

Dag Olberg

Nedgangskonjunkturen og arbeidstiden

Permittering og redusert arbeidstid 2008/2009

Dag Olberg

Nedgangskonjunktoren og arbeidstiden

Permittering og redusert arbeidstid 2008/2009

© Fafo 2010
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Bakgrunn.....	5
2 Finanskrisen og arbeidstiden.....	6
2.1 Permittering	6
2.2 Variasjon etter konjunkturforhold – og regelendringer.....	9
2.3 Nyere endringer i permitteringsreglene	12
2.4 Omfanget av permittering	14
3 Redusert arbeidstid – midlertidig deltid	18
3.1 Lokale solidariske ordninger.....	19
3.2 Fellestrekk og variasjonsbredde	22
4 Organisasjonenes rolle.....	26
5 Avslutning	29
Vedlegg I Oversikter over antall permitterte 2002–2004.....	31
Vedlegg II Oversikt over registrert arbeidsledighet 1977–2008.....	32
Vedlegg III Oversikt over permittering 1977–2008	33
Vedlegg IV Kort om permittering i andre land	34
Litteratur	36

Forord

Hvilke følger fikk finanskrisen for arbeidstiden? Temaet er omfattende og dreier seg om flere problemstillinger. Virkningene av finanskrisen er ennå uavklarte, likeså virkningene av den etterfølgende gjeldskrisen som har rammet en rekke land. Dette notatet har et praktisk og avgrenset siktemål i å følge ulike former for reduksjon av virksomhetenes arbeidskraftkapasitet i finanskrisens innledende fase. Det er aktuelt å følge utviklingen videre. Notatet ble skrevet høsten 2009, som et av flere innspill til et forprosjekt med LO som oppdragsgiver. Tema for dette forprosjektet var utviklingen på arbeidstidsområdet, med vekt på press mot normalarbeidsdagen.

Fafo, juni 2010

Dag Olberg

1 Bakgrunn

Arbeidsledigheten begynte å øke fra oktober 2008, økte videre vinteren og våren 2009, og falt noe i juni 2009. Ledigheten utgjorde da 3 prosent av arbeidsstyrken, mot 3,2 prosent i mars samme år. Men finanskrisen fikk direkte konsekvenser for mange arbeidstakeres arbeidstid allerede høsten 2008. Fall i etterspørsel og finansieringsproblemer førte til oppsigelser og stigende arbeidsledighet, samt til økt bruk av permittering. Også lokale ordninger med arbeidstidsreduksjon i ulike former ble brukt som virkemiddel i perioden frem til sommeren 2009. Dette notatet stiller spørsmål om hvilke typer arbeidstidsreduksjon som er blitt benyttet, hvilke institusjonelle reguleringer som ble anvendt i forbindelse med permittering, og om aktørenes rolle lokalt og sentralt. Notatet omhandler utviklingen fra vinteren 2008 til sommeren 2009. Empirien består av offentlig arbeidsmarkedsstatistikk, i hovedsak fra NAV. Dessuten er det benyttet nettsøk, blant annet for å følge mediedekningen av et utvalg lokale ordninger med midlertidig redusert arbeidstid. Denne empirien er anekdotisk, men vurdert som interessant fordi flere av formene for, relativt kort, arbeidstidsreduksjon ikke nødvendigvis registreres i den offentlige arbeidsmarkedsstatistikken.¹

¹ De lokale ordningene som beskrives i notatet (jf. del 3) har oftest dreid seg om en form for periodevis redusert arbeidstid, der reduksjonen har vært mindre enn det som kreves for at ansatte har krav på dagpenger – og dermed ikke nødvendigvis omfattet av registreringene til NAV. Oversikten over lokale ordninger gjør ikke krav på å være en fullstendig kartlegging. Beskrivelsen av ordninger med fire og tre dagers uke bygger i hovedsak på nettsidene til lokalaviser og organisasjoner. Disse beskrivelsene kan være mangelfulle og unøyaktige, og det kan være flere lokale ordninger som ikke er dekket. På den andre siden har ordningene vekket oppmerksomhet lokalt, dels også nasjonalt, ikke bare fordi det har dreid seg om utviklingen i lokale arbeidsmarkeder, men også fordi i noen tilfeller har virksomhetene som ble berørt vært hjørnesteinsbedrifter. Ordningene som beskrives gir ikke et representativt bilde, men gir grunnlag for å diskutere former og variasjonsbredde.

2 Finanskrisen og arbeidstiden

I noen næringer og bransjer hadde finanskrisen allerede fra høsten 2008 virkninger som oppsigelser og arbeidstidsreduksjon. Deler av verkstedsindustrien og bygg- og anleggssektoren var særlig utsatt. Ett felles kjennetegn har vært redusert arbeidstid på grunn av redusert etterspørsel etter virksomhetenes produkter eller tjenester. Valgmulighetene for ansatte og tillitsvalgte har i enkelte tilfeller vært få – eller fraværende. I noen bedrifter er ansatte oppsagt, i andre ble alle ansatte permittert fullt, i noen ble en del av de ansatte permittert. I noen virksomheter ble det brukt delvis permittering – av alle, eller av noen ansatte. Det er også i flere bedrifter brukt kombinasjoner av oppsigelser, full permittering, og delvis permittering. I tillegg er det brukt andre virkemidler, som at ansatte går over på tidligpensjon via AFP, bruk av sluttpakker, og flere virksomheter har kuttet ut vikarer og bruk av innleid personale. Det er også rapportert om ordninger med midlertidig redusert arbeidstid. Noen av disse ordningene er blitt ganske bredt omtalt i media som eksempler på at de ansatte utviser fleksibilitet overfor arbeidsgiver og solidaritet med hverandre.

2.1 Permittering²

I Norge er permittering en ordning som har en lang historie, og som etter hvert ble avtalesfestet av NHO og LO. Hensikten har vært å unngå oppsigelser i bedrifter som i kortere perioder har manglende etterspørsel. Permittering innebærer at arbeidstakeren er helt eller delvis løst fra arbeidsplikten og at arbeidsgiveren er løst fra lønnsplikten. Arbeidskontrakten er ellers opp-

² Det foreligger relativt lite forskning om permittering. Et flerårig IRIS-prosjekt finansiert av Norges forskningsråd gjennom Arbeidslivsforskningsprogrammet avsluttes 2010. Intervjuer blant NAV-ansatte er rapportert i Hansen og Kvalsheim (2008). Som ledd i dette prosjektet er rettslige og historiske problemstillinger rundt permitteringsinstitusjonen behandlet i Evju (2007) og Opsal (2007), jf. også masteroppgaven til Habberstad (2008). Kartlegging av bruken av permittering i deler av den siste nedgangskonjunktoren finnes hos Sørbø og Bråthen (2009). Et kortvarig prosjekt om bruk av permittering i første halvdel av 2000-tallet er rapportert i Nicolaisen og Lismoen (2004). Det finnes samtidig en god del dokumentasjon og underlagsmateriale i forbindelse med reguleringsendringer og, ikke minst, politisk debatt om permitteringsinstitusjonens rolle. Sentrale referanser ift. utviklingen i nyere tid finnes hos Opsal (2007) og Habberstad (2008).

retthold, den permitterte er ikke oppsagt. Staten har, etter hvert og etter forskjellige regler, bidratt med økonomisk støtte i form av dagpenger.

Permitteringsinstitusjonen illustrerer slik sett én viktig side ved den norske modellen – belastningene fordeles på både staten, arbeidsgiver og arbeidstaker. Permitteringsinstitusjonen, som opprinnelig innebar ”hjemsendelse” av arbeidstakere, illustrerer også andre viktige sider ved den norske modellen – blant annet institusjonalisering av interessekamp og kompromisser, her inngår også langvarig politisk strid om finansieringsansvar (bruk av folketrygdens midler, arbeidsgivers lønnsplikt), arbeidsmarkedspolitik (motkonjunkturtiltak og spørsmål om innlåsnings effekter), og næringspolitikk (også distriktspolitik).

Dette er sentrale tema, men mer inngående diskusjon faller utenfor rammene for dette notatet. Det er nevnt at det finnes relativt lite forskningsbasert litteratur om permittering. Det innebærer ikke at det ikke finnes litteratur som er detaljert, både historisk og når det gjelder arbeidsrett og politisk regulering. Det henvises her til Evju (2007) og Opsal (2007) for analyser når det gjelder permitteringsinstitusjonens bakgrunn og utvikling (jf. også Habberstad 2008). Her analyseres trekk ved rettsutviklingen, der det blant annet pekes på at det er typisk for permitteringer at permittering besluttes og påbys ensidig fra arbeidsgivers side, og at det kontraktmessig er spesielt at arbeidsgiver som part ensidig kan frigjøre seg fra betalingsforpliktelsene samtidig som arbeidskontrakten opprettholdes (Evju 2007:136). Evju viser også til at ordninger som senere er blitt betegnet som permittering, var kjent så langt tilbake som tidlig 1920-tall (s. 146), og antakelig tidligere i hermetikkindustrien (s. 147). Permittering innebar ”hjemsendelse” av arbeidere, av ulike grunner, men som allerede etablert praksis var det også defensive grunner til at bestemmelser om permittering ble tatt inn i Hovedavtalen LO/N.A.F. i 1947. Det gjaldt både en mer betryggende regulering av praksis og å sikre de permitterte rett til arbeidsledighetstrygd (s. 179). Blant tema som er analysert er permitteringsinstitusjonen i forhold til statens bruk av midler til arbeidsledighetstrygd, reguleringen av oppsigelsesvern i henhold til arbeidsmiljøloven, og spørsmål om arbeidsgivers ytelser (jf. Opsal 2007, Habberstad 2008). Mer generelt er permitteringsinstitusjonen tematisert i forbindelse med arbeidsmarkedspolitik og mobilitet. Her har det eksistert ulike syn (jf. Opsal 2007). Den norske permitteringsinstitusjonen er tematisert i forbindelse med omstilling og mulige innlåsnings effekter, men også med nyere diskusjoner om fleksibilitet på arbeidsmarkedet.³

³ ”Kort sagt, det er blitt lettere, men også dyrere, å permittere. Permitteringsadgangen er et ’fleksibilitetsvirkemiddel’. Den er ett av de elementene som er med på å gjøre det norske arbeidsmarkedet mer ’fleksibelt’ enn det ofte kan bli oppfattet som. I et komparativt perspektiv er adgangen til å frigjøre seg eller ’hjemsende’ arbeidstakere gjen-

Figur 1 Den norske permitteringsmodellen

Arbeidsgiverperiode	"Ventedager"	Dagpengeperiode
Lokal arbeidsgiver har lønnsplikt	Arbeidstaker uten inntekt	Staten utbetaler arbeidsledighetstrygd

Regulering av permittering finnes på flere nivåer – her inngår lovregulering, regulering ved forskrift, og regulering via tariffavtaler. Både staten og, etter hvert, virksomhetene har fått et økonomisk delansvar. Statens økonomiske ansvar, og derigjennom også avgrensningen av bedriftenes ansvar, er angitt i folketrygdlovens kapittel 4 om dagpenger under arbeidsløshet, og i loven om lønnsplikt under permittering.⁴

Gjeldende rett beskrives slik i Ot.prp. nr. 31 (2008–2009): "Permittering går ut på at arbeidstakeren midlertidig blir løst fra arbeidsplikten samtidig som arbeidsgiveren løses fra lønnsplikten. Arbeidsavtalen opprettholdes under permitteringstiden slik at den permitterte har rett og plikt til å gjenoppta arbeidet når permitteringstiden er over. I perioder med midlertidig driftsinnskrenkninger kan det for begge parter være en hensiktmessig løsning at arbeidstakerne permitteres i stedet for å bli oppsagt. Arbeidsgivers permitteringsadgang er ikke lovregulert, men er i mange tilfeller avtalefestet mellom partene. Tariffavtalene regulerer som regel også hvordan permitteringen skal varsles og gjennomføres" (s. 1).

