ovennevnte grupperingene. Dette er fordi arbeidstidsreduksjoner ikke har stått på den politiske agendaen i tilsvarende grad som i de "opprinnelige" EU-landene. Studier har likevel blitt gjennomført her, bl.a. for European

⁶⁶ <http://www.eubusiness.com/guides/working-time-directive>

⁶⁷ Se hhv. Eggvall 2005: "Sextimarsdagen i Kiruna - en utvärdering av arbetstidsfötkortningen inom hemtjänsten" og Von Thiele, Lindfors og Lundberg 2006: "Toyota-modellen - en arbetstidsmodell i tiden? Projekt inom äldreomsorg 2004-2006"

⁶⁸ Nicolaisen og Olberg 2005: "Nye arbeidstidsordninger. Forsøk med 3+3 turnus og Tillitstid i Bærum kommune"

⁶⁹ <http://n24.no/boers-og-finans/article1358757.ece>

⁷⁰ Anttila 2005: "Reduced Working Hours - Reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work" og Anttila, Nätti og Väisänen 2001: "The experiments of reduced working hours in Finland: impact on work-family interaction and the importance of the socio-cultural setting"

Foundation for living and working conditions⁷¹. I deres rapport fra 2005 avdekkes en rekke forhold:

- Arbeiderne i de nye medlemslandene samt kandidatlandene Bulgaria og Romania har både lengre arbeidsdager og arbeidsuker enn arbeidere i gamle EU-land.
- Deltidsarbeid er mindre vanlig enn i EU
- Ugunstige arbeidstider, som nattarbeid eller skiftarbeid er mer utbredt

De østeuropeiske landene er likevel i en endringsprosess, som skjer i flere trinn, slik som i Vest-Europa på 1960- og 70-tallet. Det skjedde merkbare reduksjoner i arbeidstid i løpet av de første årene på 2000-tallet, hvor timeantallet gikk ned til 40 timer. En av årsakene til disse reduksjonene var av produktivitetshensyn.

Reduksjoner i arbeidstid i Øst-Europa kommer mange år etter resten av Europa, noe som kan skyldes så vel politiske som økonomiske faktorer. Arbeidskulturelle tradisjoner spiller også en rolle, selv om det også her er forskjeller de opprinnelige EU-landene i mellom. Tar man disse faktorene i betraktning, kan dette være med på å forklare at forskningslitteratur om virkninger av arbeidstidsordninger i denne regionen for denne rapportens formål er relativt lite omfattende.

6.2.5 Økt arbeidstid og mer fleksible arbeidstidsløsninger

Fleksibilitet kan ha sine fordeler både for arbeidsgivere og arbeidstakere. For arbeidsgivere kan fleksible arbeidstidsordninger være nøkkelen til oppnå en god balanse mellom etterspørselen og tilbudet. En ekstrem variant av fleksibel arbeidstid er det som kalles "zero hours" kontrakter. I disse kontraktene er det ingen formell avtale om antall arbeidstimer, men den ansatte er på en måte konstant til rådighet og skal kun arbeide når innkalt av arbeidsgiver⁷². Som nevnt tidligere ser det ut til at fleksible arbeidstidsløsninger kommer til å bli ytterligere vektlagt som en måte å organisere arbeidet på. Storbritannia er foregangslandet innenfor denne løsningen, men Danmark har i stor grad fulgt etter med mer fleksible arbeidstidsløsninger. Trenden tyder på at flere land i Europa kommer til å følge etter.

En annen betydelig utvikling man har vært vitne til, er skiftet fra å redusere arbeidstiden til å øke den igjen. Både i Frankrike og Tyskland har man sett denne utviklingen, til en viss grad som følge av økt internasjonal konkurranse. Europa beveger seg med andre ord i retning av å arbeide mer, men under mer fleksible løsninger.

⁷¹ Elsner og Chagny (2005): "Working conditions and working time in an enlarged Europe"

⁷² Blyton (1998) i Jeppesen (2003): "Arbejdstidens fleksibilitet og de fleksible ansatte"

7. Referanseliste

Anttila, Timo (2005): *Reduced working hours: Reshaping duration, timing and tempo of work*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, Department of Social Sciences. Doktoravhandling.

Anttila, Timo, Jouko Nätti og Mia Väsiänen (2001): 'The experiments of reduced working hours in Finland impact on work-family interaction and the importance of the socio-cultural setting'. Presentert på International Symposium on Working Time. Amsterdam, 14.- 16. mars 2001. Konferansepaper.

Anxo, Dominique (1998): "Working time: research and development. A review of literature (1995-1997) commissioned by the European Commission and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions". Centre for European Labour Market Studies.

Askenazy, Philippe (2005): "Les effets emplois des 35 heures: une rapide revue critique des évaluations *ex post*". <http://hussonet.free.fr/35asken.pdf>

Bjørnskau, Torkel (1997): *Seks timers dag i omsorgsykker - En evaluering av forsøket i Oslo kommune*. Oslo: Fafo. Fafo-rapport 232.

Bosch, Gerhard og Steffen Lehndorff (2001): "Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations", *Cambridge Journal of Economics* nr 25 2001.

Eggvall, Johanna (2006): "Sextimarsdagen i Kiruna - en utvärdering av arbetstidsförkortningen inom hemtjänsten". Stockholm: Kommunal

Elsner, Mark og Odile Chagny (2005): *Working conditions and working time in an enlarged Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Industrial Relations Observatory (2004): *Working time developments 2004*. EIROnline. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/update/tn0503104u.html>

European Industrial Relations Observatory (2003): *Working time falling and becoming more flexible*. EIROnline. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/10/feature/es0310203f.html>

European Industrial Relations Observatory (1998): *Flexible Working in Europe*. EIROnline. www.eiro.eurofound.eu.int/1998/study/TN980501S.html

European Industrial Relations Observatory (1998): *New IG Metall initiative demands further reduction in working time*. EIROnline. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/1998/05/feature/de9805262f.html>

European Industrial Relations Observatory (1998): *Working hours still a controversial issue in Italy*. EIROnline. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/1998/11/feature/it9811238f.html>

European Industrial Relations Observatory (1997): *Government proposes reducing the working week to 35 hours*. EIROnline. <http://www.eiro.eurifound.eu.int/print/1997/10/inbrief/it9710133n.html>

European Industrial Relations Observatory (1997): *Working time reduction to create more jobs in Greek banking*. EIROOnline.

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/11/feature/gr9711137f.html>

Fitzroy, Felix R., Michael Funke og Michael A. Nolan (2002): "Working time, taxation and unemployment in general equilibrium", *European Journal of Political Economy* 18: 333-344.

Hogarth Terence, C. Hasluck og G. Pierre (2000): "*Work Life Balance 2000: Summary Report*" London: Department for Education and Employment.

Holden, Steinar (2006): "Kortere arbeidsdag – bedre liv eller trussel mot velferdsstaten?", *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1: 83-89.

Hunt, Jennifer og Lawrence F. Katz (1998): "Hours reduction as work-sharing", *Brookings Papers on Economic Activity* 1: 339-381.

Jeppesen, Hans Jeppe (2003): "Arbejdstidens fleksibilitet og de fleksible ansatte", *Tidsskrift for arbejdsliv* 3: 59-80.

Nicolaisen, Heidi og Dag Olberg (2005): *Nye arbeidstidsordninger. Forsøk med 3+3-turnus og Tillitstid i Bærum kommune*. Oslo: Fafo. Notat 2005:15

Schulten, Thorsten, Hartmut Seifert og Stefan Zagelmeyer (ukjent): "Pacts for employment and competitiveness". EIROOnline.

<http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/pecs/pecs30.htm>

Tijdens, Kea G. (2003): "Employees' and Employers' Preferences for Working Time Reduction and Working Time Differentiation. A study of the 36-hour working week in the Dutch banking sector", *Acta Sociologica* 46: 69-82.

Thiele, Ulrica von, Petra Lindfors og Ulf Lundberg (2006): "Toyota-modellen – en arbeidstidsmodell i tiden? Projekt inom äldreomsorg 2004-2006". Previa/Psykologiska institutionen (Universitetet i Stockholm): Stockholm. Evalueringsrapport.

Villagómez, Elizabeth (2000): "Employment options for the future. Actual and preferred working hours. Spain - Final report". Fundación Tomillo: Center for Economic Studies.

Visser, Jelle (2000): 'The First Part-time Economy in the World. Does it Work?' Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies: University of Amsterdam. Arbeidsnotat. http://www.uva-aiaa.net/files/working_papers/WP1.pdf

Warwick Institute for Employment Research og Rambøll Management (2006): *Study on the Impact of Working Time: Interim Report*. Warwick-København.

