

Makt over arbeidstiden

Kristin Alsos & Mona Bråten

Abstract

Regulering av arbeidstid har vært en av nordisk fagbevegelses kjerneoppgaver fra starten og frem til i dag. I Norge har en samlet Landsorganisasjon (LO) vært en drivende kraft i kravet om å redusere arbeidstidens lengde. Den siste omfattende arbeidstidsreduksjonen kom i 1986, da arbeidstiden ble redusert til 37,5 timer per uke. Etter at kvinnene for alvor trådte inn i arbeidslivet på 1970- og 80-tallet, har det i LO særlig vært de kvinnedominerte forbundene som har arbeidet for innføringen av sekstimers arbeidsdag. Men her er det liten støtte å få fra de mannsdominerte forbundene. I denne artikkelen ser vi på hvordan tilgangen på ulike maktressurser kan forklare hvorfor fagforbundene lykkes eller mislykkes med å drive gjennom krav om arbeidstidsforkortelser. Artikkelen baserer seg på gjennomgang av litteratur og LOs kongressprotokoller og handlingsprogram, samt på intervjuer med ansatte i åtte av LOs forbund.

Keywords: sekstimersdag, fagforeninger, redusert arbeidstid, arbeidstidsforkortelse, maktressurser

Makt over arbeidstiden

Hvor mange timer per uke skal vi jobbe? Hvordan fordelingen mellom arbeidstid og fritid skal være er et spørsmål om avveining av ulike interesser. Mellom helse og velferd på den ene siden, og mellom produktivitet og verdiskaping på den andre. I den norske arbeidsmodellen, hvor regulering av arbeidstidens lengde har skjedd i et samspill mellom tariffavtaler og lovgivning, har spørsmålet også dreid seg om hvilken makt som ligger bak de ulike interessene, og hvordan makten har blitt brukt til å forkorte arbeidstiden.

Fra arbeiderne organiserte seg og fagforbundene ble etablert på slutten av 1800-tallet og frem til 1970-tallet, var det særlig sosiale hensyn og helsehensyn som sto sentralt i argumentasjonen for kortere arbeidstid. I løpet av disse tiårene vekslet tariffpartene og lovgiver mellom å redusere arbeidstidens lengde fra 54 timer i uka i arbeidsvernloven

av 1915 til 40 timer i uka i 1976. Hvis vi ser bort fra økt ferie, har det siden 1976 vært vedtatt ytterligere to arbeidstidsforkortelser. I 1986 ble arbeidstiden redusert til 37,5 timer i tariffavtalene, en reduksjon som ikke ble fulgt opp av lovgiver. I 2009 ble beregningen av arbeidstiden for de som jobber tredelt turnus endret i både lov og tariffavtaler, noe som medførte en reduksjon av arbeidstiden særlig innen helsesektoren.

I perioden fra 1970-tallet og frem til i dag har kravet om kortere arbeidstid, gjerne formulert som sekstimersdagen, blitt løftet av flere forbund, kvinnebevegelse og miljøorganisasjoner, men uten at dette for alvor har blitt prioritert. Som Bjørnhaug (1983) påpeker, er arbeiderbevegelsen ikke enhetlig. Ulike forbund har ulike interesser og ulik makt til å drive interessene sine gjennom. Denne interessenmotsetningen på arbeidstidsområdet har også et kjønnsperspektiv. Det er særlig

de kvinnedominerte forbundene som har frontet kravet om sekstimersdag, mens de mannlige industriarbeiderforbundene har vært mer bekymret for produktiviteten og arbeidsplassene. På LO-kongressen i 2017 fant forbundene frem til et kompromiss hvor det ble bestemt at det skulle utarbeides en plan for videre arbeidstidsreduksjoner i kongressperioden (LO, 2017). Fem år senere, på kongressen i 2022, kom imidlertid ikke kravet om kortere arbeidstid inn på handlingsprogrammet for kommende periode. Vedtaket ble

«hvor raskt og omfattende reduksjoner kan skje, vil være avhengig av hvor mye av veksten som ellers tas ut i investeringer, i kjøpekraftforbedringer eller andre velferdsgoder» (LO, 2022).

Dette er en langt mer uforpliktende formulering enn det en kan finne i tidligere handlingsprogram der det har vært formulert konkrete krav om en reduksjon. Selv om sekstimersdagen ble nevnt som et alternativ, viser handlingsprogrammet at dette ikke er et felles og høyt prioritert krav fra norsk LO.

I denne artikkelen undersøker vi hvordan de to siste arbeidstidsforkortelsene, i 1986 og 2009, kan forklares ut fra et maktressursperspektiv (Korpi, 1978; Lévesque & Murray, 2010). Vi ser på hvordan ulike fagforbund ved hjelp av sine maktressurser har satt dagsorden og påvirket utfallet av diskusjoner om arbeidstidsforkortelsene disse to årene. Deretter undersøker vi om de fagforbundene som i dag er forkjempere av sekstimersdagen, har tilgang på tilsvarende maktressurser som kan forklare utfallet i 1986 og 2009, og diskuterer hvilke alternativer de har for å få gjennomslag for kortere ukentlig arbeidstid.

Maktressurser som analytisk ramme

Analytiske perspektiver som bygger på teorier om makt og maktressurser, har fått økende interesse i litteraturen om industrial relations (IR) og avtaleforhandlinger (se for eksempel (Lévesque & Murray, 2010; Refslund & Arnholtz, 2022; Schmalz, Ludwig & Webster, 2018)). Maktressurser egner seg spesielt godt til å forstå dynamikken i avtaleforhandlinger, og har blant annet blitt brukt i analysene av overenskomstforhandlingene i offentlig sektor i Danmark i 2018 (Hansen & Mailand, 2019; Høgedahl & Ibsen, 2019).

Maktressursperspektivet er basert på et grunnleggende premiss om at organiserte arbeidstakere kan forsvare og styrke sine interesser gjennom kollektiv mobilisering av maktressurser (Korpi, 1978). Fordelingen av maktressurser mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er ikke statisk, men vil variere over tid og mellom land og sektorer. Endringer i fordelingen og sammensettingen vil være en avgjørende drivkraft for sosial endring. Makt må også forstås som relasjonell mellom de ulike aktørene i arbeidsmarkedet (Korpi, 1985; Levesque & Murray, 2010; Schmalz et al., 2018; Høgedahl & Ibsen, 2022). Både makt som er relasjonell og hva aktørene besitter av maktressurser, vil være viktig i analyser av hvordan arbeidstiden har utviklet seg historisk.

Lévesque og Murray (2010) argumenterer for viktigheten av å fokusere ikke bare på 'makten over', men også 'makten til', som i tillegg omfatter evnen til å sette dagsorden (Lévesque & Murray, 2010: 335). Mange beslutninger blir tatt før de når frem til de formelle beslutningsarenaene, og ifølge Bachrach og Baratz (1962) ligger det avgjørende makt i å kunne påvirke hva det overhodet skal tas beslutninger om. Evnen til å koordinere og prege dagsordenen blir dermed det sentrale, og er en forståelse av makt som

i mange henseender kan relateres til aktører og institusjoner i arbeidsmarkedet, som i '*den danske modell*' (Høgedahl & Ibsen, 2022).