Arbeidsgivers rett til å permittere ansatte fremgår av Hovedavtalen LO-NHO, av tariffavtale eller individuell avtale. Også der arbeidsgiver eller arbeidstaker ikke er organisert, danner Hovedavtalen mønster for permitteringspraksis. Hovedavtalen NHO-LO (2008–2010) inneholder et eget kapittel om permittering (Kap. VIII). I § 8-1 beskrives vilkårene for permittering:

"1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften. 2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn. 3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. 4. Ved vurdering av hvem som skal permitte-

nomgående videre i Norge enn i andre europeiske land. Dertil er bedriftenes kostnader ved en permittering eller 'hjemsendelse' lavere i Norge enn i svært mange andre land, når såvel lønnsplikt som sosialforsikring o.l. tas i betraktning. Dette illustrerer bare det som er, eller bør være, konvensjonell visdom: Flexibilitetsanalyser bør bygge på mer enn gold lovlesning" (Evju 2007:179).

⁴ Permitteringslønnsloven, og den juridiske og politiske behandlingen som fulgte i sammenheng med Ot. Prp nr 11 1987–88, er analysert av Opsal (2007) og Habberstad (2008).

res, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver arbeidsutvalget har i bedriften, jf. § 5-4.”⁵

Kap. VIII i Hovedavtalen inneholder ellers detaljerte bestemmelser om varslings, og plikt til å konferere med tillitsvalgte før varsel til de ansatte gis. Det vises blant annet til at krav om forhandlingsmøte angående ansiennitet og gjeninntakelse ikke medfører at permittering eller gjeninntakelse utsettes (§8-2).

En illustrasjon av hvordan regulering av permittering omhandles i tariffavtaler kan være Verkstedsoverenskomsten (2008–20010), jf. VO Bilag 9, pkt. 6. ”Andre forhold”:

”I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler og permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven, kap 15.” (Arbeidsmiljølovens kapittel 15 omhandler bestemmelser vedrørende opphold av arbeidsforhold.)

Permitteringsreglene har altså en bestemmelse om at arbeidstidsreduksjonen må være av en viss størrelse for at den permitterte skal kunne vurderes med hensyn til rett til dagpenger fra staten. Ansatte som ble permittert i mindre enn 50 prosent av stillingen, hadde tidligere ikke krav på ledighetstrygd. Ordninger der arbeidstidsreduksjonen i permitteringstiden er mindre, innebærer at bedriften må betale ordinær lønn i en noe lengre periode etter at arbeidstidsreduksjonen er varslet (jf. arbeidsgiverperiode med 15 dagers lønnsplikt). Slik delvis permittering innebærer for de permitterte at de ikke har krav på dagpenger, og dermed lønnsreduksjon. Reduksjonen i lønn tilsvarer oftest den reduserte arbeidstiden, men det finnes også andre varianter.

2.2 Variasjon etter konjunkturforhold – og regelendringer

Bruk av permittering varierer etter konjunkturforhold og situasjonen på arbeidsmarkedet, og i tillegg finnes det sesongmessige variasjoner i enkelte bransjer, som fiskeindustrien (råstoffmangel) og asfalteringsvirksomhet (kuldepermittering). Under nedgangskonjunkturen i 2003 – 2004 ble relativt mange arbeidstakere permittert i perioder (jf. Nicolaisen og Lismoen 2004, jf. vedlegg I for permitteringsstatistikk). Også oversikter fra denne perioden viser at antall permitterte varierte gjennom året. Bruken av permittering varierer etter bransje, og er både konjunktur- og sesongbestemt: ”Generelt vil

⁵ Våren 2009 kom partene på sentralt nivå frem til at det var saklig grunn til endring, blant annet mht. hvor lenge permittering kunne finne sted (jf. nedenfor).

det være flere permitterte i vinterhalvåret enn i sommerhalvåret fordi flere av de permitterende bransjer ikke bare har konjunktursvingninger, men også sesongsvingninger” (Nicolaisen og Lismoen 2004:9). Variasjonene var ganske store i første halvdel av tiåret, fra totalt 18 123 permitterte i snitt første halvår 2003, mens tilsvarende tall for august 2004 var 5623 permitterte. Nedgangen i antall permitterte i 2004 gjenspeiler sesongvariasjon, men først og fremst en begynnende oppgangskonjunktur – samt at innstrammingerne i permitteringsreglene hadde begynt å virke (forlengelse av arbeidsgiverperioden fra tre til ti dager, samt forestående nedkorting av dagpengeperioden fra 42 til 26 uker (jf. Nicolaisen og Lismoen 2004).

Nye permitteringsregler skapte bekymring blant partene innen industri og bygg- og anleggsvirksomhet i 2004. Arbeidsgiverperioden var da økt fra tre til ti dager. Planlagt reduksjon i dagpengeperioden fra 42 til 26 uker som var varslet fra 1.1.2005, skapte også usikkerhet (så vidt vites ble den endelige reduksjonen noe mindre, 30 uker). Undersøkelsen tydet på at flere bedrifter allerede hadde endret permitteringspraksis. Virksomhetene i bygg og anlegg brukte i mindre grad korte permitteringer. Ingen av de undersøkte bedriftene brukte lenger rullerende permisjoner. Endringene ble tolket som både en reaksjon på de nye reglene og som en følge av begynnende konjunkturoppgang (Nicolaisen og Lismoen 2004).

Det ble imidlertid pekt på at regelendringene trakk i retning av at bedriftene i større grad ville velge oppsigelser fremfor permittering. Det ble pekt på at lovgivers hensikt med endring av permitteringslønnsloven var å styrke den totale samfunnsøkonomien, ved å gjøre større deler av arbeidskraften tilgjengelig for bransjer med mer jevn etterspørsel. Selv om hensikten så ut til å være oppnådd, ble det uttrykt bekymring for tap av kompetanse og hvorvidt bedriftene som tradisjonelt hadde brukt permittering, ville være i stand til å rekruttere kompetent arbeidskraft i en høykonjunktur.

Bakgrunnen var blant annet at tradisjonell innleie og utleie av personell mellom kompetansebedrifter ville vanskeligjøres om alle bedriftene i en bransje dimensjonerte bemanningen tilpasset lavkonjunktur. Bekymringen dreide seg om at bedriftene da i en høykonjunktur i større grad måtte basere seg på underleverandører, innleie fra vikarbyråer samt midlertidige ansettelser. Ifølge denne undersøkelsen kunne slike alternativer erfaringsmessig medføre lavere produktivitet og dårligere HMS-forhold på virksomhetene (Nicolaisen og Lismoen 2004:7). Bakgrunnen var både redusert bedriftsintern kompetanse og mer ustabil arbeidsmiljø.

Historisk arbeidsmarkedsstatistikk viser ellers utstrakt bruk av permittering i 1983 (samlet årsgjennomsnitt på om lag 24 837 permitterte (helt eller delvis permitterte). Bruken av permittering var likevel mest omfattende i forbindelse med den økonomiske krisen fra slutten av 1980-årene og begynnelsen av 1990-tallet (jf. vedlegg III). Arbeidsledigheten var imidlertid høyest i 1993, med 6 prosent ledighet etter målingene i AKU, og 5,5 pro-

sent ifølge de registerbaserte målingene. Statistikken viser samtidig at omfanget av permittering var størst i 1989 og 1990. Dette er det høyeste nivået som er registrert i den historiske arbeidsmarkedsstatistikken (tidsserien starter med 1977).⁶ Da var henholdsvis totalt 30 720 og 28 183 personer permittert (årgjennomsnitt). I 1989 var 17 372 personer fullt permittert, og 13 348 personer var delvis permittert. I 1993, det året arbeidsledigheten var høyest, var antallet permitterte om lag det halve, totalt 15 893 personer (9195 helt permitterte, 6698 delvis permitterte).⁷

I ettertid er det ikke umiddelbart enkelt å tolke permitteringsstatistikken. En mulig hypotese er at Norge hadde to konjunkturedganger i perioden, der den første var preget av innenlandsk innstramming i finanspolitikken. I begynnelsen av en konjunkturedgang vil bedriftene forsøke å beholde de ansatte, det vil si bruke permitteringer som midlertidig tiltak. Den økonomiske krisen fortsatte imidlertid, den andre konjunkturedgangen besto også av tilbakeslag internasjonalt. Videre var det også den gang begrensninger i hvor lenge ansatte kunne være permittert, det vil si at rettighetene til permittering ”brukes opp” etter en viss tid. Det kan også ha vært endringer i regelverket i perioden. Viktigste her var antakelig permitteringslønnsloven, som gikk ut på at det ble innført en lønnspliktperiode for arbeidsgiver ved permittering. Loven ble vedtatt våren 1988, men trådte – etter flere endringer – ikke i kraft før høsten 1990 (jf. Opsal 2007:252, se også Habberstad 2008).⁸

⁶ Det er brudd i tidsserien i 2003/2004.

⁷ Vedlegg II og vedlegg III viser utviklingen over tid i tabellform.