White, Michael (1992): *Working Hours. Assessing the potential for reduction*. Genève: International Labour Office.

Avisartikler:

Dagens Næringsliv 01.08.2006 s. 12-13.

Nettreferanser:

<http://www.bls.gov/opub/mlr/1998/08/art2full.pdf>

http://odin.dep.no/filarkiv/279752/Arbeidstid_rokkan_historisk_fremstilling.pdf

<http://n24.no/boers-og-finans/article1358757.ece>

<http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/98.html>

<http://www.tretre.se>

<http://www.stortinget.no/dok8/dok8-199394-046.html#map16>

<http://www.europakommisjonen.no/tema/lisboa/index.htm>

<http://www.eubusiness.com/guides/working-time-directive>

<http://www.dn.no/forsiden/naringsliv/article806273.ece>

<http://www.dn.no/forsiden/naringsliv/article710530.ece>

<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1201270.ece>

Vedlegg 1: Oversikt over institusjonelle rammer og forhold i Europa

Land	Lovgivning	Nasjonal forhandling	Bedriftsforhandling
Danmark	Spørsmål overlatt til kollektive forhandlinger	Nasjonal enighet i 1986, 1988 og 1990 på reduksjon av arbeidsuken. Flere avtaler innen ulike sektorer i løpet av 1990-årene introduserte fleksibilitet i arbeidstiden og utvidet spillerommet for bedriftsforhandlinger	Sterk tendens til desentralisering av forhandlingene
Finland	En lovgivningsreform fra 1996 økte muligheten til fleksible arbeidstidsavtaler på sektor og arbeidsplassnivå	En avtale på tvers av ulike sektorer utvidet spillerommet for bedriftsforhandlinger til å dekke maksimale daglige og ukentlige timer, og variasjonene i antallet timer jobbet rundt et gjennomsnitt	Økning i konteksten fra den avtalen som var på tvers av sektorene fra 1993
Frankrike	Lover innført i 1981 og 1998 på reduksjon i den lovbestemte arbeidsuken. I 1981, 1987 og 1993 kom lover som ga rett til fritak gjennom sektor- eller bedriftsavtaler. Fritak fra arbeidsgiveres sosial og trygdebidrag for avtaler på reduksjon og reorganisasjon av arbeidstimer.	1995: En avtale på tvers av sektorene som påskyndte sektorforhandlinger på timer fleksible i bytte mot reduksjon. Moderate resultat for sektorforhandlinger	Sterke tendenser til bedriftsforhandlinger på implementeringen på fritakene fra loven og på å oppnå kutt i sosiale bidrag.
Hellas	Fleksibilitet i arbeidstid innført gjennom lov i 1990 til tross for fagforeningsmotstand	Forhandlinger har hittil vært ikke-eksisterende på grunn av uforenlige posisjoner mellom arbeidsgivere og fagforeninger	Ingen bedriftsforhandlinger. Arbeidsgivere forsøkt å innføre ensidig fleksibilitet
Italia	Liten innvirkning via lovverket før lov i 1998 introduserte 35-timers arbeidsuke fra 2001, fremmet gjennom finansielle insentiv	Sektorforhandlinger spilt en ledende rolle, gjort rede for en avveining mellom reduksjon i arbeidstid og fleksibilitet, med implementering avgjort i bedriftsavtaler. I 1997 avgjorde avtaler på tvers av sektorer at EUs arbeidstidsdirektiv skulle gjelde	Er økende, ofte i relasjon til beregningen av arbeidstimer på årlig basis

Nederland	Siden 1996 har vesentlige reduksjoner i de lovmessige restriksjonene på arbeidstidsfleksibilitet blitt gjennomført. Unntak fra loven er mulig gjennom kollektive avtaler eller avtaler med arbeidsråd	I en avtale som var på tvers av sektorer i 1993 ga arbeidsgiverne opp sitt veto på reduksjon i arbeidstid og fagforeningene ga samtykke til en desentralisering av forhandlinger og fleksibilitet av arbeidstid. Sektoravtaler er rammeverksavtaler, og detaljene må bli bestemt gjennom bedriftsavtaler	Økning i forhandlinger om fleksibilitet, men i den senere tid, et stopp i reduksjonen av arbeidstid
Spania	I 1994 endret en arbeidsmarkedsreform den maksimale lengden på arbeidsdagen og uken til årlige gjennomsnitt, variasjoner innen denne ordningen bliver avgjort gjennom kollektive forhandlinger	1997: Avtaler på tvers av sektorer sørger for forhandlinger på lengde og reorganisering av arbeidstid. Forhandlinger skjer på sektor/ provinsielt nivå	Lite antall avtaler innen store bedrifter. Avtaler økt etter arbeidsreformen fra 1994. Fra 1997, avtaler på fleksibilitet i bytte mot stabile arbeidskontrakter eller jobbskaping.
Sverige	Lov om arbeidstider fra 1992 setter en generell standard med muligheter for fritak gjennom kollektive forhandlinger på nasjonalt nivå	Sektoravtaler på lengde og reorganisering av arbeidstid, noen ganger referert til spesielle bestemmelser i bedriftsforhandlinger. Noen nylige avtaler har introdusert fleksible arbeidstidsavtaler.	Økning i avtaler, påskyndet av nasjonale avtaler som har åpnet opp spillerommet for forhandlinger.
Tyskland	Arbeidstidsloven fra 1994 tillater introduksjon av fleksible arbeidstidsavtaler gjennom kollektive avtaler, arbeidsavtaler med arbeidsråd eller individuelle ansettelseskontrakter	Siden midten av 1980-tallet en økning i sektorale forhandlinger, et bytte av reduksjoner i arbeidstid mot fleksibilitet. Avtaler med arbeidsråd spesifiserer detaljene i skjemaanvendelsen	Trend mot desentralisering av forhandlinger
Storbritannia	Ingen bestemmelser ("frivillighet")	Multi-arbeidsgiverforhandlinger på alle tema i stadig tilbakegang	Fleksibilitetsavtaler på arbeidsplassnivå



Vedlegg 2

Systematiserte litteraturtabeller

1.	"Reorganisation and reduction of statutory working time: early assessment of the Robien law"	3
2.	"Flexibility of working time in Europe"	4
3.	"New IG Metall initiative demands further reduction in working time"	5
4.	"Working time developments and the quality of work"	6
5.	"Working Time Developments - 2004"	7
6.	"Working Time: Research and Development"	8
7.	"Working Time Reductions and Social Security"	10
8.	"Working time in Denmark - Review for the EU Working Time Study"	11
9.	"Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations"	12
10.	"Time to move up a gear - The new partnership for growth and jobs "	13
11.	"Globalisation, Work Patterns and Capital Operating Times: Further Analysis Paper"	14
12.	Changing Industrial Relations in Europe	15
13.	"Trends in Hours and Economic Growth" Discussion Paper Series, International Macroeconomics, nr 5440	17
14.	"Kortere arbetsdag - bedre liv eller trussel mot velferdsstaten?"	18
15.	"Forsøk med 6-timersdag"	19
16.	"The 35-hour week legislation hotly debated in France"	20
17.	"Employment, Unemployment and Reducing Working Time. The General Framework and the Case of France"	21
18.	Report on the European Economy 2005, kapittel 3: "Longer Working Hours - The Beginning of a New Trend?"	22
19.	"Sextimarsdagen i Kiruna - en utvärdering av arbetstidsförkortningen inom hemtjänsten"	23
20.	"Arbetstidsförkortning och hälsa - En litteraturgenomgång av befintlig forskning"	24
21.	"Toyota-modellen - en arbetstidsmodell i tiden? Projekt inom äldreomsorg 2004-2006"	25
22.	"The experiments of reduced working hours in Finland: impact on work-family interaction and the importance of the socio-cultural setting"	26
23.	"Reduced Working Hours - Reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work"	27
24.	"Kortare arbetstid - för och emot" Departementsserien (Ds)	28
25.	"Flexible Working Time - Collective Bargaining And Government Intervention"	29
26.	"Review of research into the impact of employment relations legislation"	30
27.	Trends and patterns in working time across Euro Area countries 1970-2004	31
28.	Svensk offentlig utredning 2002:49	32
29.	Work Patterns and capital utilisation	33
30.	"Trends in der Arbeitszeitpolitik"	34
31.	"Reduction in Working Time"	35
32.	Working Hours: Assessing the potential for reduction	36
33.	Contesting time: international comparisons of employee control over working time	37
34.	OECD – Working hours: latest trends and policy initiatives	38
35.	3+3 organiserings av arbetsdagen	39

Navn	
Forsker	
Institusjon	
Land	
Sektor	
Link	
Utgivelsesår	
Referat og hovedfunn	
Vurdering av studien	
Type arbeidstids-reduksjon	
Et mer inkluderende arbeidsliv	
Sykefravær	
Pensjonerings-tidspunkt	
Produktivitet	
Tidspress på jobben	
Få flere i arbeid	
Trivsel på jobben	
Annet:	

Denne tabellen er utgangspunktet for dokumentstudiene og de etterfølgende tabellene. Der det er funnet effekter av redusert arbeidstid er det skrevet inn i tilhørende rute. I studier der det ikke er funnet noe, er hele raden fjernet.

