FAOS

ANALYSE

Er det længden på danskernes arbejdstid eller fleksibiliteten, der afgør Danmarks fremtid?

Af Anna Ilsøe

16. december 2024

Danskernes årlige arbejdstid ligger lavt i international sammenligning, når den tælles pr. beskæftiget. Tæller vi i stedet arbejdstimer generelt, så ligger vi højere blandt andet på grund af kvindernes bidrag til beskæftigelsen. Arbejdstiden i Danmark er udtryk for et socialt kompromis, hvor flere forskellige former for fleksibilitet spiller en afgørende rolle. Det er vigtigt at holde sig for øje, når vi diskuterer fremtidens arbejdsmarked.

Danmark er kendt for at have en relativ kort arbejdstid internationalt set. Når OECD sammenligner *antal årlige arbejdstimer pr. beskæftiget* ligger vi under gennemsnittet for OECD-landene. Derfor kommer debatten om længden på danskernes arbejdstid op med jævne mellemrum. Senest har vi i 2024 kunne følge en debat i kølvandet på Reformkommissionen, hvor der lægges op til at øge den ugentlige arbejdstid for at skaffe hænder nok i fremtiden. Og i 2023 blev Store Bededag afskaffet for at øge arbejdsudbuddet. Over en bred kam er politikere og organisationer på arbejdsmarkedet bekymrede for den mangel på arbejdskraft, som tegner sig i horisonten, og nogle ser øget arbejdstid som en af løsningerne på arbejdsmarkedets fremtid.

Omvendt mener andre, at vi arbejder alt for meget, og at vi bør indføre eksempelvis en 4-dages arbejdsuge for at sikre at flere kan blive på arbejdsmarkedet – også når man har andre forpligtigelser eller når helbredet ikke længere er, hvad det har været. Hvis flere vælger at gå tidligt på pension eller forlader arbejdsmarkedet helt på grund af sygdom, så vil vi for alvor mangle arbejdskraft. Derfor kan man holde flere i beskæftigelse ved at sætte den ugentlige arbejdstid ned. Men hvad er egentlig op og ned i den debat, og er det virkelig længden på danskernes arbejdstid, der er altafgørende for samfundsøkonomiens og velfærdsstatens udvikling i de kommende år? Lad os

SOCIOLOGISK INSTITUT
KØBENHAVNS UNIVERSITET

dykke ned i, hvad vi rent faktisk ved om danskernes arbejdstid for at kunne svare på det spørgsmål. Vi starter med den årlige arbejdstid.

Årlig arbejdstid og beskæftigelsesgraden

I internationale økonomiske sammenligninger har Danmark igennem længere tid ligget lavt, når det gælder antal årlige arbejdstimer pr. beskæftiget. OECDs opgørelse (2023) viser, at hver beskæftiget dansker arbejder 1380 timer om året, hvilket er et godt stykke under OECD gennemsnittet på 1742 timer – og USA på 1799 timer. Vi ligger her på linje med de andre nordiske lande.

Samtidig ligger vi højt når det gælder beskæftigelsesgraden. De seneste OECD-opgørelser (2024) viser, at 77,5 procent af danskere mellem 15-64 år er i beskæftigelse. Det er en af de højeste beskæftigelsesgrader i OECD (7. pladsen) og over OECD-gennemsnittet på 70,2 procent. Også her ligger vi i nærheden af de øvrige nordiske lande. I absolutte tal har vi aldrig haft så mange lønmodtagere før i Danmark, hvor vi har passeret de 3 millioner (Danmarks Statistik 2023). Og forskere har påpeget, at den gennemsnitlige årlige arbejdstid pr. lønmodtager har ligget stabilt i de senere år (Jonassen 2023).
Regner man de årlige arbejdstimer pr. arbejdstager og beskæftigelsesgraden sammen, så får man et udtryk for det gennemsnitlige antal arbejdstimer pr. borger i den erhvervsaktive alder (15-74 år). Dette regnestykke har CEPOS blandt andet lavet for nylig (Sloth 2023), og det viser, at forskellen mellem landene i OECD bliver væsentlig mindre, når man kobler de to tal. Det årlige antal timer pr. beskæftiget varierer mellem 1300 og 2200 timer, mens det årlige antal timer pr. borger varierer mellem 800 og 1200 timer. Danmark ligger med 939 timer lavt blandt OECD-landene, når det gælder antal årlige timer pr. borger (15-74 årige).