⁸ ”I kraft av dagpengereglene ble arbeidsgivers risiko for lønnsforpliktelsen overfor arbeidstaker delvis overtatt av det offentlige. Etter hvert ble det imidlertid innført enkelte spesielle vilkår for dagpengeretten, ved at det ble satt krav til permitteringsårsaken, og arbeidstaker kunne dermed risikere å bli permittert uten å ha rett til dagpenger. I slike tilfeller ble risikoen for arbeidsgivers lønnsplikt i sin helhet overført på arbeidstaker. Dersom de tariffrettslige vilkår for permittering var oppfylt, var det ingen eksplisitte regler som satte skranker for varigheten av permitteringsperioden. Dermed kunne arbeidstaker risikere å være uten lønn, eller kun få delvis kompensasjon for tapt lønn gjennom trygden, i en relativt lang periode. (-) Retten for arbeidstaker til å oppebære trygd i denne perioden medførte tidvis store kostnader for det offentlige. Ved permitteringslønnsloven har imidlertid lovgiver gitt enkelte begrensninger for arbeidsgivers adgang til å fritta seg selv fra lønnsplikten. Loven regulerer ikke *adgangen* til iverksettelse av permitteringer, men pålegger arbeidsgiver en *lønnsplikt* i enkelte deler av permitteringstiden. Et sentralt kjennetegn ved permitteringer er nettopp at arbeidsgiver *frigjør* seg fra lønnsplikten. Denne egenskapen ved permitteringer er modifisert gjennom permitteringslønnsloven, og risikoen for lønnsplikten er til en viss grad tilbakeført til arbeidsgiver” (Opsal 2007:251). Habberstad (2008:83–84) oppsummerer med at fra departementets side var hovedhensikten med loven en samfunnsøkonomisk gevinst idet begrensninger i adgangen til å permittere kunne føre til at man kunne nyttiggjøre arbeidskraftressursene bedre, og man ville begrense belastningen på den

Vurderinger av når det er gunstig å legge til rette for økt bruk av permittering i en konjunkturedgang kan være problematiske, blant annet når man ikke vet hvor dyp eller langvarig krisen vil være. I forbindelse med virkningene av finanskrisen og den nåværende nedgangskonjunkturen foregår det en diskusjon om slike forhold også i Danmark (jf. vedlegg IV som illustrasjon).

2.3 Nyere endringer i permitteringsreglene

Permitteringsreglene er endret en rekke ganger, på ulik måte i ulike konjunkturer. I den siste nedgangskonjunkturen ble reglene endret flere ganger i første halvår 2009, som et resultat av henvendelser fra partene. Perioden med arbeidsgivers lønnsplikt ble i 2004 økt fra tre til ti dager (for minst 40 prosent reduksjon i arbeidstid), og i februar 2009 vedtatt redusert til fem dager, med virkning fra 1. april. Om arbeidstidsreduksjonen er mindre enn 40 prosent, er arbeidsgiverperioden fortsatt 15 dager. Tiden arbeidstaker verken mottar lønn eller dagpenger, de såkalte ventedagene, omfatter nå tre dager, mot tidligere fem dager.

Maksimal permitteringstid med dagpenger var frem til 2002 52 uker, denne tiden er senere redusert til 42 uker, og 30 uker – og senere, som følge av virkningene av finanskrisen, oppjustert til 52 uker fra utgangen av februar 2009. Blant vilkårene for å motta dagpenger har vært at arbeidstidsreduksjonen er minst 50 prosent. Dette ble i mars 2009 foreslått endret til 40 prosent. Avbrytes permitteringen på grunn av arbeid i opptil fire uker ("avbruddsperioden"), følger ny permittering med arbeidsgiverperiode og ventedager. Avbruddsperioden ble i mars 2009 foreslått utvidet til seks uker.

Flere av de virksomhetene med redusert arbeidstid i form av, for eksempel, fire dagers uke som ble omtalt i media i perioden 2008–2009 (jf. del 3 nedenfor), er imidlertid ikke eksempler på denne typen permittering. Disse ordningene kan kanskje best omtales som midlertidig ("frivillig") deltid.

offentlige trygden. Videre pekes det på at loven ville hindre misbruk av permitteringsordningen, og arbeidervernhensynet ville styrkes idet loven ville fjerne de tidligere mulighetene til å unngå lønnsplikten og omgå oppsigelsesvernet.

Figur 2 Permittering og redusert arbeidstid

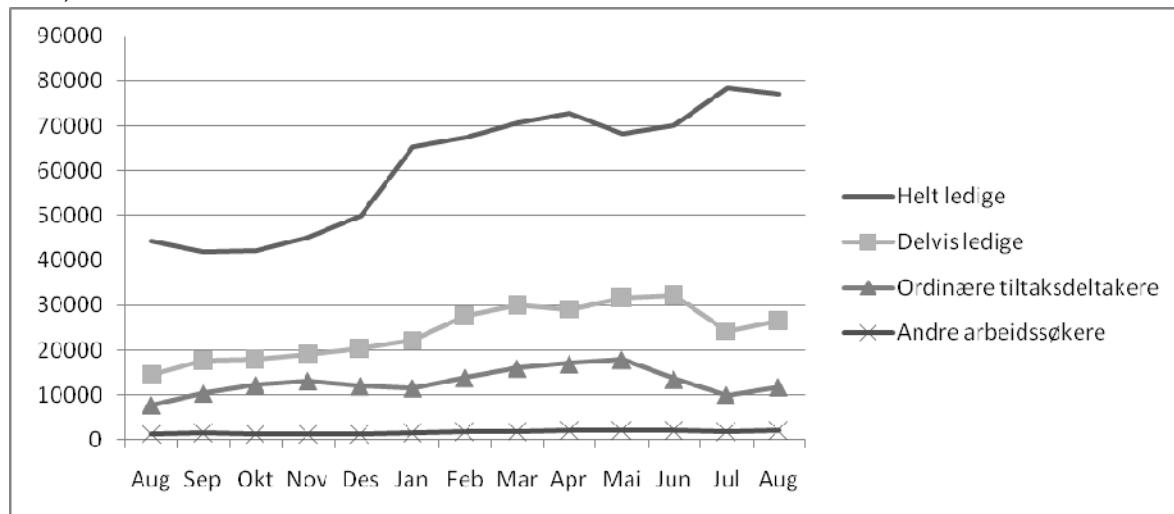
Permittering		Midlertidig redusert arbeidstid
Helt ledige permitterte	Delvis ledige permitterte	"Deltid"
-5 dager med lønnsplikt for arbeidsgiver -3 ventedager -Arbeidstaker har etter nærmere regler rett til dagpenger	-5 dager med lønnsplikt (arbeidstidsreduksjonen er minst 40 %). -3 ventedager 15 dager med lønnsplikt (arbeidstidsreduksjonen er mindre enn 40 %) Arbeidstaker har etter nærmere regler rett til dagpenger om arbeidstidsreduksjonen er minst 50 %. (OBS: ble foreslått endret til 40 %, i mars 2009, endringen realisert fra 1. juli)	Ordninger med redusert arbeidstid inntil videre (evt."permittering" med mindre enn 40 % arbeidstidsreduksjon) Arbeidstaker har ikke rett til dagpenger Eksempel: fire dagers uke (20 % redusert arbeidstid) Eksempel: tre dagers uke (40 % redusert arbeidstid)

Permitteringsreglene kan altså endres på relativt kort varsel. Permitteringsinstitusjonen er slik sett et fleksibelt instrument som kan brukes fortløpende i sammenheng med utviklingen på arbeidsmarkedet. I løpet av februar og mars 2009 ble reglene allerede foreslått endret to ganger. Den første endringen om reduksjon i arbeidsgiverperioden og utvidelse av dagpengeperioden er omtalt ovenfor. Den andre endringen ble foreslått 24. mars 2009. Her foreslo regjeringen at permitterte kan ha rett til dagpenger om arbeidstidsreduksjonen er 40 prosent eller mer (tidligere var kravet minst 50 prosent reduksjon). Videre ble det foreslått at avbruddsperioden ved permittering på grunn av arbeid, ble utvidet fra fire til seks uker. Det vil si perioden den permitterte kan stå i arbeid uten at det påløper ny arbeidsgiverperiode med lønnsplikt for arbeidsgiver og nye ventedager for den ansatte ved ny permittering. Det ble vist til at endringene imøtekom sterke ønsker om mer fleksible permitteringsregler fra partene i arbeidslivet. Endringene hadde som hensikt å gjøre det enklere å fordele permitteringene på flere ansatte, og over lengre tid. Departementet tok sikte på å gjennomføre endringene i dagpengeforskriften raskest mulig, og senest fra 1. juli 2009. De nye reglene ville kunne gjøre det enklere med tre dagers uke som permitteringsform (det kunne slå ut på litt ulike måter – tidligere kunne arbeidsgiver ha et incitament for minst 50 prosent permittering, fordi ansatte ikke ville ha rett til dagpenger ved kortere permittering). Med de nye reglene kunne staten ta mer av regningen ved andre tilpasninger enn (minst) halv permittering. Fortsatt gjaldt det at fire dagers uke er "deltid".

2.4 Omfanget av permittering

Det var registrert 67 400 helt arbeidsledige ved utgangen av februar 2009. Dette var 25 400 flere enn på samme tid året før. Økningen i arbeidsledighet var størst blant menn, ungdom og personer med bakgrunn fra bygg og anlegg. Antallet permitteringer økte kraftig vinteren 2008/2009.

Figur 3 Arbeidssøkere fordelt på arbeidssøkerstatus i absolutte tall ved utgangen av måneden. August 2008 - august 2009. (Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet 2009)



I juli 2009 var antallet helt arbeidsledige økt til 78 409. Antakelsene om hvor sterkt ledigheten ville fortsette å stige i 2010, ble imidlertid nedjustert sommeren 2009. Flere bedrifter, som for eksempel Ekornes, meldte sommeren 2009 om bedret ordretilgang, og at de fleste permitterte arbeidstakere var tilbake i arbeid. Det rådet likevel usikkerhet om utviklingen fremover. Det gjaldt særlig situasjonen i industrien i 2010 og 2011.

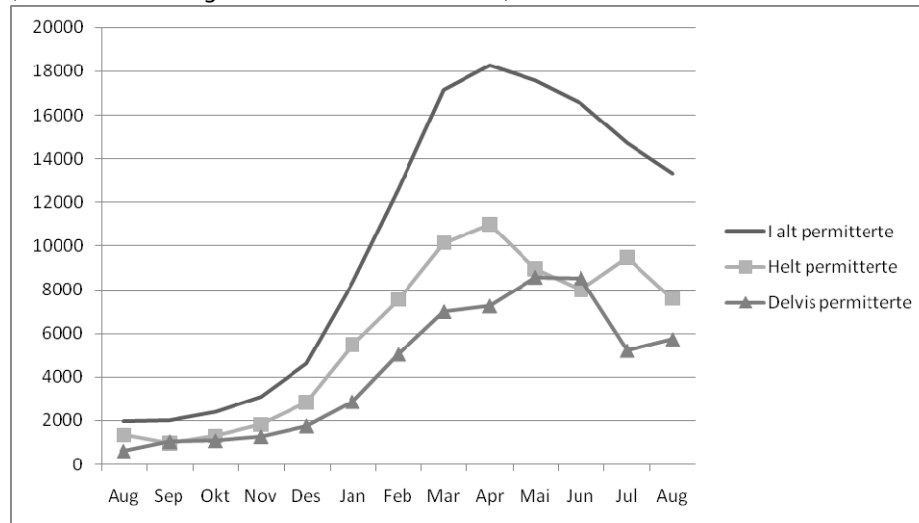
Det langt vanligste for bedrifter i økonomisk krise i nedgangskonjunkturen 2008–2009 har vært oppsigelser og permitteringer, eller andre former for innskrenkninger (som naturlig avgang, frivillig AFP, kutte ut vikarer og innleid personale, m.m.), i flere tilfeller også konkurser.⁹ Redusert arbeidstid i form av tre eller fire dagers uke ble også rapportert brukt i flere virksomheter (jf. del 3 nedenfor).