1.

Navn	"Reorganisation and reduction of statutory working time: early assessment of the Robien law"
Forsker	
Institusjon	EIROnline - European industrial relations observatory on-line
Land	EU/Frankrike
Sektor	
Link	http://www.eiro.eurofound.eu.int/1997/05/feature/fr9705146f.html
Utgivelsesår	1997
Referat og hovedfunn	En evaluering av Robien-loven, som tar sikte på å oppmuntre til arbeidstidsreduksjoner og omorganiseringer med det formål å redde eller skape jobber. Den arbeidsloven som ble implementert i 1993, og skulle gjelde i 5 år, gjorde at det ble lettere å introdusere annuitetsberegning på antall arbeidstimer etter avtale på sektor- eller virksomhetsnivå, med gjenytelse i redusert total arbeidstid. Det nye med loven var i tillegg at man i større grad åpnet for deltidsarbeid og bruken av avspasering i stedet for lønn dersom overtidsarbeid hadde funnet sted. Resultatene av denne loven var imidlertid skuffende, og det ble kun inngått avtaler i enkelte industrisektorer og innholdet i disse avtalene var lite nyskapende. Dermed ble Robien-loven vedtatt i 1996. Prinsippet i denne loven er at staten gir økonomiske ytelser i form av senkede arbeidsgiveravgifter til folketrygden dersom en stor reduksjon i antallet arbeidstimer gjør at en tilsvarende proporsjon arbeidsplasser skapes eller oppsigelser unngås. Dersom det gjennomføres en 10 % reduksjon i arbeidstid, med påfølgende 10 % økning i antall arbeidsplasser, vil bedriften få en 40 % lettelse i arbeidsgiveravgift i år 1, og 30 % lettelse i år 2-7. Loven åpner for en "dualitet". På den ene siden er det snakk om en offensiv tilnærming, der målet er å skape arbeidsplasser. På den annen side er det snakk om en defensiv tilnærming, der formålet er å hindre oppsigelser. Arbeidsgiverorganisasjonene var offisielt i opposisjon til denne loven, men mange bedrifter var interessert i den på grunn av de gunstige økonomiske betingelsene den la til grunn. Blant arbeidstakerforeningene var det splittelse, og en del fagforeninger var mot på grunn av den implisitte trusselen mot finansieringen av folketrygden.
Vurdering av studien	
Type arbeidstids-reduksjon	Det kommer til uttrykk at loven ikke på statistisk signifikant måte vil kunne ha en innvirkning på den gjennomsnittlige arbeidstiden til de fleste arbeidstakere.

2.

Navn	"Flexibility of working time in Europe"
Forsker	
Institusjon	EIROnline - European industrial relations observatory on-line
Land	EU
Sektor	
Link	http://www.eiro.eurofound.eu.int/1998/05/study/tn9805201s.html
Utgivelsesår	1998
Referat og hovedfunn	Fagforeningene opprettholdt eller styrket sine krav til redusert arbeidstid de senere årene av to (hoved)grunner: (i) de søker å forbedre medlemmenes arbeids- og levevilkår, og (ii) de har søkt å beskytte og skape arbeidsplasser, gjennom en likere fordeling av tilgjengelig arbeid. Oppslutningen varierer på tvers av landene: Enkelte tyske, belgiske, franske, italienske og nederlandske fagforeninger betonet arbeidstidsreduksjon tungt, spesielt i 1980-årene. Stor variasjon i offentlig politikk i forhold til arbeidstidsfleksibilitet/-reduksjon, noe som henger sammen med regjeringenes til enhver tid politiske ståsted og arbeidsmarkedsconjunktur. I tillegg henger politikkkutformingene sammen med regjeringens vurdering av effektiviteten, i forhold til nye arbeidsplasser, en politikk for større fleksibilitet/-reduksjon av arbeidstiden. På tross av mangfoldet i de ulike styresmaktenes posisjoner på området, identifiseres en bred og iøynefallende tendens, som har sitt utspring i relasjonen mellom offisielt etablerte standarder og standarder etablert på grunnlag av kollektive forhandlinger. Denne tendensen er at der arbeidsforhandlinger tidligere måtte forholde seg til lovverket, setter lovverket nå bare en opprinnelig standard som kun må etterleves dersom partene i kollektive forhandlinger ikke kommer til enighet.
Vurdering av studien	
Type arbeidstids-reduksjon	Arbeidstidsfleksibilitet fremforhandles gjerne på ulike forhandlingsnivåer. I Tyskland og Italia forhandles arbeidstidsreduksjon på sektornivå, mens annen arbeidstidsfleksibilitet forhandles på virksomhets-/bedriftsnivå.

3.

Navn	"New IG Metall initiative demands further reduction in working time"
Forsker	
Institusjon	EIROnline - European industrial relations observatory on-line
Land	EU/(Øst-)Tyskland
Sektor	Metallindustrien
Link	http://www.eiro.eurofound.eu.int/1998/05/feature/de9805262f.html
Utgivelsesår	1998
Referat og hovedfunn	Metallsektoren var lenge pionerer i forhold til å sette i kraft større arbeidstidsreduksjoner. I 1967, etter mange år med forhandlinger, ble 40 timers arbeidsuke innført. Dette holdt seg frem til 1984, da det fra IG Metall ble lagt ned krav om 35 timers arbeidsuke, og det ble inngått en mellomløsning med 38,5 t arbeidsuke. I 1995 nådde IG Metall målet om 35 t arbeidsuke. Arbeidstiden i den vesttyske metallindustrien lå under gjennomsnittlig vesttysk arbeidstid på 37,5 t/uke. Når Tyskland ble gjenforent, ble arbeidspartene enige om 40 t/uke, som så ble nedjustert til 39 timer i 1994, og 38 timer i 1996. Alle nedjusteringer av arbeidstiden foregikk med full lønnskompensasjon - det innebar at ingen gikk ned i lønn som følge av den reduserte arbeidstiden. Som "gjenytelse" aksepterte arbeidstakerne mindre årlige lønnsøkninger. Ifølge IG Metalls egne beregninger, innebar nedgangen fra 40 til 35 timers arbeidsuke at 300 000 jobber enten ble sikret eller skapt. IG Metall er av den oppfatning at ytterligere reduksjoner er nødvendig, men arbeidstakere har uttrykt skepsis på bl.a. følgende grunnlag: (i) mange er redd ytterligere reduksjoner vil innebære reduksjon i lønn og godtgjørelser, (ii) mange arbeidstakere er redd ytterligere arbeidstidsreduksjon vil føre til en intensivering av arbeidet, og økt stress; (iii) økt fleksibilitet hadde ført til at arbeidstakerne ble mer avhengig av virksomhetens arbeidstidbestemmelser. Store arbeidstidsreduksjoner har i Tyskland stort sett alltid vært resultatet av langvarige prosesser, ledsaget av en sterk interessekonflikt mellom arbeid og kapital.
Vurdering av studien	
Type arbeidstids-reduksjon	Fokus i artikkelen er i all hovedsak på reduksjoner i den ukentlige arbeidstiden.
Tidspress på jobben	Arbeidstakere fryktet at ytterligere arbeidstidsreduksjoner ville kunne føre til økt arbeidsintensitet og økt press. Virksomhetens svar på dette var at ytterligere arbeidstidsreduksjon ble ledsaget av full lønnskompensasjon og tiltak mot stress.

4.

