

## **Kortere arbeidsdag – bedre liv eller trussel mot velferdsstaten?**

Av

Steinar Holden

Arbeidstidens lengde er tilbake i søkelyset. I Norge blir 6-timers dagen fremstilt som et egnet virkemiddel mot slitasje og høyt sykefravær, og dette er en sentral motivasjon for Regjeringens planlagte forsøk. I andre land har diskusjonen om arbeidstiden i større grad vært rettet mot virkningene på arbeidsledigheten. Deling av arbeid er blitt foreslått som tiltak for redusert arbeidsledighet. Men det har også vært eksempler på det motsatte, der arbeidstakere har akseptert lengre arbeidstid for å bevare jobbene.

I denne artikkelen vil jeg drøfte om redusert arbeidstid er et godt virkemiddel mot slitasje, sykefravær og ledighet. Først vil jeg imidlertid diskutere den sentrale bakenforliggende problemstillingen om valget mellom arbeid og fritid. Som et bakteppe vil jeg gjøre rede for noe av litteraturen som drøfter hvorfor europeere arbeider så mye mindre enn amerikanere gjør.

### **Arbeid eller fritid?**

Kortere arbeidstid gir mindre produksjon, og dermed mindre tilgang på varer og tjenester, men også mer fritid. Er det verdt det? I følge standard økonomisk teori blir resultatet best dersom hver enkelt arbeidstaker mottar en lønn som tilsvarer hans eller hennes produktivitet, og at arbeidstakeren så bestemmer arbeidstiden selv. I dette tilfellet vil arbeidstakeren selv vurdere om økt fritid er verdt tapet i form av redusert produksjon.

I praksis er det imidlertid mange årsaker til avvik fra dette enkle tankeskjemaet. Et slikt avvik er at organiseringen av arbeidet kan bli vanskelig dersom hver enkelt arbeidstaker skulle velge selv. Dette tilsier en regulering til en normalarbeidstid, som vil gjelde som en basis for de fleste arbeidstakere. Mange arbeidstakere jobber likevel mer eller mindre enn normalarbeidstiden, gjennom overtid eller deltid. Spørsmålet blir dermed i hvilken grad valg av normalarbeidstid, samt tilrettelegging for overtid eller deltid, samlet gir en arbeidstid som er i samsvar med hva den enkelte arbeidstaker ville ønske, dersom han eller hun mottok en lønn lik produktiviteten.

En sentral årsak til et avvik er skatter og avgifter, som innebærer at arbeidstakeren reelt sett mottar betydelig lavere lønn etter skatt, enn det arbeidsgiveren betaler. Inntektsskatt,

arbeidsgiveravgift og merverdiavgift – ofte til sammen omtalt som skattekilen - innebærer at kostnaden for arbeidsgiver ved en arbeidstime er mye høyere enn den økning i kjøp av varer og tjenester som arbeidstakeren kan oppnå ved å jobbe en time mer. Skattekilen påvirker arbeidstiden gjennom to motstridende effekter: substitusjonseffekten - arbeidstakeren får mindre økning i varer og tjenester ved å jobbe en time mer – tilsier redusert arbeidstid, mens inntektseffekten – ved høye skatter blir arbeidstakerens forbruk lavt - tilsier at arbeidstakeren vil jobbe mer. Samlet er virkningen uvis.

I et mye omtalt arbeid argumenter Prescott (2004) for at høyere skatter i Europa er den sentrale årsaken til at europeere nå jobber betydelig mindre enn man gjør i USA. Tyskere og franskmenn jobber i følge tall fra OECD ca 1450 timer i året (2004, i gjennomsnitt av alle sysselsatte), mens i USA jobber man 1800 timer – og i Norge 1360 timer. Forskjellen er overraskende stor, ikke minst fordi tyskere, franskmenn og amerikanere jobbet omtrent like mye i 1970, mens nordmenn da jobbet ca 150 timer mindre per år. Skattekilens får en sterk effekt i Prescotts analyse, fordi han antar at offentlig konsum, finansiert gjennom høye skatter, er en perfekt substitutt til privat konsum, slik at inntektseffekten blir nøytralisert. Med andre ord: Europeerne behøver ikke jobbe mye for å betale for de høye skattene, fordi det ikke gjør noen forskjell om konsumet er privat, betalt av lønn etter skatt, eller offentlig, finansiert ved skatter. Dermed blir det bare substitusjonseffekten som gjenstår, og skattene får en kraftig negativ effekt på arbeidstilbudet. I Prescotts analyse gir høye skatter i Europa et betydelig velferdstap ved at arbeidstakerne jobber for lite. Dersom denne analysen er riktig, har Norge, med relativt høye skatter, og svært lav gjennomsnittlig arbeidstid, også et betydelig velferdstap ved at vi jobber for lite.