Oversikter fra NAV viste at relativt mange virksomheter i en periode brukte delvis permittering av ansatte. Av totalt 12 580 permitterte arbeidstakere ved utgangen av februar 2009, var fire av ti klassifisert som delvis ledige permitterte (5040 personer). I perioden august 2008 til august 2009

⁹ Jf. f. eks. Fellesforbundets omfattende oversiktsliste fra midten av desember 2008, gjengitt i VG Nett 18.12.2008.

nådde antallet permitterte en topp i april 2009, med i overkant av 18 000 permitterte totalt.¹⁰

Figur 4 Permitterte i alt, helt og delvis permitterte. August 2008 – august 2009. (Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet 2009)

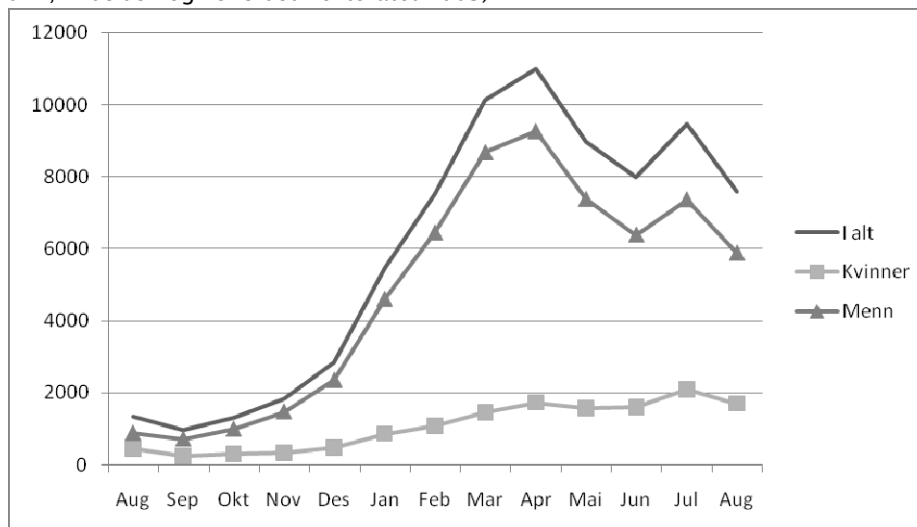


I perioden var det også vanlig å bruke delvis permittering. Siden regelendringene om krav til redusert arbeidstid i forbindelse med rett til dagpenger trådte i kraft fra juli 2009, hadde den reduserte arbeidstiden til de delvis permitterte dreid seg om en arbeidstidsreduksjon på minst 50 prosent.

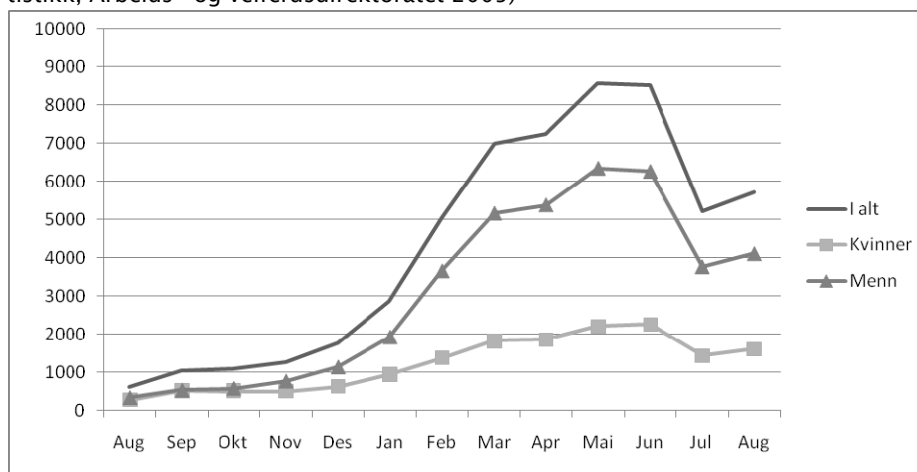
Nedgangskonjunktoren preget i størst grad industrien, og bygg- og anleggsbransjen. Flest menn ble permittert, og det var flest menn blant både gruppen helt permitterte og gruppen delvis permitterte (kf. Sørbo og Bråthen (2009) for nærmere oversikter over permitteringsomfang i forskjellige yrker, samt geografisk fordeling).

¹⁰ Fra begynnelsen av 2000-tallet var man også inne i en utvikling med tiltakende problemer på arbeidsmarkedet. Mens antallet arbeidsledige og permitterte var økende i 2008–2009, er det grunn til å merke seg at til sammenlikning (gitt at slik sammenlikning er mulig, jf. brudd i statistikken) viser registreringer fra første del av dette tiåret (2002, 2003) at antall permitterte var om lag på samme nivå som april 2009 (jf. vedlegg I).

Figur 5 Helt permitterte. Kjønn. August 2008 – august 2009. (Kilde: Månedstatis-
tikk, Arbeids- og velferdsdirektoratet 2009)



Figur 6 Delvis permitterte. Kjønn. August 2008 – august 2009. (Kilde: Månedstatis-
tikk, Arbeids- og velferdsdirektoratet 2009)



I juni var totalt 16 500 personer registrert som permitterte. Også ved utgangen av juni var antallet delvis permitterte større (8500) enn antallet permitterte på fulltid (8000) (jf. Sørbø og Bråthen 2009).

Ved utgangen av september 2009 var antallet permitterte totalt redusert til 13 055. Antallet delvis ledige permitterte (6732) var også da så vidt noe høyere enn antallet helt ledige permitterte (6323 personer).

Tabell 4 Permitterte arbeidssøkere ved utgangen av september 2009. (Kilde: Hovedtall om arbeidsmarkedet. NAV 2009)

I alt	Denne måned	1 % av arbeidsstyrken	Endring fra samme måned i fjor	Endring i % fra samme måned i fjor
Helt ledige permitterte	6 323	0,2 %	5 356	554 %
Delvis ledige permitterte	6 732	0,3 %	5 690	546 %
Sum permitterte	13 055	0,5 %	11 046	550 %
Kvinner				
Helt ledige permitterte	1 184	0,1 %	938	381 %
Delvis ledige permitterte	2 061	0,2 %	1 545	299 %
Sum permitterte	3 245	0,3 %	2 483	326 %
Menn				
Helt ledige permitterte	5 139	0,4 %	4 418	613 %
Delvis ledige permitterte	4 671	0,3 %	4 145	788 %
Sum permitterte	9 810	0,7 %	8 563	687 %

Den registrerte arbeidsledigheten var på 2,7 prosent av arbeidsstyrken i september 2009. Da var 69 600 personer registrert som helt ledige. At antallet permitterte (og antall arbeidsledige) har gått noe ned, har blant annet sammenheng med at virkningene av nedgangskonjunktoren i Norge foreløpig har vist seg mindre enn først antatt, at tiltakspakkene har virket, og at nivået har økt når det gjelder arbeidsmarkedstiltak. 16 900 personer deltok på slike tiltak ved utgangen av september. At det er noe flere delvis ledige permitterte enn helt ledige permitterte, kan også ha sammenheng med regelendringene som begynte å virke fra juli.

3 Redusert arbeidstid – midlertidig deltid

Rapporten ”Working time developments – 2008” inneholder sammenliknende statistikk om blant annet gjennomsnittlig avtalt ukentlig arbeidstid, sektorforskjeller, lovfestet maksimal arbeidsuke og arbeidsdag, ferie, og årsarbeidstid (Eurofond Eiro 2009). Sammenlikningene gjelder EU-landene, samt Norge. Rapporten konkluderer med at det finnes store forskjeller mellom landene når det gjelder arbeidstid, blant annet ukentlig arbeidstid og feriedager. Rapporten viser også at i løpet av de ti siste årene har det skjedd lite når det gjelder reduksjon i ukentlig arbeidstid. Data for EU 15-landene og Norge viser at gjennomsnittlig avtalt ukentlig arbeidstid bare ble redusert fra 38,6 timer til 37,9 timer i perioden, en reduksjon på i underkant av 2 prosent. Mesteparten av den reduksjon som fant sted skjedde før 2003, og i de fleste land har generell arbeidstidsreduksjon uten lønnsreduksjon knapt vært tema i kollektive forhandlinger. Redusert arbeidstid med lønnsreduksjon har derimot vært tema i en rekke land etter hvert som virkningene av finanskrisen gjorde seg gjeldende fra høsten 2008. Fall i etterspørsel har i mange virksomheter ført til økende bruk av påtvunget kortere arbeidstid, vanligvis med redusert lønn, samt ”midlertidige oppsigelser” (jf. også Glassner og Galgóczi 2009).

Nedenfor gis en oversikt over et utvalg norske virksomheter som periodevis har brukt, eller bruker, andre ordninger med redusert arbeidstid enn permittering, eventuelt også kombinert med permittering. Fire dagers eller tre dagers uke er eksempler. Oversikten bygger på flere omganger med nettsøk (søkeord ”fire dagers uke”, ”tre dagers uke”), og er ikke utfyllende. Likevel er det slik at i mange tilfeller vil lokale media og bransjemedier omtale bedrifter med slike ordninger. I flere tilfeller ble de lokale byttene karakterisert som solidariske krisetiltak. Én grunn til det var måten byrdene ble fordelt på. Blant de mest omtalte eksemplene var bedrifter som Kongsberg Automotive, Sigdalskjøkken, Norema, Ekornes og Nordan.

For arbeidstaker kan delvis arbeidstidsreduksjon i en periode være et virkemiddel for å unngå full permittering eller oppsigelse. Dessuten er det pekt på at ordninger med redusert arbeidstid kan bidra til at arbeidsplassene opprettholdes og kompetanse beholdes. I noen av illustrasjonene dreier det seg om hjørnesteinsbedrifter. I noen tilfeller ble det også pekt på at mer fritid for de ansatte kunne være positivt i seg selv.