Høgedahl og Ibsen (2019, 2022) presenterer en operasjonalisering av de ulike elementene i maktressursperspektivet, som gir en analytisk ramme for studiet av avtaleforhandlinger og reformer i arbeidslivet. Perspektivet er presisert og videreutviklet av Refslund og Arnholtz (2022). Vi har valgt å ta utgangspunkt i dette konseptuelle rammeverket i våre analyser av prosessene omkring nasjonale arbeidstidsforkortelser i Norge.

Hva angår kilder til makt, eller maktressurser, er det fem dimensjoner som kan utledes med utgangspunkt i teoretiske bidrag om maktressurser (Høgedahl & Ibsen, 2019, 2022; Refslund & Arnholtz, 2022):

- i) *Strukturelle maktressurser*, også betegnet som primærmakt, og arbeidstakernes makt er avledet fra deres plass i produksjonssystemet (Wright, 2000). Høgedahl og Ibsen (2019) peker på at ledelses- og disposisjonsretten gir arbeidsgiverne en særlig privilegert maktposisjon på arbeidsmarkedet, men at maktposisjonen også påvirkes av andre forhold, for eksempel av økonomiske konjunktursvingninger, nivået på arbeidsledigheten, arbeidstakernes kompetanse og hvor lett erstattelige de er.
 - ii) *Organisatoriske maktressurser* gjelder særlig arbeidstakernes evne til å opptre og handle samlet og kollektivt, til å mobilisere medlemmer og til å iverksette kollektive aksjoner i deres interesse. Den organisatoriske maktressursen er tradisjonelt blitt målt på organisasjonsgrad og overenskomstdekning. Jo flere medlemmer og overenskomster, jo sterkere organisatorisk maktressurs. Den organisatoriske maktressursen kan imidlertid også være et uttrykk for hvor gode (eller dårlige) organisasjoner er til å koordinere krav. Det samme gjelder solidaritet og mobilisering
- på tvers av organisasjonene (Korpi, 1985, 2006; Lévesque & Murray, 2010).
- iii) *Institusjonell/politisk maktressurs* handler om hvor sterkt partene står i forhandlings- og samarbeidssystemene, og overfor lovgivningsmakten. Det handler ikke bare om å kunne påvirke en beslutningsprosess utenfra, men også om å ha privilegert adgang til institusjonssystemene for derigjennom å kunne påvirke andre aktører. Institusjonell maktressurs betraktes i mange tilfeller som mer robust enn andre maktressurser, men også her kan det skje endringer som får betydning for aktørenes makt (Korpi, 2006; Thelen, 2012). Høgedahl og Ibsen (2019) peker på at institusjonell maktressurs handler om hvordan '*den danske modell*' setter avgjørende institusjonelle rammer for overenskomstforhandlingene. '*Den norske modell*', som har mange grunnleggende fellestrekk med den danske (Dølvik, 2013), vil tilsvarende sette institusjonelle rammer for arbeidstidsforkortelser i Norge.
 - iv) *Kommunikative/ideelle maktressurser* dreier seg om evnen til å sette dagsorden gjennom å bruke ulike former for media til å påvirke andres holdninger og bevissthet. I praksis vil det ofte handle om å skape legitimitet for fagforeningens krav og ønsker, om for eksempel kortere arbeidstid, hos opinionen eller andre aktører.
 - v) *Koalisjoner*. Refslund og Arnholtz (2022) legger til en femte maktressurs som handler om evnen til å danne koalisjoner med andre grupper eller kollektive aktører. Koalisjoner har tidligere vært ansett som viktig for arbeiderbevegelsens evne til å få gjennomslag for velferdsreformer (Esping-Andersen, 1990) og kan også antas å ha betydning for mulighetene til å oppnå kortere arbeidstid i Norge i dag.

Disse fem hovedtypene av maktressurser vil være sammenvevd, og betydningen og

styrken vil variere med ulike situasjoner og kontekster. Maktressursene kan være komplementære, men også substitutter, i den forstand at forbund med lite strukturell og organisatorisk makt for eksempel kan prøve å utnytte koalisjoner og institusjonell makt (Refslund & Arnholtz, 2022).

Maktressurser i den norske arbeidslivsmodellen

Regulering av arbeidstidens lengde innebærer en avveining mellom ulike interesser, men hvilke interesser det gjelder, vil kunne avhenge av om reguleringene skjer i lov eller tariffavtale. I forhandlingene mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er utgangspunktet en interessekamp mellom arbeid og kapital, og spørsmålet om arbeidstid vil måtte veies opp mot andre goder, hvor lønnsøkninger er det sentrale. Der arbeidstiden endres ved lov, vil dette kunne skje uten at det innebærer et direkte bytte mellom lønn og arbeidstid, selv om produktivitetshensyn kan telle i vurderingen av om arbeidstiden skal settes ned. Uavhengig av reguleringsform, vil arbeidstakerorganisasjonene, innenfor den nordiske arbeidslivsmodellen, ha en sentral rolle i disse beslutningene, enten som forhandlingsmotpart for arbeidsgiverne, eller i form av å utøve et politisk press overfor lovgiver (Dølvik, 2013).

LO er den største hovedorganisasjonen på arbeidstakersiden, og har vært den førende arbeidstakerorganisasjonen i diskusjonene om arbeidstidens lengde på 1900-tallet. Organisasjonen har i form av organisasjonsgrad og overenskomstdekning sterk organisatorisk maktressurs. Økt sysselsetting blant kvinner fra 1970- og 80-tallet, samt en økning i andelen arbeidstakere med høy utdanning, har gjort at LO ikke lenger er like dominerende i organisasjonslandskapet som tilfellet var frem til 1990. Særlig Unio, som blant annet består av forbund for lærere og syke-

pleiere, har vokst (Nergaard, 2020), og de har hatt en tydelig stemme når det gjelder arbeidstidens lengde. LO er likevel fremdeles dominerende og organiserer i underkant av halvparten av de organiserte arbeidstakerne i Norge (Nergaard, 2022). Debattene innad i LO om arbeidstidsforkortelser har pågått både i forbundene og i LO. LOs øverste organ er LO-kongressen, som møtes hvert fjerde år. Her behandles krav som kommer fra forbund og fagforeninger som hører inn under LO.

LO har også en sterk institusjonell maktressurs i kraft av sin dominerende rolle i det norske forhandlingssystemet. I likhet med de øvrige skandinaviske landene, er det konkurranseutsatt industri som forhandler først og setter en norm som skal følges av etterfølgende tariffområder. I Norge er det LOs største forbund i privat sektor, Fellesforbundet, som har ansvaret for disse forhandlingene der de gjennomføres forbundsvist. I lønnsoppgjør der forhandlingene er samordnet, er det LO som sammen med Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) utgjør frontfaget, det vil si den normgivende forhandlingen (Nergaard et al. 2016). Både medlemsgrunnlaget og forhandlingsordningen innebærer dermed at LO og Fellesforbundet har en sterk institusjonell og organisatorisk maktressurs når velferdsreformer som arbeidstidsforkortelse diskuteres, enten forkortelse skal skje gjennom lov eller tariffavtale. Det samme vil også gjelde for andre velferdsreformer som påvirker balansen mellom arbeid og fritid, for eksempel foreldrepermisjon og omsorgsdager når barn er syke. I motsetning til i Danmark, er dette ordninger som er lovfestet, og som i liten grad er gjenstand for forhandlinger mellom partene. LO vil imidlertid kunne påvirke lovgivers utforming av ordningene ved hjelp av sin institusjonelle og politiske maktressurs, men slike ordninger vil ikke være en del av bytteforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i tarifforhandlingene.