Prescotts analyse blir kritisert bl.a. av Alesina, Glazer og Sacerdote (2005), som hevder at Prescotts konklusjon hviler på en forutsetning om at arbeidstilbudet er betydelig mer elastisk enn det en kan finne støtte for i empirisk litteratur om individers arbeidstilbud. Alesina et al (2005) lanserer derfor to alternative forklaringer, om sosial multiplikatorer og om fagforeninger og arbeidsmarkedsreguleringer.

Forklaringen med sosiale multiplikatorer bygger på antakelsen om at det er positive eksterne virkninger i arbeidstakeres konsum av fritid, ved at nytten av fritid er større dersom også andre har fritid. F.eks. er nytten av lørdagsfri større når ektefelle, barn og venner også har fri på lørdager. Det faktum at det overveldende flertall av arbeidstakere faktisk tar fri på lørdag, istedenfor en annen dag i uken som ville gitt bedre utnyttelse av produksjonsutstyret og mindre bilkøer, blir tolket som et klart tegn på at slike positive eksterne virkninger eksisterer. Positive eksterne virkninger vil forsterke elasticiteten i arbeidstilbudet, fordi når

høyere skatter fører til at andre jobber mindre og dermed har mer fritid, så vil dette øke din verdi av fritid, og dermed forsterke din reduksjon i arbeidstiden. Dersom kortere arbeidstid i Europa reflekterer sosiale multiplikatorer, er det mindre opplagt at høye skatter og lavt antall arbeidede timer innebærer et velferdstap. Alesina et al argumenterer imidlertid for at de empiriske studiene i noen grad allerede har fanget opp effekten av sosiale multiplikatorer, og de konkluderer dermed at dette bare kan være en liten del av forklaringen på kort arbeidstid i Europa.

Alesina et al fremhever fagforeninger og arbeidsmarkedsreguleringer som hovedforklaringen på lavere arbeidstilbud i Europa. Fagforeninger i Europa har i hele det forrige århundret arbeidet for å redusere arbeidstiden, i stor grad motivert av et ønske om å beskytte jobber og redusere arbeidsledigheten. Målsettingen om å redusere arbeidsledigheten har i liten grad lyktes, men arbeidstiden har åpenbart gått ned. Alesina et al vil ikke konkludere om den lavere arbeidstiden i Europa innebærer et velferdstap. Kortere arbeidstid og lengre ferier enn det som ville blitt valgt i et individualisert arbeidsmarked, kan være gunstig på grunn av sosiale multiplikatorer. Som støtte for dette viser Alesina et al til sammenligninger mellom ulike land der en finner en negativ samvariasjon mellom gjennomsnittlig arbeidstid og i befolkningens rapporterte tilfredshet med livet.

Alesina et al (2005)s poeng om sosiale multiplikatorer gir grunn til å tro at velferdstapet ved lavt arbeidstilbud i Europa er betydelig mindre enn det som Prescott finner. Det er også andre faktorer som kan påvirke arbeidstiden, som trekker i samme retning. Dersom arbeidstakere konkurrerer om posisjoner, f.eks. ved at den arbeidstaker som gjør den beste jobben blir forfremmet, kan resultatet bli at arbeidstakerne velger betydelig høyere arbeidstid enn det som ville ønskelig for arbeidstakerene samlet sett. Videre kan arbeidsgivere tilby jobber med lang arbeidstid fordi dette foretrekkes av arbeidsvillige arbeidstakere, og dermed bidrar til gunstig seleksjon av arbeidstakere sett fra arbeidsgivers synspunkt.

På den annen side er det liten tvil om at høye skatter, der inntektseffekten i stor grad nøytraliseres gjennom at skattene finansierer offentlig konsum, isolert sett taler for at arbeidstiden i Europa er under det optimale. Ljungqvist (2005) og Rogerson (2005) sin kritikk at Alesina et al (2005), der de hevder at arbeidstilbudet i makro er betydelig mer elastisk enn enkeltindividens arbeidstilbud, og med støtte til Prescotts analyse, taler også for dette.