Samtidig forutsatte ordningene med redusert arbeidstid i forskjellige varianter også redusert lønn. Ordningene har illustrert dilemmaer, men har

også i noen tilfeller blitt eksplisitt begrunnet med solidaritetshensyn (jf. bla. Kongsberg Automotive, Sigdalskjøkken).¹¹

3.1 Lokale solidariske ordninger

Flere tillitsvalgte lokalt (blant annet ved Nordan, Minera i Alta) la vekt på at frivillige og solidariske ordninger med arbeidstidsreduksjon kunne bidra til å redde arbeidsplasser, at ansatte kunne få mer fritid, samt muligheter til videreutdanning og kurs (Dagsavisen 8.1.2009). Det ble også vist til at slike ordninger kunne innebære en utvikling der arbeidstiden i større grad varierte med økonomiske konjunkturer. Andre tillitsvalgte uttrykte større usikkerhet når det gjaldt en slik utvikling. Her ble det blant annet vist til Tyskland, der slike ordninger – og andre varianter av alternative arbeidstidsordninger – var vanligere. I presseoppslagene viste tillitsvalgte ofte til at ordningene var blitt godt mottatt blant de ansatte. Når alle reduserte sin arbeidstid og lønn, ble belastningen fordelt på alle. Tillitsvalgte var samtidig opptatt av at redusert lønn kunne være mer problematisk for noen. Det gjaldt særlig unge i etableringsfasen, og ansatte i parforhold som jobbet i samme bedrift (Dagsavisen 8.1.2009).

Tillitsvalgte ved Sigdalskjøkken viste til at når alle de 120 ansatte tok belastningen med redusert arbeidstid og lønn, var det uttrykk for solidaritet i praksis. Alternativt ville bedriften ha redusert kapasiteten ved å si opp 14–15 ansatte. Dette ville eventuelt vært de sist ansatte – som ofte er unge arbeidstakere i etableringsfasen, med høy gjeld og andre forpliktelser (dt.no 28.11.2008).

Ved Norema var det de tillitsvalgte som foreslo fire dagers uke. Bakgrunnen var krav om kraftige kostnadskutt fra det svenske Nobia-konsernet, som eier Norema. Ordningen ble foreslått som en del av arbeidet med å unngå nedbemanning. På medlemsmøtet i Jevnaker snekkerforening var det enighet om fire dagers uke med tilsvarende reduksjon i lønn, og at ordningen skulle gjelde alle (ringblad.no 29.11.2008).

Ved flere av virksomhetene hadde de ansatte erfaringer med redusert arbeidstid fra tidligere økonomiske nedgangskonjunkturer. Flere av de tillitsvalgte vurderte redusert arbeidstid pragmatisk, som en ordning man kunne prøve i en vanskelig økonomisk situasjon: ”En solidarisk og grei løsning, som gjør at en slipper å si opp noen med det første”.¹² For de ansatte dreide dette seg om et bytteforhold og en trade-off-situasjon: ”Kortere arbeidstid er en mer gunstig løsning enn å bli permittert”.¹³

¹¹ Web-referansene i dette notatet er i denne omgang gjengitt i kortform.

¹² Tillitsvalgt ved glassleverandøren Pinkerton i Elverum (fellesforbundet.no 8.1.2009).

¹³ Tillitsvalgt ved Ekornes (ukeavisenledelse.no 8.1.2009).

Fordelen for arbeidsgiver var at innsatsen av arbeidskraft ble redusert, slik at kapasiteten ble midlertidig tilpasset den reduserte etterspørselen etter bedriftens produkter. Andre fordeler som ble fremhevet var at kompetansen til de ansatte i virksomheten kunne beholdes.

Figur 7 Illustrasjon: virksomheter med redusert arbeidstid høsten 2008 – våren 2009.

Virksomhet	Arbeidstid	Annet	Kilde
Frekhaug Vinduet, Bergen	Fire dagers uke	I tillegg er 10-15 ansatte permittert.	tv2.no 18.11.2008
Tysse Mekaniske Verksted, Hordaland	50 % permittering	37 av 69 ansatte tatt ut i permittering	tv2.no 18.11.2008
Sigdalskjøkken, Nedre Eggedal.	Fire dagers uke, frivillig for 120 ansatte.	Redde arbeidsplassen til 14-15 kolleger, evt. redusere omfanget av oppsigelser. Solidaritet. De berørte tjener kr. 16-17000 mindre brutto over fire måneder	Drammens Tidende, dt.no 28.11.2008
Kongsberg Automotive, bildelprodusent, Raufoss	Tre dagers uke for alle, også ledere.	Solidaritet, unngå flere permitteringer. 31 ansatte sagt opp, 14 permittert til nå. Tiltaket varer i første omgang til midten av januar 2009.	nrk.no 29.11.2008
Ekornes, møbelprodusent, Møre og Romsdal	Fire dagers uke, omfatter ca. 1100 ansatte ved seks fabrikker, alle ved hovedkontoret	Kapasitetsreduksjon med ca. 20 prosent. Ansatte får kompensert 50 % av tapt arbeidstid. Tiltaket varer ut februar 2009. Permanente tiltak vurderes i januar 2009.	E24.no 4.12.2008
Sleipner Motor, båtproduksjon/salg, Fredrikstad,	65 ansatte på fire dagers uke fra januar	12 ansatte permittert	f-b.no 10.12.2009
Pilkington, glassleverandør til industrien, Elverum.	Fire dagers uke for alle ansatte.	80 prosent lønn. Unngå oppsigelser med det første. Beholde kompetanse.	fellesforbundet.no 15.12.2008.
Saint Gobain Bockman, isolerglassproduksjon, Østfold	Fire dagers uke	21 ansatte permittert, 9 oppsagt, fire dagers uke	vg.no 18.12.2008 (ref. Fellesforbundet)
Hødnebo, møbel- og interiørprodusent, Aust-Agder.	Fire dagers uke for 22 ansatte fra nyttår.	Halv lønn siste dagen. Ansatte må avvike sin femte ferieuke i januar. Positiv respons fra ansatte.	austagderblad.no 21.12.2008
Moelven Langmoen, trevirke, Brumundal	Tre dagers uke for de 26 produksjonsarbeiderne	Gjelder fra 5. januar 2009.	Hamar Arbeiderblad 24.12.2008
Norema, kjøkken, bad, garderobeprodusent, Jevnaker.	Fire dagers uke fra nyttår.	Unngå oppsigelser, beholde hjørnesteinsbedrift.	dagsavisen.no 8.1.2009
Minera, skiferprodusent, Alta.	Frivillig fire dagers uke for halve arbeidsstokken i januar.	Sikre bedriftens eksistens, mer fritid.	dagsavisen.no 8.1.2009
Nordan, vindusprodu-	Tre dagers uke, 4	80 % lønn. Muligheter til kurs, mer	dagsavi-

sent, Hedmark	dagers uke etter påske/ frem til sommeren 2009	fritid. Beholde arbeidsstokken intakt.	sen.no 8.1.2009
Moelven, trevirkeproduksjon, Eidsvold Værk.	50 % stilling for 60 ansatte	Halvering av sag- og høvelproduksjon, tiltaket skal vare et halvt år.	norskrein- dustri.no 8.1.2009
Ekornes, møbelprodu-sent, Stranda	Fabrikken på Stranda foreslått lagt ned.	Omstrukturering i konsernet. I alt 180 årsverk foreslås kuttet, 80 årsverk permitteres.	E24.no, 8.1.2009
Nordic Door, dørfabrikk, Kvalvik	Innføring av fire dagers uke etter behov	12 midlertidige stillinger kuttet 1. november, også nedbemanning	farsunds- avis.no 9.1.2009
Peterson Emballasje, Sarpsborg.	Mulighet for kortere arbeidsuke, fire uker.	Endelig beslutning ikke fattet.	Fredrikstad blad, f-b.no 13.1.2009
Moelven Limtre, Moelv	Tre dagers uke, 100 ansatte (dvs. store deler av produksjonen og administrasjonen).	2 dager tas ut som fri, kompenseres med 1/3 lønn pr. dag. Planlagt å vare frem til påske.	nrk.no 14.1.2009
Maxbo, Ringebu	Ansatte har gått med på fire dagers uke	Påført økonomiske problemer ved at andre virksomheter har gått konkurs (udekket gjeld).	gd.no 6.2.2009
Elart Metall, Modum	Fire dagers uke for de 16 ansatte	Usikre utsikter for bedriftene virksomheten leverer til	bygdepos- ten.no 17.2.2009
O. Olsen Snekkerfabrikk, Mo i Rana	Fire dagers uke for alle	Frivillig ordning, solidarisk, ansatte taper noe, men har noe å gå til	Rana- Blad.no 17.2.2009
Noral, belysningsprodu-sent, Ørje.	Permitteringer. Halvparten av de ansatte jobber 50 %, frem til juni 2009.	80 % lønn, støtte fra NAV. Ønske om å beholde de ansatte	DN 20.2.2009
Nortura, slakteri, Bjerka, Sortland	To dagers uke for 30 delvis permitterte ansatte.	Varsel om permittering av 200 ansatte ved slakteriene til Nortura.	nrk.no 20.2.2009
Herføll Bygg/ Byggmak-ker, Østfold.	Fri en dag i uken, reduksjon i lønn. Ansatte i kjøkken/interiøravd.	Arbeidstakernes initiativ. Også nedbemanning høsten 2008. Ansatte bedt om å gå ned fem prosent i lønn frem til sommeren, tilbakebetales evt. Ønske om å beholde jobber, kompetanse.	hk-nytt.no 23.2.2009
Nopro AS, Plastikk-mekanisk produksjon, Notodden	Fire dagers uke for alle	Ansatte foreslår å redusere lønnen med 20 % i to måneder for å unngå at noen må permitteres	nrk.no, 17.3.2009
Norgesvinduet Svenning-dal, Trofors, Nordland	Ansatte tilbake i full jobb etter permitte-ringer og fire dagers uke	25 ansatte permittert siden no-vember, fire dagers uke for de resterende 80 ansatte siden mid-ten av januar	fellesfor- bundet.no 17.3.2009
Sperre Støperi, Elverum	Av totalt 175 ansatte ble 34 permittert i januar, 35 måtte gå ned til fire dagers uke	Usikkerhet, men bedre utsikter i 2009. Håper å slippe flere permit-teringer. Bruker regjeringens til-takspakke, bruker sammen med NAV 1,2 mill. på 10 ansatte ute av produksjonen for å ta fagbrev.	nrk.no, 17.3.2009

Aftenposten, Oslo	Journalistene har gått med på å ta en uke ferie uten lønn	Forhandlinger om reduksjon i ansattes vilkår og lønn. Innsparinger og kutt i en rekke mediebedrifter	kampanje.com, 26.3.2009
Moelven Limtre	Ansatte som gikk tre dagers uke snart tilbake i full jobb	Om lag 100 ansatte gikk tre dagers uke siden slutten av januar. Salgsøkning i limtrebjelker til byggevarerehandelen.	bygg.no, 27.3.2009
Adresseavisen, Trondheim	De ansatte tar fem dager fri uten lønn	Innsparingsforslag fra ledelsen, kostnadskutt på ca. 4-5 mill. kroner	nrk.no, 22.4.2009
NTB Norsk Telegrambyrå	Ulønnet permisjon	Ansatte må ta fem dager ulønnet permisjon i år og neste år. I tillegg måtte redaksjonsklubben gå med på at det ikke ble gitt lokalt tillegg i lønnsoppgjøret.	journalisten.no, 27.5.2009

3.2 Fellestrekk og variasjonsbredde

Illustrasjonene ovenfor gir ikke en uttømmende oversikt over ordningene, men det er likevel mulig å peke på noen fellestrekk og variasjoner.