Navn	"Working time developments and the quality of work"
Forsker	
Institusjon	EIROnline - European industrial relations observatory on-line
Land	EU
Sektor	
Link	http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2001/11/study/tn0111143s.html
Utgivelsesår	2001
Referat og hovedfunn	Artikkelen behandler arbeidstidsutvikling og arbeidskvalitet og hvordan denne debatten arter seg i EU (15) og Norge, samt på nasjonalt nivå i de ulike landene. Den setter søkelys på den store variasjonen i regjeringsstandpunkt og arbeidsmarkedsaktørenes standpunkter, samt at den undersøker innhold av og nivå på kollektive forhandlinger i forhold til temaet. I tillegg presenteres data på omfanget av relevante arbeidstidsorganiseringer. Et av hovedfunnene er at selv om forhandlinger om redusert arbeidstid fortsatt er viktig, så har dette i stor grad blitt fortrent til fordel for krav om økt fleksibilitet - både til arbeidsgiveres og arbeidstakeres beste. Innholdet i disse kravene har f.eks. vært "familievennlige ordninger" og ordninger som fremmer bedre balanse mellom arbeid og fritid. "Quality of work" inkluderer bedre jobber og mer balanserte måter å kombinere arbeidsliv med fritid/sosialt/familieliv (fra EU-kommisjonens daværende (2001) sosialpolitiske agenda).
Vurdering av studien	
Type arbeidstids-reduksjon	Artikkelen behandler både arbeidstidsreduksjoner slik disse har forekommet i Frankrike, og debatten det franske initiativet avstedkom i Spania, Italia, Hellas. Jevnt over ble kravene om 35-timersuke forkastet, men ulike ordninger - bl.a. ordninger som motarbeidet overtidsbruk, ble i stedet implementert. Artikkelen behandler også deltidsarbeid og permisjoner, med ordninger blant annet i Hellas, Tyskland og Nederland. Stikkord her er muligheter til å redusere eller øke arbeidstiden, ordninger for personer som jobber hjemmefra m.v. "Family-friendly" arbeid er et annet område som behandles, og gjelder typisk forbedringer i svangerskapspermisjoner, pappapermisjoner og rett for småbarnsforeldre til å returnere til arbeid med fleksibel arbeidstid. Dereguleringer i arbeidstidslovverket, bl.a. i Norge, Sverige og Østerrike behandles også.
Pensjonerings-tidspunkt	Artikkelen inneholder også ordninger som har hatt til hensikt å gi eldre arbeidstakere større valgmuligheter i forhold til arbeid og pensjonering. I Østerrike ble det for eksempel i 1999 foretatt en revisjon av en tidligere sjenerøs førtids-/tidlig pensjoneringsordning. En ordning med halvtidsarbeid for eldre arbeidstakere ble introdusert med det formål å oppmuntre økonomisk aktivitet for eldre, samt som en nedtrapping til pensjonisttilværelsen. Tyskland på sin side, introduserte i 1996 en ordning som ga arbeidstakere som er 55 år eller eldre mulighet til å redusere arbeidstiden, og gradvis bevege seg inn i en pensjonisttilværelse. I Danmark har en ordning for å få eldre arbeidstakere til å opprettholde sin arbeidsmarkedstilknytning blitt forsøkt.

5.

Navn	"Working Time Developments - 2004"
Forsker	
Institusjon	EIROnline - European industrial relations observatory on-line
Land	EU
Sektor	
Link	http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/update/tn0503104u.html
Utgivelsesår	2005
Referat og hovedfunn	Artikkelen gjennomgår arbeidstiden i (15) gamle EU-land og Norge, Romania og Bulgaria samt de nye medlemslandene, og finner bl.a. at kollektivt avtalt arbeidstid i EU forble på ca 38,6 timer/uke. Artikkelen peker på at det er vanskelig å sammenlikne arbeidstid på tvers av grenser, fordi data ikke alltid lar seg sammenlikne. Blant annet er det problematisk at noen land beregner ut fra årlig snarere enn ukentlig arbeidstid, noe som blir stadig mer vanlig. Det er også variasjon i hvordan redusert arbeidstid har blitt implementert - enten gjennom ekstra fridager, eller reduksjon i årlig antall arbeidstimer, noe som gjør at arbeidsuken for alle praktiske formål forblir uendret. I tillegg belyser artikkelen andre problemer for sammenlikning. Artikkelen oppfordrer til årvåkenhet i forhold til tolking av tallmaterialet som presenteres, av grunner beskrevet over. Et sentralt poeng er at kollektive forhandlinger spiller en nøkkelrolle i fastsetting av arbeidstid, og det er variasjon i hvorvidt slik forhandling foregår på tvers av næringssektorer, følger sektorlinjene, eller foregår innad i de enkelte virksomhetene. I tillegg er det variasjon i hvordan forholdet er mellom lovbestemt arbeidstid og fremforhandlet arbeidstid. Det kan se ut som at "nye" EU-land drar gjennomsnittet opp i sammenlikning med de opprinnelige 15 EU-landene samt Norge. Generelt har de ti nye landene + Romania og Bulgaria en 40 timers arbeidsuke, med unntak av Kypros, Tsjekkia og Slovakia, der gjennomsnittet er nærmere de gamle landene. Alle forhandlinger om arbeidstid i EU-15 og Norge utspiller seg innenfor de lovbestemte rammene i EU-direktivet. Dette stipulerer en maksimum arbeidsuke på 48 timer i gjennomsnitt over en periode på maks 4 måneder, minimum daglig hvile på 11 timer og en daglig arbeidstidsgrense på 8 timer for nattskiftarbeidere. Landene deler seg i to grupper: de som setter 48 timer som maksimum og følger direktivet, og de som opererer med en relativt lavere grense på 40 timer. I den første gruppen er den lovbestemte maksimumsgrensen høyere enn den fremforhandlede arbeidstiden, og maksimumsgrensen synes dermed å virke som et sikkerhetsnett. I den andre gruppen er den lovpålagte maksimumsgrensen mye nærmere den fremforhandlede eller faktiske/vanlige arbeidstiden, noe som kan indikere at lovgivningen i disse landene spiller en mer aktiv rolle i forbindelse med arbeidstidsfastsetting. Artikkelen tar for seg tall for både kjemisk industri, varehandel og offentlig sektor (civilt servants). Siden 2000 har den gjennomsnittlige fremforhandlede arbeidstiden i offentlig sektor i EU15/Norge falt fra 37,7 til 37,1 timer, primært som følge av reduksjoner i Frankrike, Italia og Spania. Den lengste offentlige arbeidsuken ble funnet i Østerrike, Luxembourg og Sverige (40t/u) og den korteste i Italia, med 32,9t/u. Variasjonsbredden - over 7 timer - er bredere enn den en finner i økonomien som helhet. Gjennomsnittlig kjønnsforskjell i gjennomsnittlig faktisk fulltidstimer er 2,2 timer i menns favør. I alle landene bortsett fra Litauen, er vanlig arbeidstid høyere enn gjennomsnittlig normal kollektivt fremforhandlet arbeidstid. Når det gjelder årlig arbeidstid, så foreligger det kun statistikk fra Bulgaria, Danmark, Finland, Tyskland, Hellas, Irland, Italia, Nederland, Romania og Spania. Beregnet kollektivt fremforhandlet årlig arbeidstid for hele EU/Norge blir 1744,4 timer, der EU15/Norge ligger under gjennomsnittet, på 1699,2 t, og EU10 ligger over, med 1811. Dette innebærer at arbeidstakere i de nye EU-landene jobber nesten tre uker lengre per år enn arbeidstakere i EU15/Norge. De lengste arbeidsårene finnes i Estland, Litauen, Polen og Slovenia, mens de korteste er i Frankrike, Danmark og Nederland.
Vurdering av studien	
Type arbeidstids-reduksjon	Ut over ukentlig arbeidstidsreduksjoner kan sies at årlig arbeidslengde er sterkt påvirket av mengden betalt ferie arbeidstakere har rett til. Det er forskjeller i lovpålagt betalt ferie og fremforhandlet betalt ferie, og i de landene der den fremforhandlede ferien ligger (langt) over den lovpålagte, kan det tyde på at lovverket, slik som også nevnt ovenfor, primært fungerer som et sikkerhetsnett.

6.