Unio og de tilknyttede forbundene er store i offentlig sektor, men kan likevel sies å ha en mindre institusjonell maktressurs i det norske forhandlingsystemet. I motsetning til i Danmark, forhandler privat og offentlig sektor samme år, og forbundene i offentlig sektor skal legge den økonomiske rammen som partene i industrien blir enige om til grunn for sine forhandlinger, men det finnes ingen reguleringsordning, som i Danmark, som skal sikre at lønnsveksten i offentlig sektor holdes på nivå med privat sektor (Nergaard et al., 2016).

Maktressursene er ikke bare ulikt fordelt mellom hovedorganisasjonene, men også innad i LO. Ut fra et slikt perspektiv kan LOs forbund deles inn i tre hovedgrupper. Fellesforbundet organiserer i industrien og har en sterk institusjonell maktressurs gjennom forhandlingsmodellen, ved at det er de som forhandler først og setter en norm for hva som skal skje på de øvrige områdene. I og med at det er eksportindustriens konkurransevne som er avgjørende for lønnsdannelse, innehar de også sterke institusjonelle og strukturelle maktressurser ved at det er de som sammen med arbeidsgiverne avgjør hva den økonomiske situasjonen gir rom for. Organisasjonsgraden i industrien er høy, og gjennom fusjoner med andre forbund har de klart å holde medlemstallet oppe til tross for at sysselsettingen i industrien har vært nedadgående. Dette har gjort at de også har beholdt en sterk organisatorisk maktressurs.

De øvrige forbundene innen privat sektor representerer tjenesteytende bransjer med ulik organisasjonsgrad, men felles er at disse forhandler etter Fellesforbundet. De har færre medlemmer, i hovedsak lavere organisasjonsgrad og mindre gjennomslag internt i LO enn det Fellesforbundet har.

Den tredje gruppen omfatter forbundene i offentlig sektor, og da særlig Fagforbundet, som er LOs største forbund. Også dette forbundet har en sterk organisatorisk maktres-

surs i kraft av mange medlemmer og høy organisasjonsgrad. Forhandlingsordningen, hvor industrien setter normen, innebærer at Fagforbundet kan sies å ha en svakere institusjonell maktressurs enn Fellesforbundet i det koordinerte forhandlingsystemet. Alle forbundene i LO kan sies å ha tilgang til sterke koalisjoner som igjen kan gi en sterk maktressurs, men dette forutsetter at forbundene står sammen.

Data og metode

Datagrunnlaget for artikkelen består av skriftlige kilder og kvalitative intervjuer. Vi har gjennomgått litteratur, herunder ulike fagforbunds historieverk, biografier og offentlige utredninger og lovforarbeider, for å se hvilke argumenter og interesser som bidro til arbeidstidsreduksjon i 1986 og 2009. Vi har videre intervjuet ansatte i åtte av LOs største forbund om en videre arbeidstidsforkortelse. Dette omfatter både mannsdominerte forbund i industrien, kvinnedominerte forbund i offentlig sektor og andre forbund i privat sektor. Intervjuene tok én til en og en halv time og omfattet hvordan diskusjonen om redusert arbeidstid var i de ulike forbundene, hvilke former for arbeidstidsreduksjon de eventuelt ønsket og hvordan interessen var blant medlemmene for dette, samt hvordan en eventuell arbeidstidsreduksjon kunne gjennomføres i praksis. Vi har brukt maktressursteori i fortolkningen av materialet. Dette har vi gjort ved å se etter bevis i de skriftlige kildene og intervjuene om hvilke maktressurser de ulike aktørene har tilgang til når det gjelder å sette dagsorden og påvirke beslutningen om å redusere arbeidstiden eller ikke.

I det følgende vil vi først gi en kort oversikt over hvordan arbeidstidens lengde har vært regulert i Norge, og hvilke hensyn som har vært viktige i diskusjonene om å sette ned arbeidstiden. Vi vil deretter analysere de to

siste arbeidstidsforkortelsene, i 1986 og 2009, før vi undersøker hvorvidt det er sannsynlig at vi vil få en ytterligere reduksjon av arbeidstiden de nærmeste årene.

Argumenter for redusert arbeidstid – et historisk perspektiv

Frem til den første lovfesting av arbeidstid i Norge, foregikk kampen på arbeidsplassene. På slutten av 1800-tallet var det flere avtaler som begrenset arbeidstiden til ti timer per dag. På denne tiden ble behovet for kortere arbeidstid særlig begrunnet av hensyn til helse og av sosiale hensyn (Byrkjeland, 2006). Men også ønsket om en bedre balanse mellom arbeid og fritid, og at det var en rett å ikke skulle bruke hele sitt voksne liv på arbeid, ble brukt som et argument (Berg, 1983; Byrkjeland, 2006). Da lov om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter i 1915 fastsatte ti-timersdagen, var kampen for åttetimersdagen allerede i gang på arbeidsplassene (Bjørnhaug, 1983). Den kom inn i tariffavtalene i 1919, og samme år vedtok Stortinget 48 timers uke (Byrkjeland, 2006). Siden lørdagen fremdeles var arbeidsdag, tilsvarte dette lovfesting av åttetimersdagen. Mens kravene om kortere arbeidstid hadde vært knyttet opp mot å forbedre hverdagen for arbeiderne, førte den økonomiske krisen i 1930-årene til at spørsmålet om arbeidsdeling ble satt på dagsordenen i arbeiderbevegelsen (Schanche (1982) referert i Berg (1983)). Dette var knyttet til høy arbeidsledighet og usikkerhet om hvorvidt den teknologiske utviklingen ville innebære at det var nok arbeid til alle, eller om det var behov for arbeidsdeling. De fleste av kravene om kortere arbeidstid som kom inn til LO-kongressen i 1934, krevde imidlertid lønnskompensasjon (Bjørnhaug, 1983). LO-sekretariatet var i sin innstilling opptatt av norsk konkurranseutsatt industri, og pekte på at rasjonering av arbeidet bare kunne løses på internasjonal

basis (Ousland, 1949). Hensynet til eksportindustrien er med andre ord et argument som har vært brukt i lang tid i diskusjoner om arbeidstiden lengde.

Arbeidstiden ble videre satt ned etappevis etter andre verdenskrig, og lovendringene fulgte i hovedsak endringene i tariffavtalene. En revisjon av arbeidsvernloven var siste etappe i denne trinnvise nedkortingene og fastsatte 40 timers arbeidsuke i 1976, en grense som gjelder per i dag, se arbeidsmiljøloven av 2005 § 10-4.

Etter at kvinnene for alvor kom inn i arbeidslivet på 1970- og 1980-tallet, ble likestilling brukt som argument for å forkorte arbeidstiden for begge kjønn. Kvinnene hadde ofte deltidstillinger, og andelen som jobber deltid er fremdeles høy blant kvinner. Fra fagbevegelsen argumenteres det for at deltidarbeid i praksis er en form for redusert arbeidstid uten lønnskompensasjon, og at bakgrunnen for at mange kvinner jobber deltid, er manglende likestilling i hjemmet og at arbeidet er så belastende at det er vanskelig å arbeide full tid (E24, 18.11.2015).