Type ordning

Fire dagers uke var vanligst i dette utvalget. Redusert arbeidstid ble også brukt i sammenheng med andre ordninger, som permittering.¹⁴

Type virksomheter

Som det fremgår av oppstillingen i figur 7, dreide det seg i hovedsak om leverandørbedrifter innen industri og bygg og anlegg, også eksportbedrifter (som Ekornes). Dette var dels også bedrifter som fra før var vant til sesongsvingninger. Flere av dem hadde erfaringer fra å ha prøvd ordninger med redusert arbeidstid i form av fire dagers uke tidligere.

Alle – eller noen

Ved Minera i Alta gikk halvparten av de ansatte inn i en frivilling ordning med fire dagers uke (sekstimersbedriften Minera i Oppdal permitterte så godt som alle, 68 ansatte). Flere liknende tilfeller fantes. Ved andre virksomheter gjaldt arbeidstidsreduksjonen alle i produksjonen. I noen virksomheter arbeidet også ledelsen redusert tid (ikke mange).

Varighet

Ordningene ble sett på som midlertidige tiltak. Det fantes betydelig usikkerhet når det gjaldt varighet og utfall. Ekornes innførte i desember fire

¹⁴ Ingen av virksomhetene i dette utvalget brukte sekstimersdag som arbeidstidsreduksjon.

dagers uke for om lag 1100 ansatte ved seks møbelfabrikker på Nordvestlandet, og for alle ansatte ved hovedkontoret i Sykkylven. Blant ledelsens tiltak for omstrukturering i januar 2009 inngikk forslag om nedlegging av fabrikk på Stranda (e24.no 8.1.2009). Moelven Bygg Modul i Moelv startet permitteringen av 42 ansatte 10. november 2008, og 240 ansatte fikk tre dagers uke i desember samme år. Da var ordretilgangen halvert. Med tiltakspakker som innebar nye prosjekter til skole- og anleggssektoren var 170 ansatte tilbake i full jobb ved utgangen av februar 2009 (norsktreindustri.no 26.2.2009). Ved Norgesvinduet Svenningsdal AS var de ansatte som hadde gått fire dagers uke, tilbake i full jobb i midten av mars 2009. Bedriften hadde da hatt 25 ansatte permittert siden november 2008, og resten av de 80 ansatte hadde arbeidet fire dagers uke siden midten av januar. Virksomheten regnet med å ta inn de permitterte, og full drift etter påske (fellesforbundet.no 17.3.2009). Et tredje eksempel på at svingningene i noen tilfeller kan være kortvarige, var Moelven Limtre. Her var om lag 100 ansatte forventet tilbake i full jobb i april etter å ha arbeidet tre dagers uke siden slutten av januar.

Ved andre bedrifter som praktiserte fire dagers uke var utfallet et annet. Norema på Jevnaker innførte fire dagers uke fra årsskiftet, etter at virksomheten ble pålagt å kutte kostnader av det svenske eierselskapet Nobia. Sigdalskjøkken og to av konsernets svenske fabrikker fikk tilsvarende krav. Produksjonen ved hjørnesteinsbedriften på Jevnaker ble i begynnelsen av mars 2008 vedtatt flyttet til Sverige, og 120 Norema-ansatte mister arbeidet (hk-nytt.no 23.3.2009).

Kompetanse

Å beholde kompetanse ble brukt som begrunnelse for arbeidstidsreduksjon i flere av bedriftene som innførte fire eller tre dagers uke. Her ble det også vist til at det kan ta, for eksempel, fem år å bygge opp kompetansen som dyktig produksjonsarbeider. Det ble videre tatt til orde for at regjeringens krisepakker også måtte legge til rette for kompetansetiltak, blant annet innen bygg og anlegg (jf. Bygballe og Reve i DN 26.1.2009).

Kompensasjon

Eksemplene illustrerer litt forskjellige former for lønnsreduksjon (det går ikke alltid helt klart frem av medieoppslagene hvordan dette fungerte). Det vanligste så ut til å være fire dagers uke med 80 prosent av tidligere lønn. Blant andre illustrasjoner kan nevnes ordningen ved Ekornes med fire dagers uke, der den tapte arbeidstiden ble kompensert med 50 prosent (e24.no 4.12.2008). Ved Nordan arbeidet de ansatte tre dagers uke, med 80 prosent lønn (ukeavisenledelse.no 8.1.2009). Ved Moelven Limtre ble det brukt en ordning med tre dagers uke for 100 ansatte i produksjonen og administra-

sjonen. Her ble de to dagene tatt ut som fri, men kompensert med en tredels lønn per dag (nrk.no 14.1.2009).

Krisepakker

Virkningene av finanskrisen førte til at en rekke virksomheter i forskjellige land foretok hardhendte nedskjæringer med nedbemanning, og ulike former for kapasitetsreduksjon. I denne restruktureringen av næringer og bransjer gikk en rekke bedrifter konkurs. Blant andre erfarte Kongsberg Automotive endringer i omgivelsene. Den nødvendige arbeidstidsreduksjonen høsten 2008 ble ved inngangen av 2009 ledsaget av medieoverskrifter som ”Blodrødt kvartal for Kongsberg Automotive” (e24.no 5.2.2009), og ”Bedre å ofre noen soldater enn å ta hele hæren” (der bedriften viste til at det kunne bli nødvendig med flere oppsigelser (e24.no 6.2.2009). Men i media fantes også overskrifter som ”Tar over ordrer fra konkurrenter som velter” (e24.no 6.2.2009), der bedriftsledelsen viste til at virksomheten i januar hadde fått ordrer fra uventet hold – en del mindre selskaper var allerede borte, og ordrene ville overtas av konkurrenter. Kongsberg Automotive hadde ifølge e24 (12.2.2009) et resultat før skatt på minus 120 millioner euro i fjerde kvartal 2008. Samme år ble i alt 3500 ansatte ved selskapets fabrikker i over tyve land oppsagt. E24 (5.2.2009/12.2.2009) viste til at selskapet ble reddet av bankene i en restrukturering før jul, og av kriselån fra staten via Innovasjon Norge.

Ferie uten lønn

I avisen Aftenposten ble det brukt en annen ordning for å oppnå kostnads-kutt. Journalistene har gått med på å ta en uke ferie uten lønn. Ordningen var resultat av forhandlinger om reduksjon i ansattes vilkår og lønn (kampanje.com, 26.3.2009). En tilsvarende ordning ble innført i Adresseavisen. Journalistene gikk her med på at de ansatte tok fem dager fri uten lønn. Dette innsparingsforslaget fra ledelsen var ventet å innebære et kostnads-kutt på om lag 4–5 millioner kroner. I disse ordningene fikk de ansatte fritid/ferie, noe som ellers regnes som et gode, men de fikk samtidig mindre utbetalt over året. Uttrykt annerledes, de arbeidet ”46 ukers år”.

Andre ordninger – lønnskutt eller jobbkutt

Ordninger med samme arbeidstid som tidligere, men med redusert lønn, forekom også. Også her spilte solidaritetshensyn i en presset situasjon inn for de tillitsvalgte. Den grafiske klubben ved Hjemmet Mortensen Trykkeri måtte gå med på ti prosent redusert grunnlønn etter press fra ledelsen om kostnads-kutt for at virksomheten skulle være konkurransedyktig i forhold til virksomheter i andre land. For de tillitsvalgte var alternativet avvikling av bedriften. Gjennomsnittsalderen blant medlemmene i klubben var høy, og mange hadde lang ansiennitet ved bedriften. Tillitsvalgte ønsket å unngå at

disse måtte avslutte arbeidslivet med dagpenger og sosialtrygd (flere hadde muligheten til å gå av med AFP i løpet av tre år). Tillitsvalgte anbefalte ikke andre klubber å la seg presse til å gjøre det samme, men la vekt på at bedriften hadde kontrakter som sikret driften de tre nærmeste årene, og at de nå så ut til å klare tilpasningen til nye priser uten oppsigelser, videre at lønnsnivået lå langt over minstesatsene i tariffavtalen også etter lønnskuttet på ti prosent (frifagbevegelse.no, 23.3.2009).

4 Organisasjonenes rolle

Som nevnt innledningsvis foreslo regjeringen endringer i permitteringsreglene ved utgangen av januar 2009. Her ble arbeidsgivers lønnsplikt ved minst 40 prosent reduksjon redusert til fem dager, mot tidligere ti dager. Makstiden for antall dager med dagpenger ble økt fra 30 uker til 52 uker. Begrunnelsen som ble gitt, gjaldt både behovet for å sikre permitterte inntekt og bedriftenes behov for å beholde kompetanse.

- Etter å ha mottatt flere henvendelser fra tillitsvalgte og bedrifter sendte LO-leder Flåthen og NHO-leder Bergesen i begynnelsen av februar et felles brev til statsminister Stoltenberg med krav om mer fleksible permitteringsregler. Regjeringen imøtekom kravene på flere punkter i svar fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 6. april. Partene ønsket at arbeidstidsreduksjon på 40 prosent eller mer skulle gi rett til vurdering av krav om dagpenger (tidligere 50 prosent), videre at muligheten for avbrudd i permitteringsperioden på grunn av arbeid ble utvidet til seks uker (tidligere fire uker), jf. ovenfor. Det innebar at også Hovedavtalens permitteringsregler måtte endres, dette ble avtalt mellom LO og NHO gjennom en protokoll 4. juni 2009.
- Kravene gikk opprinnelig lenger mht. arbeidsgiverperioden (fem dager ved full permittering, fire dager ved 80 prosent permittering, tre dager ved 60 prosent permittering, to dager ved 40 prosent permittering) (nho.no, 4.2.2009). Fra Norsk Industri ble det pekt på at ”det fortsatt er adgang til å permittere med lavere prosent, eksempelvis 20 prosent, men arbeidstakeren vil da ikke ha rett til dagpenger. Men for arbeidsgiver gjelder fortsatt 15 dagers lønnspliktsperiode per permittert, slik at dette neppe er en praktisk realitet” (norskindustri.no, 25.3.2009). Byggenæringens Landsforbund ga uttrykk for at organisasjonen var fornøyd med forslagene fra regjeringen (bnl.no, 24.3.2009).