Navn	"Working Time: Research and Development"
Forsker	Dominique Anxo
Institusjon	Centre for European Labour Market Studies
Land	EU
Sektor	
Link	
Utgivelsesår	1998
Referat og hovedfunn	Studien benytter seg av både en makroøkonomisk og en mikroøkonomisk tilnærming til arbeidstidsreduksjoner og sysselsetting. Studien gjennomgår makroøkonomiske simuleringer, som bl.a. viser viktigheten av hvilke metoder som benyttes i gjennomføringen av arbeidstidsreformer (lønnsgodtgjøring, arbeidstidsreduksjonens innvirkning på kjøretid for maskiner) og redusert arbeidstids konsekvenser for effektiviteten av reformer, fra et sysselsettings- og vekstperspektiv. Studien benytter seg også av en mikroøkonomisk tilnærming, der optimeringssimuleringer viser at reduksjon i arbeidstiden under visse omstendigheter har positiv innvirkning på sysselsetting. Samtidig kan det i praksis være usannsynlig at disse omstendighetene opptrer samtidig på sektor- eller makroøkonomisk nivå. Reformer som innebærer en generell reduksjon av arbeidstid har en bærekraftig innvirkning på sysselsetting og arbeidsledighet bare hvis det ikke er noen lønnsgodtgjøring, eller muligens når denne godtgjøringen er kompensert gjennom offentlige tiltak for å redusere arbeidsgiverens lønnskostnader.
Vurdering av studien	Studien tar for seg arbeidstidsreduksjoner i industriell sektor. Mikroøkonomiske felt-/casestudier viser positive virkninger på sysselsetting og konkurransedyktighet på virksomhetsnivået, men det stilles spørsmål ved hvorvidt og hvor godt disse erfaringene kan overføres til andre virksomheter og sektorer, gitt deres ikke-representative karakter. Forfatteren understreker at det er vanskelig å sammenholde de ulike studiene som belyses i rapporten, og at det dermed er vanskelig å peke til noen konkrete tendenser ut fra de ulike scenariene i de ulike studiene.
Type arbeidstids-reduksjon	Overordnet konkluderer rapporten med at måten redusert arbeidstid innføres på har konsekvenser for innvirkningen reduksjonen har på virksomhetens prestasjoner og sysselsetting. Rapporten peker på at det er et komplekst forhold mellom lovregulert arbeidstid og antall timer som faktisk jobbes, og at det er vanskelig for myndighetene å gripe inn i faktisk arbeidstid. I tillegg kan det forekomme at virksomheter som står overfor redusert arbeidstid, vil løse dette ved å redusere antall ansatte, og øke arbeidstiden til de gjenværende ansatte - enten gjennom økt bruk av overtid eller ved en endret arbeidsfordeling ved f.eks. økt bruk av deltidspersonell. Rapporten peker også på at en reduksjon av arbeidstiden kan forsterke eksisterende ubalanser i et arbeidsmarked, der det for eksempel er stor arbeidsledighet samtidig som det er mangel på kvalifisert arbeidskraft. Videre fremkommer det at dersom en reduksjon i arbeidstiden ikke skal bli ledsaget av en økning av overtidsarbeid, så må de faste kostnadene (pr ansatt) og kostnadene med å tilpasse arbeidsstyrken være relativt lave.
Produktivitet	En av studiene som refereres finner at innvirkningen av en generell reduksjon i arbeidstid på sysselsetting er synkende produktivitet. Med andre ord: jo mer produktiviteten øker, jo mindre effekt er det på sysselsetting. Samtidig refereres generelt at produktivitetsøkning som følge av arbeidstidsreduksjon reduserer produksjonskostnadene og reduserer de uheldige effektene av reduksjonen av brukstid av produksjonsmidlene på produksjonsvolumet. De økonometriske studiene som refereres i rapporten har motstridende resultater når det gjelder arbeidstidsreduksjon og produktivitet.

Få flere i arbeid	Arbeidstidsreduksjoner kan under visse omstendigheter ha en positiv innvirkning på sysselsetting. Mengden ansatte har sammenheng med fire typer av faktorer: (i) graden av tilpassingskostnader og graden av arbeidsstyrkens homogenitet, (ii) muligheten for å substituere mellom arbeidere og arbeidstid og mellom kapital og arbeid, (iii) arbeidstidsreduksjonens innvirkning på kjøretiden til produksjonsmidler, og (iv) nivået for lønnsgodtgjøring. Innvirkningen på sysselsettingen er generelt avhengig av hvordan den økonomiske og konkurransemessige situasjonen til virksomheten arter seg. Der virksomheten opererer i blomstrende markeder og når redusert arbeidstid har blitt muliggjort gjennom reorganisering for å forbedre konkurranseevnen, kan denne reduksjonen avstedkomme økt produksjonsvolum og antall ansatte, men på et makronivå er dette meget restriktive forutsetninger, noe som også kommer til syne i rapportens feltstudier.
-------------------	---

7.

Navn	"Working Time Reductions and Social Security"
Forsker	Maria Jepsen og Danièle Meulders
Institusjon	University of Brussels, Department of Applied Economics and Institut du Travail
Land	Belgia
Sektor	
Link	http://www.issa.int/pdf/jeru98/theme2/2-1b.pdf
Utgivelsesår	1998
Referat og hovedfunn	Artikkelen tar for seg den potensielle påvirkningen som kan komme fra den generelle strukturen til trygdesystemet på arbeidstidsbeslutninger og politiske beslutninger myntet på å redusere arbeidstid, enten gjennom målrettede eller generelle tiltak. Når beslutninger vedrørende arbeidstid skal treffes, påvirkes etterspørselssiden (arbeidsgivere) av strukturen for bidragene til folketrygden (social security), mens tilbudssiden (arbeidstakere) påvirkes av bidragsstrukturen så vel som belønningsstrukturen. Et hyppig brukt insentiv fra statens side for å redusere arbeidstid er reduksjon av pliktige bidrag til folketrygden. Undersøkelsen viser at ansettelsespolitikk som styres via folketrygden implementeres med det mål å få arbeidsgiverne til å redusere arbeidstiden for de ansatte, og slik erstatter eller kompletterer et trygdesystem som fremmer fulltidsarbeid. Forfatterne hevder at både arbeidstakere og trygdesystemet vil tape på en slik form for arbeidstidsreduksjon, og anbefaler en reform av trygdesystemet som fremmer kortere arbeidstid så vel som et belønningssystem som tar høyde for de ulike karriereprofilene som en kommer til å observere i fremtiden. Studien analyserer Belgia, Frankrike, Finland, Spania og Storbritannia. I Belgia og Frankrike har det blitt iverksatt ulike tiltak for å oppmuntre arbeidsgivere til å redusere arbeidstiden, men arbeidsgiverne taper på dette med tanke på fordeler, særlig i Frankrike. De konkrete tiltakene gir insentiver som går på tvers av insentivene som kommer som følger av strukturen på trygdesystemet. I tillegg bidrar ikke tiltakene til en styrking av trygdesystemet, som allerede lider av underskudd. I Storbritannia og Spania oppmuntrer trygdesystemet til marginalt arbeid uten sosial beskyttelse. På den annen side oppmuntrer tilgangen og mengden av trygdeytelser til typiske karriereprofiler. Slik fører systemet til en dualisering av arbeidsmarkedet, der - innen en husholdning - en part har en marginal jobb (kvinnen) og en part har en fulltids karrierestilling, for å kvalifisere til trygdeytelser (mannen). Dette kan medføre risiko for fattigdom for den marginale parten. Danmark og Finland har systemer uten tiltak for å fremme redusert arbeidstid, og ytelsene er nøytrale i forhold til valg av arbeidstidsordning. Forfatterne konkluderer med at bidrag til og ytelser fra folketrygden er dårlig tilpasset arbeidstidsendringene man ser i dag. I tillegg bør insentivene for kortere arbeidstid være like for arbeidsgivere og arbeidstakere, for å kunne skape "valgt" arbeidstid i stedet for "pålagt" arbeidstid. Trygdesystemene bør heller ikke være av en slik art at de fremmer marginale jobber uten full sosial beskyttelse, noe som også innebærer at trygdesystemene bør revideres slik at de tar høyde for mangfoldet av karriereprofiler som en vil se i fremtiden.
Vurdering av studien	
Type arbeidstids-reduksjon	

8.