Selv om argumentene for en nedsettelse av arbeidstiden har variert noe over tid, gjenfinnes i hovedsak de samme begrunnelsene i dag som for vel hundre år siden: vern av arbeidstakerne, bedre balanse mellom arbeid og fritid, og likestilling av kvinner (med selv-pålagt deltid) og menn. De siste tiårene har et nytt argument kommet på bordet. Grønt skifte og behovet for å redusere produksjonen og forbruket brukes også som begrunnelse for at vi som samfunn bør redusere arbeidstiden, men dette er et argument som i mindre grad har vært brukt av norske fagforbund.

Fra arbeidsgiversiden har argumentene mot å sette ned arbeidstiden i hovedsak vært knyttet til konkurranseevne og knapphet på arbeidskraft. Hensynet til norsk eksportindustri og produktivitet har vært det førende argumentet fra privat næringsliv fra starten av 1900-tallet og frem til i dag, at redusert

arbeidstid vil drive prisene opp og gjøre norske bedrifter mindre konkurransedyktige i den internasjonale konkurransen (Bull, 1953; Byrkjeland, 2006). Mangel på kvalifisert arbeidskraft er et argument brukt både i privat og offentlig sektor, men særlig innen helsevesenet har dette lenge blitt trukket frem som en utfordring (NOU 2023: 4).

Lovgivningen har hatt en sterkere rolle på arbeidstidsområdet i Norge enn i de øvrige skandinaviske landene, hvor de sentrale tariffavtalene, særlig i Danmark, har hatt en mer omfattende og viktig rolle (NOU 2016: 1, s. 61). Hva gjelder arbeidstidens lengde, har imidlertid også norske sentrale tariffavtaler vært styrende for utviklingen. Mens arbeidsmiljøloven § 10-4 fastsetter at den alminnelige arbeidstiden skal være maksimalt 40 timer per uke og ni timer per dag, er den ukentlige arbeidstiden satt til 37,5 timer i tariffavtalene. Både i loven og i tariffavtalene er det lavere grenser for de som arbeider skift eller turnus. Hva grensen for disse er, avhenger av hvilken skift- og turnusordning de har, og varierer fra 38 timer til 36 timer per uke i arbeidsmiljøloven. I tariffavtalen er den ukentlige arbeidstiden fra 36,5 timer til 33,6 timer for de som arbeider skift eller turnus. Selv om bare rundt 70 prosent av norske arbeidstakere er dekket av tariffavtale (Nergaard, 2020), tyder målinger av faktisk arbeidstid på at tariffavtalene har etablert en norm også utenfor tariffbundne bedrifter (NOU 2016: 1).

Arbeidstidsforkortelsen i 1986

Teknologisk arbeidsledighet og behovet for å dele på arbeidet har vært diskutert til alle tider (Woirol, 1996). På 1980-tallet var IKT-revolusjonen (den tredje industrielle revolusjon) i gang, og den ledet til diskusjoner om teknologisk arbeidsledighet (Alasoini & Dølvik, 2020). På LO-kongressen i 1981 sto flere sosiale reformer mot hverandre som

alle på hver sin måte handlet om forholdet mellom arbeid og fritid: lengre ferie, nedsatt pensjonsalder og kortere arbeidstid. Av totalt rundt 2500 forslag fra lokale fagforeninger til kongressen, gjaldt 96 redusert arbeidstid. Av disse ville 82 ha sekstimersdag og de øvrige syv timers arbeidsdag (Oslo Faglige Kvinnebevegelse, 1982). Forslagene kom fra avdelinger fra ulike forbund, men med en hovedvekt fra forbund innen privat tjenestetting, som Handel og Kontor. Det endte likevel ikke med noe kongressvedtak. I stedet samlet flertallet seg om et kompromiss. Typografene, organisert i Grafisk forbund (i dag en del av Fellesforbundet), hadde tidligere gått i front for å redusere arbeidstiden (Berg, 1983). Under debatten om LOs handlingsprogram argumenterte Finn Erik Thoresen, som representerte Grafisk forbund, for at en heller skulle gå inn for en likebehandling på arbeidstidsområdet. Arbeidstiden var på denne tiden ulik for funksjonærer og arbeidere, og han foreslo at krav om 37,5 timers arbeidsuke, det samme som funksjonærene hadde, skulle prioriteres (LO, 1981). Det var dette forslaget som lå til grunn for det endelige vedtaket. Delegatene fra de ulike forbundene samlet seg om et kompromiss, og dermed om et vedtak som sannsynligvis var mer realistisk å få gjennomslag for hos arbeidsgiverne, enn å få ned arbeidstiden til seks timer per dag. Det var bare fem år siden forrige forkortelse fra 42,5 timer til 40 timer, og en ny, betydelig reduksjon ned til 30 timers uke var, etter vår vurdering, sannsynligvis ikke realistisk. I handlingsprogrammet som LO-kongressen vedtok, ble det gjort plass til både reduksjon av pensjonsalder og lik alminnelig arbeidstid for alle. Thoresens forslag omfattet opprinnelig også et mål om innføring av seks timers arbeidsdag i løpet av 1980-årene, men dette forslaget kan ikke gjenfinnes i redaksjonskomiteens innstilling og Kongressens vedtak (Berg, 1983). At Kongressen endte med et kompromiss som

medlemmene stilte seg bak, ga LO en sterk organisatorisk makt når de skulle sette handlingsprogrammet ut i livet. Ikke bare var de den dominerende arbeidstakerorganisasjonen, men det var også et samlet LO som sto bak vedtaket. Ut fra et maktressursperspektiv, er det ikke overraskende at det var Grafisk forbund som klarte å samle delegatene om et kompromiss. Med høy organisasjonsgrad og overenskomstdekning, hadde forbundet sterk organisatorisk makt innad i LO. Forbundet hadde dessuten, i kraft av å ha vært de som hadde fått gjennom tidligere forkortelser, legitimitet innad, noe som kan forstås som et uttrykk for en ideell maktressurs.

Utover 1980-tallet fattet flere forbund vedtak om å arbeide for en forkortelse av arbeidstiden ned mot seks timer. Det gjaldt forbund innen handel, kommunene, statsansatte, næringsmiddelindustrien, og i 1983 også Grafisk forbund. Arbeiderpartiet hadde fattet et tilsvarende vedtak i 1981, og året etter vedtok samarbeidskomiteen¹ mellom LO og Arbeiderpartiet å sette ned et utvalg som skulle se på arbeidstid og likestilling. Som premiss for arbeidet lå imidlertid økt produktivitet og at et slikt krav måtte ses i lys av andre sosiale reformer. Her ble det vist til LOs prioritering av redusert pensjonsalder (Berg, 1983). Dette kan fortolkes som at kravet om redusert pensjonsalder og redusert arbeidstid måtte balanseres opp mot hverandre.

Til tross for at det var en viss interesse i arbeiderbevegelsen for å se på sekstimersdagen, var det altså kravet om lik arbeidstid mellom arbeidere og funksjonærer som ble prioritert. På LOs representantskapsmøte i 1984, der kravene for tariffoppgjøret samme år ble vedtatt, inngikk kravet om lik arbeidstid. Forhandlingene skulle gjennomføres forbundsvist, og Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund (forløper til Fellesforbundet) tok med seg kravet inn i forhandlingene med Mekaniske Verksteders Landsforening (MVL). Dette endte med en prinsippavtale om likebehandling, men det

ble utsatt til 1986 å forhandle om hvordan prinsippet skulle settes ut i livet.