### **Virkning på arbeidsledigheten**

I flere europeiske land har redusert ledighet vært et viktig argument for en reduksjon i arbeidstiden. Tanken har vært at arbeidsplasser er et begrenset gode, som flere kan få tilgang

til dersom alle jobber litt mindre. I en kortsiktig sammenheng, der timelønn og produktivitet holdes fast, vil dette argumentet kunne ha en del for seg. Bedriftene vil i så fall kunne bruke like mange timeverk, til samme kostnad og produktivitet, og flere arbeidstakere kan få jobb. Imidlertid er det flere haker ved denne tankegangen. For det første er arbeidstidsreduksjon ofte kombinert med økt timelønn, for helt eller delvis å opprettholde årslønnen. Økt timelønn vil gjøre det lønnsomt for bedriften å redusere produksjonen, og dermed redusere sysselsettingen målt i timeverk. Spørsmålet blir hvor sterk denne effekten er. I offentlig sektor kan det som et utgangspunkt være rimelig å anta at samlet lønnsbudsjett er uendret. I så fall vil en reduksjon i arbeidstiden med full lønnskompensasjon, dvs uendret årslønn, ikke påvirke sysselsettingen målt i antall ansatte.

I Tyskland har det i de senere år vært flere bedrifter, bl.a. Siemens og DaimlerChrysler, der en har inngått avtaler i motsatt retning, med økt arbeidstid til redusert timelønn (Calmfors et al, 2005). Enkelte har tolket dette som at globaliseringen tvinger frem økt arbeidstid, men en slik tolkning er det neppe grunnlag for. En rimeligere tolkning er at sterk konkurranse har ført til et press om lavere lønninger i disse bedriftene, og at arbeidstakere i lys av dette har akseptert lengre arbeidstid for å unngå reduksjon i årslønnen.

Dersom en skal se på de mer langsiktige virkningene på arbeidsledigheten, må en ta hensyn til hvordan arbeidstidens lengde påvirker lønns- og prisfastsettelsen, og derigjennom likevektsledigheten i økonomien. Høy internasjonal kapitalmobilitet innebærer at reallønnsnivået i økonomien blir bestemt av produktivetsnivået, samt de internasjonale kravene til kapitalavkastning. Redusert arbeidstid vil derfor føre til lavere likevektsledighet hvis og bare hvis det fører til økt lønnsmoderasjon, dvs. at det er behov for mindre arbeidsledighet for å få samsvar mellom lønnsfastsettelsen og det reallønnsnivået som økonomien på lang sikt kan gi. I teorien vil kortere arbeidstid ha en rekke virkninger på lønnsfastsettelsen, i begge retninger, og den samlede virkningen er uviss. Heller ikke empiriske undersøkelser gir entydige resultater (se oversikt i Calmfors et al, 2005). Etter mitt skjønn tilsier dette at virkningen på arbeidsledigheten ikke kan tillegges særlig betydning som argument i debatten om endring i arbeidstiden.

### **Arbeidstid og sykefravær**

I norsk debatt er redusert sykefravær et viktig argument for kortere arbeidstid. Logikken er klar – mange jobber innebærer stress og slitasje, og ved kortere arbeidstid blir belastningen mindre. Det er imidlertid flere svakheter med dette argumentet. Dersom arbeidstiden

reduseres, blir det enda viktigere med høy effektivitet i arbeidstiden. Sterk sammenheng mellom arbeidstid og sykefravær virker også lite rimelig i lys av at Norge har høyt sykefravær og kort arbeidstid i forhold til i andre land. Dette tilsier at det kan være mer å tjene på å forbedre organiseringen og tilretteleggingen av arbeidet, samt oppfølgingen av syke arbeidstakere, enn ved å redusere arbeidstiden.

Bl.a. det høye sykefraværet har likevel medført at det er blitt gjort en rekke forsøk med redusert arbeidstid ved ulike typer bedrifter. Erfaringene har vært blandete. I noen tilfeller har sykefraværet falt (bl.a. i Bærum, se Nicolaisen og Olberg, 2005), mens f.eks. forsøk i Oslo kommune ikke har vist noen reduksjon i sykefraværet (Bjørnskau, 1997). Det er imidlertid uklart hvor mye en kan lære av slike forsøk. For det første blir forsøk gjerne gjennomført på arbeidsplasser der det er problemer. I slike tilfeller kan mange ulike typer forsøk eller endringer ha en positiv virkning, fordi de bryter opp i en uheldig situasjon, uten at dette behøver å innebære at den nye løsningen ville være bedre på mer varig basis. Særlig vil en forvente en positiv virkning dersom en tilfører ekstra lønnsmidler, som jo åpenbart er gunstig for de ansatte. Hvis en skal gjøre et seriøst forsøk, er det derfor nødvendig at man sammenligner med andre mulige endringer, der en også tilfører like mye ekstra lønnsmidler, eller andre goder. Verdien av slike forsøk er imidlertid også begrenset fordi ekstra lønnsmidler ikke vil være tilgjengelig i en allmenn reform, se argumentasjon under.