Navn	"Working time in Denmark - Review for the EU Working Time Study"
Forsker	Anna Ilsøe
Institusjon	Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisasjonsstudier Sociologisk Institut, Københavns Universitet
Land	Danmark
Sektor	
Link	
Utgivelsesår	2006
Referat og hovedfunn	Artikkelen omhandler arbeidstidsreguleringer i Danmark. Arbeidstid reguleres både ved lovgivning, kollektive avtaler på sektornivå og kollektive/individuelle avtaler på virksomhetsnivå. Lovgivning spiller bare en liten rolle, og de kollektive forhandlingene har i stor utstrekning blitt desentralisert gjennom rammeavtaler på sektornivå. I tillegg får arbeidstidsavtaler på virksomhetsnivå en stadig større rolle. Arbeidstidsregulering gjennom kollektive avtaler er forholdsvis homogen i Danmark. Ingen av de toneangivende avtalene benytter seg av "opt out"-muligheten som tilbys i EU-direktivet om arbeidstid (gir muligheter til arbeidsuke > 48 t). I offentlig sektor trer en ny kollektiv avtale i kraft i oktober 2006. Denne avtalen inneholder i større grad enn tidligere <i>option clauses</i>, eller opsjonsklausuler. Dette innebærer at det åpnes for forhandlinger på virksomhetsnivå på visse områder, så som f.eks. fleksitid og annuitetsberegning av arbeidstimer, innen visse rammer. Den danske debatten om arbeidstid har også fokusert på to andre aspekter i tillegg til EU-direktivet. De to aspektene omhandler ekstra ferie og de såkalte <i>pilot schemes</i>. Under paraplydiskusjonen om forbedret arbeidskvalitet har de danske arbeidslivsaktørene fokusert på ekstra ferie og pensjonsordninger. Idet dette arbeidet har avstedkommet gode resultater, har det både fra arbeidsgivernes side og arbeidstakernes side vært klart at det ikke er rom for noen reduksjon i antall ukentlige arbeidstimer, som i alle de toneangivende avtalene er 37 timer. Når det gjelder <i>pilot schemes</i>, så har disse hatt betydning i arbeidet med sektoravtalene. Ordningen åpner for at man på virksomhetsnivå kan ha avvik fra sektoravtalen. Dette har vært velkomne ordninger for fagforeningene, og det forklares med at det i Danmark er bred og høy oppslutning om fagforeningene, og at forhandlingskompetanse til å sikre gode særavtaler også finnes selv i små bedrifter.
Vurdering av studien	
Type arbeidstids-reduksjon	Rent faktisk har det vært få statistisk signifikante endringer i arbeidstiden mellom 2000-2005, og det generelle bildet er at arbeidstiden har endret seg svært lite. Den mest betydelige endringen har vært i volumet av årlige timer arbeidet <i>innenfor</i> de ulike sektorene. For eksempel har volumet innen produksjonssektoren falt med 11,5 %, noe som indikerer at sysselsettingen for lavt-/ikke-kvalifiserte arbeidere har sunket. I bygge- og servicesektoren har volumet økt uten at antall arbeidstimer per uke har økt, noe som gjør at man kan konkludere med at økningen i timevolum er synonymt med økt sysselsetting innen disse sektorene.
Pensjonerings-tidspunkt	Sektoravtalene i dansk arbeidsliv har også pensjoneringstidspunkt som et omdiskutert område. I tider med lav arbeidsledighet er det misnøye blant arbeidsgiverpartene over den høye andelen som pensjonerer seg i en alder av 60-62.
Produktivitet	Produktivitetsveksten i Danmark mellom 2000 og 2003 var relativt sterk, samtidig som det totale antallet arbeidstimer forble relativt uforandret, hvilket antyder at veksten i produktivitet ikke bare kan forklares i form av endring i antallet arbeidstimer, noe som bekreftes av BNP-tall. Mye av forklaringen kan ligge i oppmykningen av regelverket i forhold til fleksibel arbeidstid, fremforhandlet på virksomhetsnivå.
Trivsel på jobben	I 2005 uttrykte et stort flertall av danske arbeidstakere en følelse av sikkerhet i forhold til arbeidet sitt, noe som er overraskende gitt den høye mobiliteten i det danske arbeidsmarkedet.

9.

Navn	"Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations"
Forsker	Gerhard Bosch og Steffen Lehndorff
Institusjon	Cambridge Journal of Economics 2001, 25
Land	
Sektor	
Utgivelsesår	2001
Referat og hovedfunn	Behandler Belgia, Danmark, (Vest-)Tyskland, Frankrike, Hellas, Storbritannia, Irland, Italia, Luxembourg, Nederland, Portugal og Spania. Artikkelen peker blant annet på store internasjonale forskjeller i arbeidstid, og én viktig årsak til dette mener forfatterne å finne i de ulike kollektive forhandlingssystemene, og de ulike måtene fagforeningenes forhandlingsmakt har utviklet seg på. Studien har produktivitet, vekst og sysselsetting som hovedfokus.
Vurdering av studien	
Type arbeidstids-reduksjon	Artikkelen fokuserer på kollektive arbeidstidsreduksjoner, dvs. redusering av påkrevd eller kollektivt fremforhandlet ukentlig eller årlig arbeidstid for store grupper av arbeidstakere.

10.

Navn	"Time to move up a gear - The new partnership for growth and jobs "
Forsker	
Institusjon	European Commission
Land	EU
Sektor	
Link	http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/2006_annual_report_full_en.pdf
Utgivelsesår	2006
Referat og hovedfunn	Rapporten berører ikke konkrete emner innenfor arbeidsorganisering, men argumenterer for at denne organiseringen bør bane vei for større fleksibilitet, både hva angår arbeidstidsordninger og muligheter for nyutdannede og eldre til å delta på arbeidsmarkedet.
Vurdering av studien	

11.

Navn	"Globalisation, Work Patterns and Capital Operating Times: Further Analysis Paper"
Forsker	Derek Bosworth og Mark Smith
Institusjon	Manchester School of Management, UMIST
Land	UK
Sektor	
Link	
Utgivelsesår	2000
Referat og hovedfunn	Artikkelen undersøker koblinger mellom arbeidsmønstre, særlig arbeidstid(/-timer) og <i>capital operating times</i> , og globalisering.
Vurdering av studien	

12.

Navn	"Changing Industrial Relations in Europe"
Forsker	Anthony Ferner og Richard Hyman (red.)
Institusjon	Blackwell Publishers
Land	EU (15) + Norge og Sveits
Sektor	
Utgivelsesår	1998
Referat og hovedfunn	Boken tar for seg 4 spesifikke temaer; (i) spørsmålet om "internasjonalisering" som nøkkelutfordringen for levedyktigheten av sterke nasjonale reguleringsregimer, (ii) desentralisering og fleksibilitet som nøkkelområder i industrirelasjoner, (iii) hvorvidt og hvor langt "internasjonalisering" har redusert reguleringskapasiteten til nasjonalstaten og (iv) nasjonalstatens kapasitet til å til å besvare transnasjonalt press. Irland: "Programme for National Recovery" ble iverksatt i 1987, og var en sammenslutning mellom ulike arbeidsmarkedsaktører og interesseorganisasjoner. Ett aspekt av dette programmet var en generell overenskomst om at forhandlinger om redusert arbeidstid skulle finne sted. Disse forhandlingene ledet frem til en rammeavtale og lokale forhandlinger som resulterte i en reduksjon av arbeidsuken for de fleste arbeidstakere fra 40 til 39 timer. Danmark: I 1987, etter ulike arbeidskonflikter og mislykkede forhandlinger, ble det på desentralisert nivå inngått en 4-årig kontrakt som på den ene siden banet vei for konfliktløsning og forhandlinger på industrisektornivå, og på den annen side reduserte arbeidsuken fra 39 til 37 timer. Regelverket for arbeidstidsregulering har endret seg på en grunnleggende måte, og har blitt mer fleksibelt. 1987-avtalen foreskriver f.eks. ikke arbeidstimer pr uke, men snarere månedlige eller årlige arbeidstimer, noe som blant annet har gitt økt fleksibilitet i forhold til sesongbetonte næringer. Tyskland: "Working Time Act" fra 1994 er tiltenkt å "garantere sikkerheten og beskytte helsen til arbeidstakere", men også å "forbedre forholdene for mer fleksibilitet i forhold til arbeidstid", samt å "tilpasse arbeidstiden til endrede sosioøkonomiske forhold". Blant bestemmelsene er at arbeidstiden kan beregnes over en periode på 6 måneder, ut fra en normal arbeidsuke på 40 timer fordelt på fem dager. Innen denne 6 månedersperioden kan det opereres med 60-timers arbeidsuke uten særskilt begrunnelse, og også ut over dette, gitt at partene er enige. "Kvalitative" kampområder for fagforeningene (altså forhold som ligger utenfor spørsmålet om lønnsøkning) har siden 70-tallet blitt dominert av krav om redusert arbeidstid, dels som en strategi for jobbskaping. Imidlertid fremtrådte lønsspørsmålet igjen i 1992 og ut over. Redusert arbeidstid, i form av økt ferie, har økt fra 2 uker i 1950 til 6 uker i 1990. Siden 50-tallet har den 48 timers kontraktfestede arbeidsuken steg for steg blitt redusert til 40 timer. Offentlig sektors 40 timers uke kom etter at 40 timers arbeidsuke hadde blitt implementert i ulike sektorer av industrien. Denne ordningen sto ved lag helt til 1984 da arbeidere ved IG Metall streiket for 35 timers uke, og det ble inngått et kompromiss ved 38,5 t. I 1995 var det mindre enn 4 % av arbeidsstyrken som fortsatt arbeidet 40 timers uker. Ca 25 % ble dekket av en 35-timers avtale, og gjennomsnittlig arbeidsuke var på 37,5 timer. Forskjell i arbeidstid i tidligere Øst og Vest, der Øst gjennomsnittlig ligger et sted mellom 38 og 40 timer, men betalt ferie har blitt tilnærmet likt. Østerrike: fagforeningene i landet har historisk hatt nære forbindelser til kapitalkreftene, og på tross av stor stabilitet har de tilpasset seg endringer i den politiske maktbalansen. Dette har hatt som følge at de tidligere hadde nære bånd til den sosialdemokratiske regjeringen, så har de måttet endre seg når denne regjeringen gikk inn i regjeringskoalisjoner med andre partier - uten det samme fokuset på full sysselsetting. Dermed har fagforeningenes argument for kortere arbeidstid vært basert på et ønske om å redusere arbeidsledighet. Gitt den østerrikske fagbevegelsens tilknytning til stat og kapitalkrefter, har den primært vært fokusert på kvantitative, makroøkonomiske mål. Kvalitative mål relatert til temaer på de enkelte arbeidsplassene har klart kommet i andre rekke. Industristrukturen og -organiseringen i Østerrike har historisk sett blitt lite kritisert, men har blitt utsatt for stadig mer kritikk, der særlig krav om deregulering og økt fleksibilitet i forhold til bl.a. lønn og arbeidstid lar seg høre.