Ifølge Jern- og metallarbeiderforbundets leder Lars Skytøen, visste forbundet at 1986-forhandlingene ville bli vanskelige, og de forberedte seg dermed på konflikt (Skytøen & Aune, 1993). Allerede i 1984 hadde arbeidsgiverforeningen forsøkt å koble sammen kravet om arbeidstidsreduksjon med et krav fra deres side om å endre eller fjerne en ordning med garantilønn for lavlønte (Bjørnhaug et al., 1998; Stokke, 1998). I 1986 ville arbeidsgiversiden at forhandlingene skulle skje samordnet, mellom LO og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.), nettopp for å kunne få bort lavlønnsgarantien (Solli, 1986). LOs representantskap vedtok imidlertid forbundsvist oppgjør. De var redd for at et samordnet oppgjør ville lede til storstreik, og at regjeringen ville gripe inn og stoppe konflikten (Stokke, 1998). Både prinsippavtalen fra 1984, et utredningsarbeid i perioden, og N.A.F.s krav om å koble arbeidstid og lavlønnsgaranti, gjorde at LO tok for gitt at de ville få gjennomslag for kravet om redusert arbeidstid for arbeiderne. Det innebar at de sannsynligvis ikke var forberedt på å gi arbeidsgiverne mye igjen for dette.

Arbeidsgiverne prøvde imidlertid å tvinge frem en samordning av forhandlingene ved å varsle lockout på flere tariffområder samtidig. Dette endte med en omfattende lockout for 100 000 arbeidstakere (Stokke, 1998). Statsminister Willoch fra Høyre la i nyhetsendingene på TV skylden for lockouten på arbeidstakersiden. Samme kveld slo Norsk Jern- og metallarbeiderforbunds leder knyttneven i bordet på direktesendt TV som svar.

«Fra min side en ærlig reaksjon, men også meget bevisst. Skulle vi seire i den kampen vi sto foran, var det viktig å vekke folk, vinne folk og skjerpe vårt eget organisasjonsapparat» (Skytøen & Aune, 1993, s. 104).

Den kommunikative maktressursen som Jern- og metallarbeiderforbundets leder her brukte, var trolig viktig for å få med opinionen. Skytøen kunne spille på at dette var en konflikt som arbeidsgiverne hadde kastet arbeiderne ut i for å forverre vilkårene for de lavlønte og for å unngå en likebehandling av arbeidere og funksjonærer på arbeidstidsområdet, og han fikk med seg mediene på dette (Solli, 1986; Stokke, 1998). Dette var også en konflikt de ansatte var motivert for å stå i. Det gjaldt viktige prinsipper for fagbevegelsen som det var lett å samle medlemmene om, noe som er uttrykk for den organisatoriske maktressursen både forbundet og LO hadde gjennom å mobilisere medlemmene på tvers av forbund og rundt et felles krav. Stokke (1998) peker på at arbeidsgiverne kan ha satset på at samholdet mellom LO-forbundene ville sprekke, da lavlønn ikke var en viktig sak for jern- og metallarbeiderne. Dette var i så fall en feilvurdering, blant annet fordi forbundet allerede var i samtaler om en sammenslåing med Bekledningsarbeiderforbundet, som organiserte lavlønte. Samordningen på arbeidsgiversiden var også langt dårligere enn på arbeidstakersiden, og den begynte å slå sprekker da lockouten var et faktum (Stokke, 1998). Arbeidsgiverne hadde tatt ut elektrokjemisk industri i lockouten, en industri som var svært sårbar for stans av maskinene. Jern og metalls motpart MVL hadde dermed lite å vinne på konflikten, men mye å tape både økonomisk og i relasjonen til arbeidstakersiden (Solli, 1986). Det endte med at arbeidsgiverne ga seg, og 37,5 timers arbeidsuke ble innført for jern- og metallarbeiderne. Resultatet dannet mønster for de resterende forbundsvise forhandlingene, og også for offentlig sektor (Stokke, 1998).

Hendelsene som førte frem til arbeidstidsnedsettelsen, viser at LO-siden hadde tilgjengelig og håndterte sine maktressurser på en bedre måte enn arbeidsgiversiden. Samholdet på LO-siden og evnen til å opptre og handle

som en enhet, er et uttrykk for den organisatoriske maktressursen, en ressurs som sto sterkere enn på arbeidsgiversiden. Det kom ikke bare til uttrykk under forhandlingene i 1986, men helt fra kravet om likebehandling ble vedtatt på Kongressen i 1981. LO dro også nytte av den institusjonelle maktressursen ved at det var arbeidsgiverne som hadde gått til konflikt, og det dermed var deres ansvar at industrien kunne bli skadelidende. I 1981 hadde kommunalminister Retterdal signalisert at regjeringen ville endre sin praksis når det gjaldt å stoppe konflikter (Stokke, 1998). Arbeidsgiverne kan ha forventet at de likevel ville gripe inn i en så stor konflikt, men dette skjedde ikke. Dersom myndighetene hadde grepet inn, ville det vært en lønnsnemnd som tok stilling til hvordan de nye tariffavtalene skulle se ut. Det er ikke mulig å vite hva som i så fall ville blitt resultatet. I to forutgående oppgjør (1978 og 1981) ble resultatet et kompromiss (Stokke, 1998). Et tilsvarende utfall i 1986 ville kunne vært enten både arbeidstidsforkortelse og fjerning av lavlønnsgarantien, eller at ingen av disse ble tatt inn. Ut fra tidligere praksis er det altså grunn til å tro at LO fikk til et bedre resultat gjennom å vinne konflikten enn hva et myndighetsinngrep ville gitt dem.

Redusert arbeidstid for turnusarbeidere i 2009

Den neste arbeidstidsreduksjonen kom vel 20 år senere. I 2009 vedtok Stortinget en ny lovbestemmelse om arbeidstid for de som arbeider tredelt turnus. Bestemmelsen skulle bidra til at arbeidstakere som jobbet tredelt turnus fikk redusert ukentlig arbeidstid. Reduksjonen skulle være forholdsmessig ut fra hvor belastende den enkelte turnusen var. Lovendringen var et resultat av en lengre diskusjon om behovet for likestilling av arbeidstiden for de som arbeider tredelt turnus (hovedsakelig kvinner i helse- og omsorgs-

sektoren) og de som arbeider helkontinuerlige skiftordninger (hovedsakelig menn i industrien), og den var basert på et grundig utredningsarbeid (NOU 2008: 17).

Diskusjonen om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som går i turnus med arbeidstakere som arbeider på helkontinuerlige skiftordninger, startet på 1990-tallet, i forbindelse med revisjon av arbeidsmiljøloven, men uten at dette ledet til noen endring. Arbeidstidens lengde var både i arbeidsmiljøloven og i tariffavtalene regulert gjennom en trappetrinnsmodell. Det innebar at arbeidstiden ble redusert i trinn, alt etter hvilken skift- eller turnusordning de ansatte arbeidet på. Det var for eksempel ett trinn for de som arbeidet dagtid, og ett for de som arbeidet i en toskiftsordning som omfattet helgene. Utfordringen med denne modellen var at den hadde sitt utspring i den mannsdominerte industrien og var tilpasset industriens arbeidstidsordninger. Forbund som organiserte kvinnelige turnusarbeidere prøvde på flere måter å få frem denne urettferdigheten, blant annet gjennom å få støtte fra andre institusjoner, som Likestillingsombudet. I 1996 uttalte Likestillingsombudet at reguleringen

«innebærer en indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn, og dermed ansees å være i strid med likestillingsloven» (siteret i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009)).