Flere av NHOs regionskontorer, blant annet NHO Trøndelag, ønsket større fleksibilitet i permitteringsreglene, mens NHO sentralt tidligere hadde uttrykt skepsis til noen av endringsforslagene. NHO sentralt viste forståelse for at bedriftsledere ønsket et regelverk mer tilpasset deres bedrift, men hadde også pekt på at reglene måtte baseres på det som var best for næringslivet som helhet, og da var det andre forhold enn (den daværende) makstiden på rundt et halvt år som også var viktige: Her ble det vist til kor-

tere arbeidsgiverperiode (færre dager i starten på permisjonstiden hvor arbeidsgiver må betale lønn), større mulighet for å permittere ansatte kun i deler av arbeidstiden, og bedre betingelser for rullerende permitteringer. Det ble også vist til at forlenget permitteringsperiode ville gjøre det vanskeligere for andre bedrifter å benytte seg av dem som ble permittert (DN 21.1.2009).

Også partene på sentralt hold forholdt seg til de lokale ordningene med redusert arbeidstid. Med henvisning til ordningen ved Nordan vurderte NHO det som positivt at ansatte og den enkelte bedrift prøvde ut midlertidige løsninger for å redusere kostnadene. Det ble også vist til liknende ordninger ved flere andre bedrifter (Dagsavisen, 8.1.2009). Blant argumentene var også at midlertidig redusert arbeidstid kunne gjøre det enklere å gå tilbake til vanlig arbeidstid i en situasjon der bedriftens økonomi ble bedre. Videre ble det pekt på at når de ansatte i en periode arbeidet deltid, kunne virksomheten beholde verdifull kompetanse, og slik unngå kostnadene ved senere nyansettelser og opplæring.

LO sentralt uttrykte skepsis til ordningene med fire dagers og tre dagers uke, og ønsket ikke arbeidstidsforkortelser uten full lønnskompensasjon. Ordningene ble sett som ekstraordinære, og ble ikke koplet til LOs interesse for redusert arbeidstid (Dagsavisen 8.1.2009).

Fellesforbundet viste til at permitteringsinstitusjonen gjorde det mulig at arbeidstakerne fortsatt kunne være ansatt i bedriften, og at dette var en bedre løsning enn oppsigelser (fellesforbundet.no 3.3.2009). Det ble samtidig uttrykt forståelse for at det i en vanskelig økonomisk situasjon for bedriftene ble inngått avtaler som kunne innebære en kortere ukentlig arbeidstid. Eksempler det ble vist til var at ansatte tok ut ferie og fridager i perioder hvor det var lite å gjøre. Det ble samtidig fremholdt som et viktig prinsipp at lønnen skulle stå i forhold til antall timer som ble arbeidet, det vil si at hvis det ble inngått avtale om fire dagers uke, så skulle det betales for minst fire dagers uke. Forbundsledelsen ga ellers uttrykk for at man ikke satte seg til doms over avtaler som gikk lenger enn dette, men advarte generelt mot det (fellesforbundet.no 3.3.2009).

Når det gjelder de lokale arbeidstidsreduksjonene som er referert til ovenfor, har det vært typisk at klubbene lokalt har vært aktivt med i forhandlinger om periodevis redusert arbeidstid, og de tillitsvalgte har spilt en viktig rolle. De spilte en rolle som initiativtaker flere steder, og som tilretteleggere var de også med på å utforme ordningene.¹⁵ Ordningene har vært

¹⁵ Konjunkturforhold har alltid vært viktige for utviklingen innen arbeidstidsfeltet. Et eksempel er at arbeidstakernes muligheter til å få til balanserte ordninger og gunstige bytter er bedre i oppgangs- enn i nedgangskonjunkturer. (Ett av casene i "Avtalt tid"-rapporteringen fra 2005 omhandler en virksomhet innen kjøttindustrien der den lokale timebankordningen i en periode tok hensyn til bedriftens reduserte behov for arbeidskraft på grunn av sesongsvingninger. Avtalen innebar at bedriften kunne be-

solidariske, men i noen tilfeller har grupper av ansatte frivillig valgt å redusere arbeidstid og lønn, mens andre har fortsatt med ordinær arbeidstid.

Flere tillitsvalgte har tatt til orde for at permitteringsreglene burde endres slik at ansatte også kunne motta støtte fra NAV når de i en periode arbeider fire eller tre dagers uke. Flere bedriftsledere har også ment at permitteringsreglene har vært rigide. Det ble blant annet vist til at Ekornes innførte fire dagers uke i desember 2008, men at regelverket ville føre til at virksomheten ikke kunne videreføre ordningen særlig lenge (e24.no 8.1.2009).

ordre minustid. Den lokale klubben, og NNN sentralt, var ikke tilhengere av en slik avtale, men gikk med på den fordi alternativet var permitteringer. Klubbens rolle var å være solidarisk og inngå en defensiv avtale for at alle skulle unngå å bli permittert, dernest å påse at ingen enkeltansatt skulle bli ”sendt hjem” langt oftere enn andre. Bevegelsene i arbeidstid (plusstid og minustid) ble gjennomsnittsberegnet, og innebar ikke bevegelig lønn (selv om lønnen ellers var bevegelig ut fra akkord og bonus (Olberg 2005: 104–105) Et annet eksempel på tidligere ordning med redusert arbeidstid på grunn av sesongsvingninger var ”gartneri-utsalget” (s. 99).

5 Avslutning

Siktemålet med dette notatet har vært å gi en oversikt over forskjellige former for arbeidstidsreduksjon, og å følge utviklingen fra finanskrisen begynte å få virkninger for arbeidsmarkedet fra høsten 2008 frem til sensommeren 2009 når det gjelder forskjellige ordninger. Spørsmålene som er stilt, har dreid seg om permittering og kjennetegn ved ulike ordninger med redusert arbeidstid, og om ulike valgsituasjoner og byttekonstellasjoner for ansatte og tillitsvalgte.

Permitteringsinstitusjonen har så langt vist seg å være et fleksibelt virkemiddel i forbindelse med den økonomiske nedgangskonjunktoren som utviklet seg fra høsten 2008. Partene sentralt har samarbeidet og har kunnet øve påtrykk for endringer. Permitteringsreglene er flere ganger endret, i tråd med ønskene fra partene og virksomhetene. Avhengig av den internasjonale nedgangskonjunktorens videre forløp, og fortsatt utstrakt bruk av permitteringsordningen, aktualiseres også tidligere mer prinsipielle diskusjoner om permitteringsinstitusjonen og permitteringsreglene. Det samme gjør regelendringer i en situasjon med oppgangskonjunktur. Dette gjelder blant annet spørsmål om mulig alternativ anvendelse av arbeidskraften.

Ordninger med redusert arbeidstid (uten permittering) har i hovedsak dreid seg om at ansatte arbeider fire dagers uke med redusert lønn, altså en form for deltid. Dette har vært sett som midlertidige løsninger og som alternativ til oppsigelser.

Disse ordningene har vært uttrykk for lokal fleksibilitet, men også lokal solidaritet. De ansatte og de tillitsvalgte har som regel ikke hatt noe valg, men de har i noen virksomheter kunnet velge å fordele byrdene på flere i en periode – fremfor at enkeltansatte eller grupper av ansatte skulle bli oppsagt.

Et fellestrekk ved ordningene med redusert arbeidstid som er beskrevet, er at lokale tillitsvalgte har vært aktivt involvert i flere av dem. I noen tilfeller har initiativet kommet fra de tillitsvalgte.

Illustrasjonene ovenfor forteller om fellestrekk og variasjonsbredde når det gjelder lokale ordninger med redusert arbeidstid som følge av finanskrisen, men gir ikke noe eksakt bilde av omfanget av slike ordninger. I det store bildet – det vil si når det gjelder bruk av oppsigelser og permitteringer og andre tiltak – er det grunn til å tro at det dreier seg om forholdsvis få virksomheter. I forhold til utviklingen høsten vinteren og våren 2009, gir nettsøk på fire eller tre dager uke få nye oppslag høsten 2009.

Rapporteringen i dette notatet er foreløpig, og det er aktuelt å følge utviklingen videre. Spesielt industrien vil i tiden fremover fortsatt møte virkningene av den internasjonale økonomiske nedgangskonjunkturen.

Vedlegg I Oversikter over antall permitterte 2002–2004

Tab. I.1 Antall permitterte 2002, 2003, 2004, gjennomsnitt 1. halvår, per februar, per august. (Kilde: Nicolaisen og Lismoen 2004, basert på Aetats arbeidssøkerregister)

Antall permitterte, gjennomsnitt 1. halvår			
	Helt permitterte	Delvis permitterte	Permitterte i alt
2002	6633	5513	12 146
2003	11 153	6970	18 123
2004	6558	4822	11 379

Antall permitterte, per februar			
	Helt permitterte	Delvis permitterte	Permitterte i alt
2002	8084	6641	14 725
2003	12 249	7646	19895
2004	7949	5564	13 513

Antall permitterte, per august			
	Helt permitterte	Delvis permitterte	Permitterte i alt
2002	6005	3334	9339
2003	8536	4662	13 198
2004	3397	2226	5623

Det er brudd i permitteringsstatistikken 2003/2004. Årsaken er endringer i registrerings- og saksbehandlingssystemet.

Vedlegg II Oversikt over registrert arbeidsledighet 1977–2008

Tab. II.1 Helt arbeidsledige fordelt på kjønn. Årsgjennomsnitt. Kilde: Historisk arbeidsmarkedsstatistikk, Arbeids- og velferdsdirektoratet 2009 (utdrag, tabell 3).