	Nederland: på slutten av 70-/begynnelsen av 80-tallet gjorde en vanskelig økning i arbeidsledigheten at fagforeningene gikk inn for redusert arbeidstid. I frykt for at regjeringen skulle innføre en generell reduksjon som kompensasjon for tilbakeholdenhet med lønnsøkninger, gikk arbeidsgiverne med på en avtale med fagforeningen om en sentral avtale dem i mellom. Som en følge av avtalen sank reallønningene, samtidig som arbeidstiden sank fra 40 til 38 timer i gjennomsnitt per uke - primært gjennom lengre ferier. I 1996 ble det igjen forhandlet om redusert arbeidstid, og i en rekke sektorer og virksomheter ble det igangsatt forsøk med kortere arbeidsuker. Blant disse: banker, detaljhandel, utdanning, sykehus, postvesen, Akzo-Nobel, Unilever m.fl. Det ble på dette tidspunkt ikke planlagt flere reduksjoner, men det ble spekulert i at fokus fremover ville ligge på "kvalitative" områder, så som opplæring, foreldrepermisjon, sabbatsfravær og ansettelsesdyktighet. Belgia: De fleste ordninger som har blitt fremforhandlet gjennom forhandlinger i privat sektor har stort sett blitt utvidet til å gjelde offentlig ansatte. I 1996 ble en regjeringsinspirert avtale om omfordeling av arbeidstid, der arbeidstakere kunne søke på 4/5 av en stilling, nådd for alle offentlige tjenestemenn i stats- og regionaladministrasjonene.
Vurdering av studien	Frankrike: Robien-loven som gav arbeidsgivere økonomiske insentiver til å redusere arbeidstiden ble vedtatt i 1996. I tillegg til å redusere arbeidstiden, var en annen målsetting for loven det å mane til forhandlinger om redusert arbeidstid på sektor- og virksomhetsnivå.
Type arbeidstids-reduksjon	Nederland: når økonomien bedret seg mot slutten av 80-tallet, kom det igjen krav om redusert arbeidstid, men arbeidsgiveren erklærte en reduksjon fra 38 timer som forbudt område - som alternativ ble nevnt økt fleksibilitet og muligheter for deltidsansettelser.
Tidspress på jobben	I det nederlandske tilfellet kommer det til uttrykk at reduksjonen i arbeidstid medførte økt arbeidstakt.

13.

Navn	"Trends in Hours and Economic Growth" Discussion Paper Series, International Macroeconomics, nr 5440
Forsker	Liwa Rachel Ngai og Christopher Pissarides
Institusjon	Centre for Economic Policy Research
Land	UK
Sektor	
Link	http://www.cepr.org/pubs/new-dps/dplist.asp?dpno=5440
Utgivelsesår	2006
Referat og hovedfunn	Artikkelen tar for seg forholdet mellom økonomisk vekst og gjennomsnittlig antall arbeidstimer per uke. I tidlige stadier av økonomisk vekst er det typisk at antall arbeidstimer reduseres, mens det i senere stadier ikke er en like klar tendens og ikke noen systematikk i det overordnede dynamiske mønstret. På tross av forskjeller mellom land, er hovedtrenden at reduksjonstendensen enten bremser opp eller reverseres.
Vurdering av studien	Artikkelen er teknisk krevende, og trekker vesentlig på til dels kompliserte og noe utilgjengelige matematiske beregninger.

14.

Navn	"Kortere arbeidsdag - bedre liv eller trussel mot velferdsstaten?"
Forsker	Steinar Holden
Institusjon	"Søkelys på arbeidsmarkedet". Tidsskrift, Institutt for Samfunnsforskning. Nr 1/2006
Land	Norge
Sektor	
Link	http://folk.uio.no/sholden/Norsk/Arbeidstid-sokelys.pdf
Utgivelsesår	2006
Referat og hovedfunn	Artikkelen drøfter om redusert arbeidstid er et godt virkemiddel mot slitasje, høyt sykefravær og ledighet. Redusert arbeidstid som middel for å få ned arbeidsledigheten sees i et kortsiktig og langsiktig perspektiv. Artikkelen argumenterer for at i et kortsiktig perspektiv vil arbeidstidsreduksjon kunne føre til at, såfremt timelønn og produktivitet holdes fast, bedriften vil kunne bruke like mange timeverk til samme kostnad og produktivitet, og flere arbeidstakere kan få jobb. Imidlertid er det ofte snakk om lønnskompensasjon - d.v.s. at fast lønn ikke reduseres selv om arbeidstiden reduseres. Dette avstedkommer insentiver for bedriften å redusere produksjonen, og dermed redusere sysselsettingen målt i timeverk. Forfatteren tar som utgangspunkt at det i offentlig sektor er rimelig å anta at samlet lønnsbudsjett vil forbli uendret ved en arbeidstidsreduksjon, noe som dermed å priori ikke vil påvirke sysselsettingen målt i antall ansatte. På en generell basis argumenteres det i artikkelen også for at det er uklart hvor mye en kan lære av slike forsøk i et helhetlig perspektiv. Dette er fordi forsøk gjerne gjøres på arbeidsplasser der det er problemer, og at det får et heldig utfall fordi det man forsøker bryter opp i en uheldig situasjon på arbeidsplassen, uten at dette behøver å innebære at den nye løsningen ville være bedre på mer varig basis. I tillegg påpekes det i artikkelen at den demografiske utviklingen innebærer en kraftig økning i behovet for arbeidskraft innen helse- og omsorgsykker, og kortere arbeidstid vil gjøre det vanskeligere å imøtekomme dette behovet. I følge artikkelen vil 6-timers arbeidsdag innebære en reduksjon i samlet arbeidstilbud, som vil forsterke utfordringene knyttet til den demografiske utviklingen. I tillegg er målsettinger om 6-timers arbeidsdag kombinert med forventninger om full lønnskompensasjon illusorisk.
Vurdering av studien	
Sykefravær	Logikken bak argumentet om redusert arbeidsledighet og redusert sykefravær er at det i stress- og slitasjetunge jobber vil bli en redusert belastning dersom arbeidstiden reduseres. Dette argumentet sees i sammenheng med effektivitetshensyn. Dersom arbeidsdagen blir kortere, blir det enda viktigere med høy effektivitet, og belastningen reduseres ikke med nødvendighet. Artikkelen henviser både til forsøk der sykefraværet har falt (Nicolaisen og Olberg 2005) og andre der det ikke har falt (Bjørnskaug 1997).
Produktivitet	Dersom produktivitetsnivået skal opprettholdes samtidig med at 6 timers arbeidsdag blir fulgt av lønnskompensasjon, er det en forutsetning at arbeidsgiverne eller staten bærer tapet ved redusert produksjon. På kort sikt vil dette være mulig i både privat og offentlig sektor, mens det på lang sikt ikke vil være gjennomførbart for private bedrifter. Dersom staten skal dekke sitt tap, må dette dekkes i økte skatter eller redusert offentlig tilbud.