I 2007 nedsatte regjeringen et utvalg som skulle utrede spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere.² Oppnevningen av Skift/turnusutvalget kan ses på som en suksess for særlig Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Unio med hensyn til å få tematikken på agendaen. Arbeidslivets parter ble ikke representert i utvalget som i hovedsak besto av forskere. Det kan ha gjort at utvalget følte seg friere til å diskutere løsninger som gikk på tvers av de etablerte nor-

mene i arbeidslivet. Utvalget foreslo å utvikle trappetrinnsmodellen og heller lage en felles løsning for alle som arbeidet tredelt skift eller turnus (NOU 2008: 17). En slik løsning ville ikke bare ha konsekvenser for helsevesenet, men også for deler av industrien og tjenesteytende sektor, og den ville innebære at alle arbeidstidsordninger skulle vurderes etter de samme kriteriene når ukentlig arbeidstid ble bestemt.

Departementet valgte imidlertid å ikke gå så langt som Skift/turnusutvalget foreslo. Istedenfor foreslo departementet å supplere trappetrinnsmodellen med en bestemmelse om gradvis reduksjon av den ukentlige arbeidstiden. Dette var en regulering som i praksis kun ville omfatte helsearbeidere. Den nye bestemmelsen ble tatt inn i arbeidsmiljøloven § 10-4. Til tross for at endringen ikke innebar felles regler for alle arbeidstakergrupper, mente departementet at endringen ville bidra til større likestilling mellom kvinner og menn (Ot.prp. nr. 54 (2008-2009), s. 40).

Hvorfor departementet ikke valgte å gå så langt som Skift/turnusutvalget foreslo, kan kanskje forstås på bakgrunn av høringsuttalelsene, som er gjengitt i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009), og de ulike aktørenes besittelse og bruk av ulike maktressurser. Likestillings- og diskrimineringsloven er universell, og en uttalelse fra Likestillingsombudet om at de eksisterende arbeidstidsbestemmelsene brøt med denne, ga de kvinnedominerte forbundene i offentlig sektor et viktig argument og en kommunikativ maktressurs både overfor departementet og opinionen. Unio brukte kjønnsdiskriminering i sine argumenter til støtte for utvalgets forslag. Tilsvarende argumentasjon ble også brukt av andre hovedorganisasjoner, med unntak for LO.

LO gikk imot utvalgets forslag og begrunnet dette blant annet med at det ville skape disharmoni mellom arbeidstidsbestemmelsene i loven og tariffavtalene, noe som igjen ville skape press på å endre bestemmelsene i

tariffavtalene. LO ønsket primært at de som arbeidet tredelt turnus skulle komme inn på det nederste trinnet i trappen, noe som ville ha ført til en langt større arbeidstidsreduksjon enn det utvalget la opp til. Det er noe uklart hvordan en skal forstå LOs posisjon her. Blant LOs grupper er det få som arbeider tredelt turnus. En mulig forklaring er at LO ville hegne om den modellen som allerede eksisterte, og som industriarbeiderne var omfattet av. Selv om utvalget hadde gjort beregninger, var det usikkert hvordan en slik omlegging ville slå ut i praksis, og om noen ville få økt arbeidstid som følge av den nye beregningen. Når LO dessuten hadde få medlemmer som ville tjene på omleggingen, kan det ha bidratt til at det tryggeste for dem var å sikre en videreføring av den eksisterende modellen. Det er imidlertid på det rene at når LO i kraft av sin sterke organisatoriske maktressurs ikke gikk inn for utvalgets løsning, men bidro til en splittelse på arbeidstakersiden om hva som var den foretrukne løsningen, ble mulighetene for de andre til å få gjennomslag for forslaget redusert.

Dette ble forsterket ved at arbeidsgiverne også var imot. NHO argumenterte med at problemet først og fremst gjaldt offentlig sektor, og at de derfor ikke ville ta de store økonomiske og administrative belastningene som de mente en gjennomføring ville medføre. NHO ønsket heller ikke en omlegging som kunne legge press på tariffavtalene, noe de mente ville skje dersom tariffavtalte ordninger ble innhentet av loven, og medføre ytterligere press for enda lavere tariffavtalt arbeidstid.

Både LO og NHO argumenterte altså mot endringer som ville bidra til forskjeller mellom lov og tariffavtale. Dette kan tolkes som at begge organisasjonene brukte sine organisatoriske og institusjonelle maktressurser for å *hindre* at endringene ble så omfattende som det utvalget foreslo.

Til tross for at lovvedtaket ikke gikk så langt som Skift/turnusutvalget foreslo, kan NSF og Unios strategi karakteriseres som delvis vellykket. Ved hjelp av institusjoner utenfor forhandlingssystemet (i dette tilfellet Likestillingsombudet) og kommunikative maktressurser, fikk de satt tema på agendaen, noe som førte til en endring. I likhet med i 1986 ble argumentet om likebehandling brukt, selv om gruppene det ble sammenlignet mellom (funksjonærer og arbeidere vs. menn og kvinner) var ulike. Som representanter for store kvinnedominerte grupper i offentlig sektor fremsto dette som sterkt. Likestillingsargumentet ble vektlagt i lovforarbeidene, noe som taler for at denne strategien var vellykket. Eksemplet viser imidlertid også at NSF og Unios maktressurser er relative, og begrenset i sektorer hvor de ikke er dominerende. Ved at de foreslåtte endringene ville få konsekvenser for store deler av arbeidslivet, var det LOs og NHOs posisjoner som ble avgjørende.

Interesse for en ny arbeidstidsforkortelse?

Til tross for LOs prioritering av lik arbeidstid foran sekstimersdagen på kongressen i 1981, har ikke kravene om redusert arbeidstid forsvunnet fra handlingsprogrammene. Sekstimersdagen er et gjentakende tema på LOs kongresser. Vedtaket på LO-kongressen i 2017 om at det skulle utarbeides en plan for en arbeidstidsforkortelse (LO, 2017), kunne ha vært starten på en felles front for sekstimersdagen. Slik ble det imidlertid ikke. Bakgrunnen for at en på den etterfølgende kongressen ikke fikk noe tydelig standpunkt for en arbeidstidsforkortelse, kan forklares ut fra LO-forbundenes ulike interesser og ulike maktressurser til å sette dagsorden (Bachrach & Baratz, 1962). I denne delen skal vi se på forbundenes ulike standpunkt til en arbeidstidsforkortelse.

I de kvalitative intervjuene med ansatte i LO kom det frem tydelige skiller i argumentasjonen knyttet til arbeidstidsreduksjoner. Fellesforbundets representanter var først og fremst bekymret for norske industribedrifter, og de mente at forkortelse av arbeidstid ville gi et produksjonstap som var vanskelig å kompensere for med økt produktivitet. I en forlengelse av dette var Fellesforbundet også opptatt av tilgangen på arbeidskraft i årene som kommer. Befolkningsfremskrivninger viser at arbeidsstyrken i Norge, i likhet med i andre europeiske land, vil stagnere, en situasjon som vi tidligere ikke har opplevd i industriell tid (Gassen & Heleniak, 2019). Mangel på arbeidskraft kan drive opp lønnningene og dermed svekke konkurransekraften, noe som ifølge informantene tilsier at det ikke er rom for å korte ned arbeidstiden. I Fellesforbundet var det derfor liten interesse for å kjempe for redusert arbeidstid.