År	Menn	Kvinner	I alt	Helt arbeidsledige i prosent av arbeidsstyrken	Kvinnenes andel av total ledighet
1977	9 817	6 310	16 127	1,1 %	39,1 %
1978	12 351	7 652	20 003	1,3 %	38,3 %
1979	15 489	8 618	24 107	1,5 %	35,7 %
1980	13 353	8 933	22 286	1,3 %	40,1 %
1981	16 822	11 616	28 438	1,7 %	40,8 %
1982	25 330	16 060	41 390	2,4 %	38,8 %
1983	40 875	22 674	63 549	3,8 %	35,7 %
1984	41 077	25 520	66 597	3,2 %	38,3 %
1985	29 758	21 660	51 418	2,5 %	42,1 %
1986	20 234	15 950	36 192	1,8 %	44,1 %
1987	18 370	14 021	32 391	1,5 %	43,3 %
1988	29 994	19 344	49 338	2,3 %	39,2 %
1989	51 571	31 340	82 911	3,8 %	37,8 %
1990	57 094	35 577	92 671	4,3 %	38,4 %
1991	62 795	37 883	100 678	4,7 %	37,6 %
1992	71 036	43 331	114 367	5,4 %	37,9 %
1993	73 318	44 829	118 147	5,5 %	37,9 %
1994	65 757	44 523	110 280	5,2 %	40,4 %
1995	57 688	44 466	102 154	4,7 %	43,5 %
1996	50 348	40 588	90 936	4,2 %	44,6 %
1997	39 904	33 621	73 525	3,3 %	45,7 %
1998	29 786	26 188	55 974	2,4 %	46,8 %
1999 **	33 524	26 034	59 558	2,6 %	43,7 %
2000	36 256	26 367	62 623	2,7 %	42,1 %
2001	35 712	26 936	62 648	2,7 %	43,0 %
2002	42 582	32 624	75 206	3,2 %	43,4 %
2003	54 045	38 586	92 631	3,9 %	41,7 %
2004	52 164	39 399	91 563	3,9 %	43,0 %
2005	45 653	37 826	83 479	3,5 %	45,3 %
2006	33 108	29 815	62 923	2,6 %	47,4 %
2007	23 934	22 128	46 062	1,9 %	48,0 %
2008	23 523	19 047	42 570	1,7 %	44,7 %

Nytt datagrunnlag for arbeidsstyrken ved beregning av arbeidsledighetsprosent i 1984.

** Brudd i statistikken over registrert arbeidsledighet f.o.m. januar 1999

Vedlegg III Oversikt over permittering 1977–2008

Tab. III.1 Helt og delvis permitterte. Årsgjennomsnitt. (Kilde: Historisk arbeidsmarkedsstatistikk. Samlet statistikk til og med 2008. Arbeids- og velferdsdirektoratet 2009)

År	Helt permitterte	Delvis permitterte 1)	Sum permitterte
1977	2 163	6 568	8 731
1978	2 722	7 379	10 101
1979	2 713	4 891	7 604
1980	2 236	3 701	5 937
1981	3 013	5 937	8 950
1982	6 648	8 955	15 603
1983	10 648	14 189	24 837
1984	8 279	9 009	17 288
1985	5 563	5 580	11 143
1986	3 498	3 338	6 836
1987	4 559	4 066	8 625
1988	9 402	7 465	16 867
1989	17 372	13 348	30 720
1990	15 771	12 412	28 183
1991	9 895	6 681	16 576
1992	8 755	6 219	14 974
1993	9 195	6 698	15 893
1994	7 462	6 227	13 689
1995	6 384	6 952	13 336
1996	6 441	7 058	13 499
1997	4 292	5 251	9 543
1998	3 600	4 670	8 270
1999	6 197	5 503	11 700
2000	7 230	5 657	12 887
2001	5 965	5 025	10 990
2002	6 488	4 963	11 451
2003	9 968	6 349	16 317
2004	4 872	3 676	8 548
2005	3 215	2 745	5 960
2006	1 751	1 556	3 307
2007	1 122	949	2 071
2008	1 530	1 032	2 562
T.o.m. 1990 kalt "personer på innskrenket arbeidstid".			
Brudd i tidsserien 2003/2004			

Vedlegg IV Kort om permittering i andre land

Ulike ordninger med midlertidig permittering med statlig bidrag til finansiering finnes i de nordiske land (bortsett fra i Sverige), samt i Tyskland, Belgia og Frankrike. I Danmark finnes en ordning med jobbdeling for virksomheter der arbeidsgiver ikke har nok etterspørsel til å tilby arbeid til alle ansatte. Jobbdeling innebærer her at ansatte kan veksle mellom en uke med arbeid og en uke med dagpenger over en periode på 13 uker. Perioden med arbeidsdeling kan forlenges i ytterligere 13 uker etter tillatelse fra det regionale beskjefstigelsesråd (ugebreveta4.dk 23.3.2009). Evju (2007) har vist til at selv om situasjonen i Sverige rettslig kan ligge nærmest norsk rett, har permitteringsinstituttet i stor grad mistet sin betydning: ”Den statlige finansieringen og hele refusjonsordningen falt bort i 1995. Situasjonen er derved at en arbeidsgiver som permitterer, må betale full lønn fra første dag” (Evju 2007:175).¹⁶ I forbindelse med finanskrisen har en rekke land lansert forskjellige former for krisepakker. Disse dreier seg i mange tilfeller om andre bidrag enn permitteringsstøtte.

I Danmark er oppsigelsesvernet svakere enn i Norge. Ordninger med jobbdeling (eller ledighetsdeling) er ganske omfattende. Ifølge dansk LOs Ugebrevet viser oversikter at i et bredt sammensatt panel av tillitsvalgte i privat sektor svarer 12 prosent at de på grunn av tomme ordrebøker har vært med på jobbdeling i løpet av de siste seks måneder, eller er omfattet av slike planer. Innenfor metall- og industriområdet finnes det mellom 150 og 200 ordninger med jobbdeling. Slike ordninger er også ganske populære. 54 prosent av de danske privatansatte tillitsvalgte, og 60 prosent av et utvalg lønnstakere i privat sektor, mener arbeidsdeling er en god løsning for å unngå oppsigelser og bidra til at virksomhetene overlever (ugebreveta4.dk, 23.3.2009). Men som det fremgår er vurderingene også delte.

Enkelte danske arbeidsmarkedsforskere er mer negative til hva som kan oppnås ved jobbdeling/”arbeidsfordeling”. Blant dem som har uttalt seg er Flemming Ibsen ved universitetet i Aalborg. Han viser ifølge Ugebrevet, nr. 11, 2009 til at ”Arbejdsfordeling er ikke opfundet til at overleve en finansiell krise, der kommer til at vare flere år. Ordningen er beregnet til visse virksomheder, der i en periode mangler råvarer eller har andre forbigående problemer”.

¹⁶ I mars 2009 inngikk det svenske fagforbundet IF Metall midlertidig avtale med arbeidsgiversiden om mulighet for periodevis arbeidstidsreduksjon med redusert lønn (minst 80 prosent). Det skal også kunne forhandles om utdanningstiltak med mindre den ansatte har helt fri i den reduserte tiden. Den sentrale avtalen forutsetter at det inngås lokale avtaler (lo.se, 2.3.2009, fellesforbundet.no 3.3.2009).

Danske tillitsvalgte er som nevnt mer positive til bruk av jobbdeling i virksomheter der man mener å kunne se ”et lys i tunnelen”. Det gjelder blant andre tillitsvalgte ved plastvirksomheten Mictron ved Sønderborg, som i tillegg til ordninger med jobbdeling har vært med på å avtale fem timers reduksjon i den ukentlige arbeidstiden, og tilsvarende lønnsreduksjon, for de femten funksjonærene: ”Det er ikke det, jeg har lært på tillidsmandskurserne, men jeg er også et menneske. På de små virksomheder kender vi alle sammen hinanden, og det var alle eller ingen. Vi har ikke været paniske, men konstruktivt indstillet på at komme best muligt over krisen. Det ville jo også være kedeligt at skulle sige farvel til know-how, som vi kommer til at mangle igjen om fire måneder”.

Den danske diskusjonen har også ellers flere likhetstrekk med den norske. Det gjelder blant annet ønsker fra arbeidsgiverside og tillitsvalgte om mer fleksible og utvidete ordninger med offentlig økonomisk støtte. Ugebrevet.dk viser likevel til at det også på sentralt hold i arbeidstakerorganisasjonene er blitt uttrykt skepsis til ordningene, og spesielt til langvarige ordninger med jobbdeling. Det gjelder blant annet lederen av forbundet Dansk Metal og kartellet CO-Industri: ”Jeg forstår godt, at medlemmer og tillidsvalgtråpresentanter er gået ind i diskussionen med arbejdsgiverne om arbejdsfordeling i begyndelsen af krisen og måske også fortsat. Men hvis virksomhederne efter først en frist på 13 uger og derefter yderligere 13 uger fortsat ikke har fået overblik over, hvor lyset for enden af tunnelen er, så er spørgsmålet, om det er så formålstjenlig”. Her vises det også til at om man likevel gjennomfører en stor runde med oppsigelser etter et års tid, så har jobbdelingen vært skadelig, fordi man har fastholdt arbeidskraft som i stedet skulle tatt utdanning eller gått over til en annen virksomhet. Alternativt etterlyses krisepakker og investeringer som kan øke etterspørselen etter arbeidskraft, blant annet i form av bygge- og renoveringsprosjekter (ugebreveta4.dk, 23.3.2009).

Litteratur

- Evju, Stein (2007), «Permittering og trygd: Trekk ved utviklingen.» *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 2, 135–184.
- Eurofound Eiro (2009), *Working time developments – 2008*. Eurofound News, September.
- Glassner, Vera, Béla Galgóczi (2009), *Plant-level responses to the crisis: can jobs be saved by working less?* ETUI Policy Brief, Issue 1/2009.
- Habberstad, Kristin (2008), *Permitteringsordningen – en historisk betraktning*. Masteroppgave i historie. Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap. Universitetet i Bergen.
- Hansen, Kåre, Henrik Kvadsheim (2008), *Permitteringsordningen – en gjøkunge i NAV-systemet?* Stavanger: IRIS.
- Nicolaisen, Heidi, Håvard Lismoen (2004), *Permittering. Konsekvenser av nye regler*. Oslo: Fafo.
- Olberg, Dag (2005), *Avtalt tid? – Lokale arbeidstidsordninger og -avtaler*. Oslo: Fafo.
- Opsal, Vigdis (2007), «Permittering, trygd og lønnsplikt.» *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 2, 185–302.
- Sorbø, Johannes, Magne Bråthen (2009), «Permitteringer i en nedgangskonjunktur.» *Arbeid og velferd*, 3.

Nedgangskonjunkturen og arbeidstiden

Finanskrisen fikk direkte konsekvenser for arbeidstiden til mange arbeidstakere i løpet av høsten 2008. Fall i etterspørsel og finansieringsproblemer for bedriftene førte til oppsigelser og økende bruk av permittering. Noen bedrifter innførte også ordninger med redusert arbeidstid for de ansatte. Notatet beskriver og diskuterer reguleringen av permitteringsinstitusjonen, og bruken av ordninger med midlertidig deltid i den første fasen av finanskrisen 2008 – 2009.