15.

Navn	"Forsøk med 6-timersdag"
Forsker	Erling Barth
Institusjon	Institutt for samfunnsforskning
Land	Norge
Sektor	
Link	http://odin.dep.no/filarkiv/275873/ISF_jan_06.pdf
Utgivelsesår	2006
Referat og hovedfunn	Notatet tar for seg en del hovedproblemer knyttet til forsøk med 6-timersdag eller andre arbeidstidsreformer, på basis av AIDs notat av 6. desember 2005. Artikkelen understreker viktigheten av at man klargjør om effektene man er ute etter å måle er knyttet til arbeidstaker eller bedrift/virksomhet. Sykefravær, helse og trivsel, faktisk arbeidstid, arbeidsfordeling i hjemmet, antall ekstrasjobber eller inntektsopptjening er eksempler på effekter knyttet til arbeidstakeren. Effekter på produktivitet, kapitalutnyttelse, åpningstider og arbeidsmiljø er eksempler på effekter som knyttes til arbeidsgiveren/bedriften/virksomheten. Notatet presenterer refleksjoner rundt hva 6-timersforsøket innebærer, og hvordan man kan gå frem for å måle virkninger. Slik det fremkommer i notatet, er det særlig to hovedutfordringer som vil gjøre seg gjeldende i forsøkene med 6-timersdag: (i) selvseleksjon, som følger av en betydelig grad av frivillighet i deltakelsen, og (ii) man har heterogene effekter som følge av variasjoner i underliggende teknologi og markedsforhold. Heterogene effekter kan gjøre at det blir 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. Forsøkene er knyttet til særlig to validitetsproblemer. Det ene dreier seg om intern validitet, og her er de største truslene utelatte variabler og seleksjonseffekter. Det første kan løses ved å velge kontrollgruppe så lik forsøksvirksomhetene som mulig, og dels ved å innhente informasjon om andre faktorer som kan tenkes å påvirke utfallet for de to gruppene ulikt. Seleksjonsproblemet anses for å være av større betydning. Dersom gjennomføringen av forsøkene er forbundet med en viss frivillighet/positiv deltakelse, støter man på slike problemer. dersom gjennomføringen innføres pliktig, risikerer man sabotasje. En mulig løsning på seleksjonsproblemer er at virksomhetene får kompensasjon (men på en måte som ikke virker vridende på utfallsvariabelen). Den eksterne validiteten - det vil si i hvilken grad utfallene av forsøkene kan generaliseres til andre virksomheter - avhenger av heterogeniteten i effektene. Redusert arbeidstid kan virke produktivitetsfremmende i noen jobber, tvert om i andre jobber. Likeledes kan redusert arbeidstid i noen jobber tenkes å bidra til økt trivsel, mens det i andre jobber kan tenkes å virke i motsatt retning. Grunnen til at dette er et hovedproblem er at det ikke er grunn til å anta at effektene er like på tvers av yrker og virksomheter.
Vurdering av studien	Notatet er i all hovedsak et innspill til hvordan forsøkene best kan gjennomføres, og hvilke metodiske hensyn som bør legges til grunn.

16.

Navn	"The 35-hour week legislation hotly debated in France"
Forsker	Hedva Sarfati
Institusjon	
Land	Frankrike
Sektor	
Link	http://www.newwork.com/Pages/Contributors/Sarfati/Debate.html
Utgivelsesår	1999
Referat og hovedfunn	Artikkelen behandler den franske lovgivningen vedrørende 35-timersuken, og de temaene den legger for dagen. Robien-loven av 1996, som fremmet jobbskaping og -preservering gjennom reorganisering og reduksjon av arbeidstid ved hjelp av kollektive forhandlinger. Konseptet var forholdsvis vellykket, men det var en kostbar ordning i form av økonomiske (skatte)ressurser. Lovgivningen som ble innført i 1998 ("la Loi Aubry") tok sikte på å alminneliggjøre 35-timersuke for bedrifter som ansatte mer enn 20 medarbeidere innen 1.1.2000, og mindre bedrifter 2 år senere. Målsettingen var tredelt: (i) gjenopplive kollektive forhandlinger, (ii) fremme tidlig innføring av arbeidstidsreduksjoner og (iii) skape eller bevare arbeidsplasser. Aubry-loven lot imidlertid en del viktige faktorer henge litt i luften, hvilket var årsaken til at loven ble supplert med et annet lovforslag. Dette lovforslaget skulle i større grad behandle formalitetene rundt 35-timersuken, men ble kraftig debattert. Diskusjonstemaene kretset særlig rundt: (i) definisjonen på lovlig arbeidstid, (ii) overtidskvoter og -kompensasjon, (iii) minstelønn, (iv) deltidsarbeid og (v) redusert arbeidstid for ledelsesansatte. Artikkelen ser på utfallet av denne lovgivningen i forhold til arbeidstidsreduksjon, flere arbeidsplasser, bevaring av arbeidsplasser, og kollektive forhandlinger. Hva gjelder kollektive forhandlinger, så har lovgivningen langt på vei klart å nå målsettingen. Over 50 % av bedriftene med mer enn 20 ansatte gikk inn i forhandlinger. Også i små bedrifter ble dette mer utbredt, trass i den lave fagforeningsrepresentasjonen i slike bedrifter. Innen utgangen av september 1999 var det inngått 119 industriavtaler, som dekket 10,5 millioner arbeidstakere. I forhold til nye arbeidsplasser, så ble det skapt rundt 290 000 jobber i privat sektor, eller 2,1 % økning fra 98-99, noe en ikke har sett tidligere i Frankrike. Denne veksten er nesten lik veksten i BNP i den aktuelle perioden (2,2 %). 123 000 av disse jobbene skyldes arbeidstidsreduksjonen (inkludert bevaring). Imidlertid er også dette en kostbar ordning, der statssubsidiene til arbeidsgivernes kostnader beløp seg til 110 milliarder franc, og det stilles spørsmål om disse midlene kunne ha blitt brukt på en annen måte.
Vurdering av studien	

17.

Navn	"Employment, Unemployment and Reducing Working Time. The General Framework and the Case of France"
Forsker	Gilbert Cette
Institusjon	Université d'Aix-Marseille II, Conseil d'Analyse Economique
Land	Frankrike
Sektor	
Linki	http://www.cae.gouv.fr/doc/DOCUMENT2.pdf
Utgivelsesår	2000
Referat og hovedfunn	En viktig konklusjon i artikkelen er at hvis en arbeidstidsreduksjon ikke endrer den helhetlige produksjonskostnaden til virksomheter, påvirker den heller ikke den langsiktige likevektsarbeidsledigheten. Imidlertid vil den akselerere en reduksjon i syklisk arbeidsledighet på kort- og mellomsikt. En annen hovedkonklusjon er at finansieringen av en arbeidstidsreduksjon er essensiell. Den består i (i) strukturell statlig subsidiering, som må ligge på nullkostnad ex post for finansieringsinstansen, (ii) timebasert produktivetsgevinst som følge av WTR'en (Working Time Reduction) og (iii) lønnsmoderasjon. En overordnet konklusjon er at en god WTR-plan kan fremkalle en spontan prosess med den gunstige virkningen at syklisk arbeidsledighet på kort- og mellomsikt reduseres. På spørsmål om det bør legges opp til en varig arbeidstidsreduksjon når det kun kan påvises kort- og mellomsiktige virkninger på arbeidsledigheten er svaret betinget. Dersom den kortsiktige virkningen er noe som en forventer vil oppstå gjennom kollektive forhandlinger, kan WTR'en sees som å foregripe begivenhetene på en ikke uheldig måte. Men dersom det ikke forventes at en slik reduksjon allikevel vil komme gjennom forhandlinger, vil den langsiktige finansieringen av reduksjonen sannsynligvis heve den helhetlige produksjonskostnaden for firmaene. De ansatte vil ikke bidra tilstrekkelig - i form av moderasjon i lønnskravene - til finansieringen, og det vil forekomme en langsiktig økning i helhetlig produksjonskostnad, og den langsiktige arbeidsledigheten vil øke.
Vurdering av studien	Studien er en til dels omfattende undersøkelse av arbeidstidsreduksjoner og forholdet til sysselsetting. Med utgangspunkt i at redusert arbeidstid ikke har noen virkninger på langsiktig arbeidsledighet, stilles spørsmålet om hvorvidt en således bør oppmuntre en varig reduksjon i arbeidstiden. I tillegg gis en oversikt over virkningene av WTR på sysselsetting og de primære måtene å finansiere en slik reduksjon på.