### **Arbeidstidsreformer og lønnskompensasjon**

Ofte tas det som gitt at 6-timers arbeidsdag kommer med full lønnskompensasjon, dvs at timelønnen øker slik at årslønnen blir uendret. For samfunnet som helhet er dette ikke noe som kan vedtas. Når arbeidsinnsats og produksjon reduseres, vil inntektene i samfunnet reduseres tilsvarende. Full lønnskompensasjon for arbeidstakerne krever derfor at arbeidsgiverne eller staten bærer tapet ved redusert produksjon. På kort sikt er dette mulig. På lengre sikt kan ikke private bedrifter bære dette tapet, fordi bedriftene må være lønnsomme. Dette kommer også frem i tidligere erfaringer med arbeidstidsreformer, som tyder på at lønnskompensasjonen forsvinner relativt raskt, ved at lønnstilleggene i årene etterpå blir tilsvarende mindre (Nymoen, 1989). Og dersom staten skal bære tapet, må dette dekkes i økte skatter eller redusert offentlig tilbud. For økonomien som helhet er derfor lønnskompensasjon en illusjon – våre inntekter blir redusert i takt med reduksjonen i produksjonen.

## Oppsummering

De siste hundre årene har stadig økende produktivitet medført en betydelig reduksjon i gjennomsnittlig arbeidstid. Vi har ønsket å ta en del av velferdsveksten ut i økt fritid. Denne drivkraften vil trolig fortsette. Men det er også momenter som trekker i motsatt retning. Den demografiske utviklingen innebærer en kraftig økning i behovet for arbeidskraft innen helse og omsorgsykker, og kortere arbeidstid vil gjøre det vanskeligere i imøtekomme dette behovet. I mange yrker og arbeidsplasser vil også konkurranse mellom arbeidstakere, både innad i Norge og gjennom konkurranse fra utlandet, bidra til å holde arbeidstiden oppe.

Arbeidsreformer bør gjennomføres dersom det bidrar til en arbeidstid som samfunnet er tjent med. Det er flere grunner til å være skeptisk til at en reform med 6-timers arbeidstid vil gjøre dette, selv om den gjennomføres over relativt lang tid. For det første vil 6-timers arbeidstid innebære en reduksjon i samlet arbeidstilbud som vil forsterke utfordringene knyttet til den demografiske utviklingen. For det andre er målsettinger om 6-timers arbeidstid gjerne kombinert med en forventning om full lønnskompensasjon, noe som er en illusjon. Ut fra dette kan en tvile på om arbeidstakerne ville ønske 6-timers arbeidstid uten lønnskompensasjon, som er det reelle valget en står overfor.

## Referanser

Alesina, A., E. Glaezer, B. Sacerdote (2005). "Work and leisure in the U.S. and Europe. Why so different?". *NBER Macroeconomics Annual 2005*.

Bjørnskau, T. (1997): Seks timers dag i omsorgsykker. En evaluering av forsøket i Oslo kommune. *Rapport nr 232 fra forskningsstiftelsen Fafo*.

Calmfors, L., C. Corsettin, S. Honkapohja, J. Kay, W. Leibfritz, G. Saint-Paul, H-W. Sinn, X. Vives (2005). "Longer working hours". Chapter 3 in *Report on the European Economy 2005*, CESifo.

Ljungqvist, L. (2005). "Comment on "Work and leisure in the U.S. and Europe. Why so different?"", *NBER Macroeconomics Annual 2005*.

Nicolaisen, H. og D. Olberg (2005). "Forsøk med 3+3-turnus i pleie- og omsorgssektoren". *Søkelys på Arbeidsmarkedet*, 157-164.

Nymoer, R. (1989). "Wages and the length of the working day. An empirical test on Norwegian quarterly data". *Scandinavian Journal of Economics* 91, 599-612.

Prescott, E. (2004). "Why do Americans work so much more than Europeans?". *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review* 28, 2-13.

Rogerson, R. (2005). "Discussion of "Work and leisure in the U.S. and Europe. Why so different?"". *NBER Macroeconomics Annual* 2005.