Andre forbund i privat sektor og forbundene i offentlig sektor vedkjente seg utfordringene til konkurranseutsatt industri, men vektla i større grad hensynet til en balanse mellom arbeidstid og fritid. Dette gjorde de imidlertid på ulike måter. Informantene innenfor privat tjenesteytende sektor var ikke motstandere av kortere arbeidstid, men mente at andre spørsmål på arbeidstidsfeltet var viktigere. Dette gjaldt særlig forbund som representerte medlemmer med arbeidstid som var plassert på ulike tider av døgnet. For disse var det ikke arbeidstidens lengde, men hvordan den var organisert som var det viktigste. Men også forbund som per i dag ikke hadde denne typen ordninger, var bekymret for at en arbeidstidsforkortelse ville føre til arbeidstidsordninger som går ut over normalarbeidsdagen. Det var resultatet innen enkelte bransjer, blant annet i etterkant av 1986-forkortelsen for å kunne opprettholde driftstiden (Dølvik & Karlsen, 1989).

Forbundene innen offentlig sektor var i større grad opptatt av at kortere arbeidstid

var nødvendig for å kunne stå i arbeid til pensjonsalder, og for å ha god nok helse til å ha en meningsfylt fritid. Fra disse informantene ble det argumentert med at det ville innebære at de som arbeider deltid av hensyn til at arbeidet er belastende, i praksis vil få heltidsarbeid. En av informantene sa at dette var «*hovedbegrunnelsen*» for kravet om sekstimersdag. Fra informantene i offentlig sektor-forbundene var det imidlertid en skepsis mot at kravet bare skulle gjelde det de omtalte som «*kvinneyrkene*» i helse- og omsorgssektoren, da de var redd for at det skulle gjøre jobbene mindre verdsett, og at det kunne ha lønnsmessige konsekvenser. Informantene var imidlertid noe ambivalente på dette punktet, da de også så at redusert arbeidstid kunne gjøre yrkene mer attraktive, og at jobbene kunne tiltrekke seg flere menn. Andre former for arbeidstidsforkortelse, for eksempel lengre ferie, ble prioritert lavere av informantene, da de mente reduksjonen måtte være der gjennom hele året.

De ulike argumentene blant informantene i industrien, privat tjenesteytende sektor og offentlig sektor illustrerer hvorfor ikke LO-forbundene har klart å samle seg om en videre arbeidstidsreduksjon. Fagforbundet som i kraft av høye medlemstall, høy organisasjonsgrad og overenskomstdekning riktignok har en sterk organisatorisk maktressurs, mangler de samme institusjonelle maktressursene som Fellesforbundet har, og ser heller ikke ut til å kunne løse dette i form av en koalisjon med andre LO-forbund.

Diskusjon: Kan vi få en ny arbeidstidsforkortelse?

Argumentene for og imot arbeidstidsreduksjon har vært de samme over lang tid. Motargumentene er særlig norsk industris konkurransekraft og mangel på arbeidskraft. Til tross for at disse argumentene har vært brukt siden før andre verdenskrig, har det likevel

blitt gjennomført forkortelser. Argumentene mot å forkorte arbeidstiden kan med andre ord overvinnes.

Hvis en ser på de to siste eksemplene, hvor arbeidstiden har blitt forkortet, viser disse hvor avgjørende de organisatoriske og institusjonelle maktressursene har vært for å få gjennomslag for kravene om kortere arbeidstid innenfor den nordiske forhandlingsmodellen. LO og deres forbund har spilt en sentral rolle i disse prosessene og også dannet koalisjoner for å styrke sin maktressurs – enten ved at de har stått sammen og presset arbeidsgiverne slik som i 1986, eller ved at de har dannet en uformell koalisjon med arbeidsgiverne for å forhindre endringer som kunne få konsekvenser for tariffavtalene. LOs rolle i begge endringene tyder på at den institusjonelle og organisatoriske maktressursen har vært avgjørende for resultatet. Den kommunikative maktressursen som ble brukt i 1986 trakk i samme retning som de øvrige to maktressursene, og kan sies å være avhengig av disse. Den kommunikative maktressursen som Unio/NSF benyttet seg av i forkant av endringen i 2009, bidro til en endring, men var ikke sterk nok til å forhindre at LO og arbeidsgiverne i privat sektor fikk gjennomslag for sitt standpunkt om å beholde trappetrinnsmodellen.

Per i dag er det lite som tyder på at LO-forbundene kan samles om å prioritere et krav om å forkorte arbeidstiden. Til det er interessene for ulike, og særlig Fellesforbundet med sin sterke institusjonelle maktressurs synes å være vanskelig å trekke med i et krav dette. Både Fellesforbundet og Fagforbundet har en sterk organisatorisk maktressurs, noe som kan tale for at det er styrken i den institusjonelle maktressursen som er avgjørende. En alternativ forklaring kan være at Fagforbundet ikke har prioritert dette kravet høyt nok, og dermed ikke tatt i bruk de maktressursene de har tilgang til for å få dette kravet igjennom.

Tidligere arbeidstidsforkortelser har blitt hentet inn gjennom økt effektivitet, færre pauser og mer automatisering (Dølvik & Karlsen, 1989). Ny teknologi kan øke produktiviteten, noe som kan tenkes å bli tatt ut i form av mer fritid istedenfor økt lønn. Også i dag møter vi argumentene om at teknologien vil gjøre arbeidstakerne overflødige, og at behovet for arbeidskraft vil avta. Slike tidligere teknologiske hopp har imidlertid ikke ført til teknologisk arbeidsledighet (Alsos & Dølvik, 2021), og det er også usikkert om det vil skje nå.

Det er i dag de kvinnedominerte forbundene i LO som fronter sekstimersdagen. En mulig strategi for å få gjennomslag vil være å søke koalisjoner utenfor LO, gjennom et samarbeid med NSF og Unio. Samarbeidsklimaet mellom disse hovedorganisasjonene har blitt dårligere på grunn av uenighet om hvor stor lønnsveksten i offentlig sektor kan være, noe som kan forhindre en slik samling (Alsos et al., kommende). Kortere arbeidsuke er heller ikke et prioritert krav for NSF og ikke en del av forbundets prinsippprogram. Her er fokuset helsefremmende arbeidstidsordninger og å forhindre mer helgearbeid (NSF, 2020). En annen mulig strategi kan være å få til gradvise endringer som til slutt vil bli så omfattende at de kan brukes som argument for en bred arbeidstidsforkortelse. Dette har vært prøvd gjennom forsøksordninger i enkeltvirksomheter, men ikke videreført (Alsos & Bråten, 2020). Det finnes imidlertid inspirasjon å hente fra andre land i en slik retning. I Storbritannia har et prosjekt med firedagersuke vist gode resultater og blitt varig innført i en rekke bedrifter (Autonomy, 2023). Hvorvidt dette er overførbart til andre næringer, yrkesgrupper og arbeidstidsordninger, er imidlertid usikkert. Per i dag synes det i liten grad å ligge til rette for å få til en bred nedsettelse av arbeidstiden, og det virker mer sannsynlig at en heller vil se at enkelte bedrifter starter utprøving

av en arbeidstidsreduksjon. Her kan lokale fagforeningers maktressurser få betydning (Lévesque & Murray, 2010), men kanskje vel så aktuelt er det at enkelte arbeidsgivere ser behovet for å gjøre dette i kampen om å tiltrekke seg arbeidskraft. På sikt kan dermed små gradvise endringer i enkeltbedrifter (Streeck & Thelen, 2005) være veien for å få gjennomslag for en bredere arbeidstidsforkortelse i norsk arbeidsliv.

REFERENCER

- Alsos, K., & Bråten, M. (2020). *Arbeidstidsreduksjoner – en kunnskapsoppsummering*. Fafo.
- Alsos, K., & Dølvik, J. E. (2021). *The future of work in the Nordic countries: Opportunities and challenges for the Nordic working life models*. Nordic Council of Ministers.
- Alsos, K., Nergaard, K., & Flatland, T. (kommen- de). *Frontfagsmodellen – løsning eller problem i krisetid?* Gyldendal.
- Alasoini, T., & Dølvik, J. E. (2020). Background - Trends in employment and productivity in the Nordic countries. In B. Rolandsson (Ed.), *Digital Transformations of Traditional Work in the Nordic Countries* (pp. 16-27): Nordic Council of Ministers.
- Autonomy. (2023). *The results are in: The UK's Four-Day Week pilot*. Autonomy.
- Bachrach, P., & Baratz, M. S. (1962). Two Faces of Power. *The American Political Science Review*, 56(4), 947-952.
- Berg, A. M. (1983). *Arbeidstidsreduksjoner: Deltid og 6-timersdagen*. Ligestillingsrådet.
- Bjørnhaug, I. (1983). Kortere arbeidstid - hvorfor og for hvem? *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, 1983(2), 42.
- Bjørnhaug, I., Bjørnson, Ø., Halvorsen, T., & Ågotnes, H.-J. (2000). Solidaritetens grenser. Tariffpolitiske betraktninger i et hundreårs- perspektiv. In I. Bjørnhaug, Ø. Bjørnson, T. Halvorsen, & H.-J. Ågotnes (Eds.), *I rettferdighetens navn. LO 100 år - historiske blikk på fagbevegelsens meningsbrytninger og veivalg* (pp. 17-126). Akribe forlag.
- Bull, E. (1953). *Arbeidervern gjennom 60 år*. I kom- misjon hos Tiden.
- Byrkjeland, M. (2006). *Kortare arbeidstid - Eit over- syn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880-2006*. Rokkan.
- Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene. Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og vel- ferdregimenes utvikling*. Normod 2030.
- Dølvik, J. E., & Karlsen, T. (1989). *Arbeidstid og fleksibilitet i arbeidslivet*. Fafo.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press.
- Gassen, N.S., & Heleniak, T. (2019). *The Nordic Population in 2040 – Analysis of past and future demographic trends*. Nordregio.
- Hansen, N. W., & Mailand, M. (2019). OK18 - en forklaring av forløbet og en ny forståelse af magtbalancen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 21(2), 10-27.
- Høgedahl, L., & Ibsen, C. L. (2019). OK:18: Solida- ritetspakt, musketer-ed, massemobilisering og tæt på storkonflikt i den offentlige sektor. *Tids- skrift for Arbejdsliv*, 21(2), 47-66. DOI: [https:// doi.org/10.7146/tfa.v21i2.114729](https://doi.org/10.7146/tfa.v21i2.114729)
- Høgedahl, L., & Ibsen, C. L. (2022). Magt og den danske aftalemodel. *Økonomi & Poli- tik*, 2022(3-4). DOI: <https://doi.org/10.7146/ okonomi-og-politik.v95i3-4.135547>
- Korpi, W. (1978). *The Working Class in Welfare Capitalism: Work, Unions and Politics in Swe- den*. London: Routledge & Kegan Paul
- Korpi, W. (1985). Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Inten- tional Explanations in the Study of Power. *Sociological Theory*(3(2)), 31-45.
- Korpi, W. (2006). Power Resources and Employ- er-Centered Approaches in Explanations of Welfare States and Varieties of Capitalism: Protagonists, Consenters, and Antagonists. *World politics*, 58(02), 167-206. DOI:10.1353/ wp.2006.0026
- Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 333-350. DOI:10.1177/1024258910373867

- LO. (2017). *LOs handlingsprogram 2017-2021. Vedtatt på LOs 34. ordinære kongress 8.-12. mai 2017*. LO.
- LO. (2022). *LOs handlingsprogram 2022-2025. Vedtatt på LOs 35. ordinære kongress, 30. mai til 3. juni 2022*. LO.
- Nergaard, K. (2020). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019*. Fafo.
- Nergaard, K. (2022). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021*. Fafo.
- Nergaard, K., Alsos, K., & Seip, Å. A. (2016). *Koordinering av lønnsdannelsen innen de nordiske frontfagsmodellene*. Fafo.
- NOU 1993: 19. *Erfaringene med lov om lønnsplikt under permittering: rapport fra en utredningsgruppe nedsatt av Kommunaldepartementet juli 1992 ; avgitt til Kommunal- og arbeidsdepartementet 24. februar 1993*. Statens forvaltningstjeneste, Seksjon Statens trykning.
- NOU 2008: 17. *Skift og turnus - gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Skift/turnusutvalget 2007-2008*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
- NOU 2016: 1. *Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid - vern og fleksibilitet*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
- NOU 2023: 4. *Tid for handling - Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
- Oslo Faglige Kvinnebevegelse. (1982). *Behandlingen av kvinnepolitiske saker på LO-kongressen 1981*. Oslo Faglige Kvinnebevegelse.
- Ot.prp. nr. 54 (2008-2009). *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- turnusarbeidere mv.)*
- Ousland, G. (1949). *Fagorganisasjonen i Norge. Fra verkstedet til samfunnet 1932-1939* (Vol. 3). Arbeidernes Aktietrykkeri.
- Refslund, B., & Arnholtz, J. (2022). Power resource theory revisited: The perils and promises for understanding contemporary labour politics. *Economic and Industrial Democracy*, 43(4), 1958-1979. DOI:https://doi.org/10.1177/0143831X211053379
- Schanche, M. (1982). 6 timers arbeidsdag, Gjør din plikt, Kræv din ret, Hold sammen. In Jamholt, Moksnes, & Schiultz (red.), *På dagsordenen: 6-timersdagen. En debattbok om arbeidstidsforkortelser* (pp. 16-34): Tiden.
- Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 21. DOI: https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569
- Skytøen, L., & Aune, K. (1993). *Mens jernet er varmt*. Tiden Norsk Forlag.
- Solli, J. (1986). *Lockout og streik 1986*: Tiden Norsk Forlag.
- Stokke, T. A. (1998). *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning* (Vol. 246). Fafo.
- Streeck, W., & Thelen, K. (2005). Introduction: Institutional change in advanced political economies. In W. Streeck & K. Thelen (Eds.), *Beyond Continuity: Institutional change in advanced political economies*. Oxford University Press.
- Thelen, K. (2012). Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity. *Annual Review of Political Science*, 15(1), 137-159. DOI:10.1146/annurev-polisci-070110-122959
- Woirol, G. (1996). *The Technological Unemployment and Structural Unemployment Debates*. G. Press.
- Wright, E. O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology* 105(4), 45. DOI: 10.1086/210397

Noter

- 1 Komiteen består av de fremste tillitsvalgte fra LO og Arbeiderpartiet og møtes regelmessig for å drøfte politiske saker. Komiteen regnes som en av grunnsteinene i det faglig-politiske samarbeidet (snl.no).
- 2 Kongelig resolusjon 16. november 2007.

Kristin Alsos, seniorforsker,
Fafo, kal@fafo.no

Mona Bråten, seniorforsker,
Fafo, mob@fafo.no