Det er vigtigt at skelne mellem disse tre tal – årlige timer pr. beskæftiget, beskæftigelsesgrad og årlige timer pr. borger (15-74 år). En af årsagerne til at beskæftigelsesgraden er så høj i de nordiske lande er, at kvinderne arbejder i omtrent lige så høj grad som mændene. Mange familier er 'dual career families', hvor både mor og far arbejder fuld tid eller lang deltid. Det betyder så også, at mor eller far sjældent arbejder meget lange arbejdsuger (+45 timer), da de ofte deles om at hente og bringe børn fra daginstitutioner og skoler. Arbejdstiden er en del af et større socialt kompromis, hvor høj beskæftigelsesgrad for begge køn kombineres med fleksible arbejdstider. Dette uddybes nedenfor.

Ugentlig arbejdstid og fleksibel arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er for langt de fleste danskere fastsat til 37 timer via overenskomsterne i offentlig og privat sektor. Fagforeninger og arbejdsgiverforeninger har forhandlet en gradvist kortere ugentlig arbejdstid op gennem det 20. århundrede fra 60 timer i år 1900 til 37 timer i 1990. Her stoppede den generelle nedsættelse af den ugentlige arbejdstid. Fokus for arbejdsmarkedets parter har siden 1990 været at forhandle fleksibel arbejdstid, orlov og ekstra ferie via overenskomsterne. Dette har været efterspurgt af arbejdsgiverne, fordi nye arbejdsorganiseringer op gennem 1980´erne og 1990´erne gjorde det muligt at øge produktiviteten via fleksible arbejdstider. Det har også været efterspurgt af lønmodtagerne, fordi fleksible arbejdstider og

andre former for frihed hjælper dem med at forene arbejdsliv og familieliv. Mange virksomheder og arbejdspladser har i dag en eller flere lokalaftaler om fleksibel arbejdstid, og forskning peger på, at udviklingen både har været med til at øge produktiviteten og forbedre work-life balancen (Ilsøe 2012). En pointe, der allerede i sin tid blev fremhævet af Produktivitetskommissionen. Eksempelvis har 43 procent af danske lønmodtagere adgang til flekstid ifølge Arbejdskraftundersøgelsen (2023). *Fleksibel arbejdstid* er dermed også en væsentlig del af det sociale kompromis omkring arbejdstiden i Danmark. Det samme er de forbedrede muligheder for betalt barselsorlov for både mødre og fædre, og ekstra ferieuger med løn, som er forhandlet ind i sektoroverenskomsterne. Der er desuden en del danskere, der arbejder lang deltid (15-30 timer om ugen) eller kort deltid (under 15 timer om ugen), henholdsvis 9,3 og 10,3 procent. Derfor er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 33,7 timer lavere end de 37 timer fastsat i overenskomsterne.

Kombinatører og antal arbejdstimer

Et andet vigtigt aspekt ved danskernes arbejdstid er, at danskerne i stigende grad kombinerer flere former for beskæftigelse eller beskæftigelse i kombination med andre indtægtskilder. Otte procent af de beskæftigede har mere end én form for beskæftigelse ifølge Arbejdskraftundersøgelsen (2023) – de kombinerer eksempelvis to lønmodtagerjobs eller et job med selvstændig virksomhed. Især den tredjedel af danskerne, som er ansat på andre måder end i et fast fuldtidsjob, kombinerer beskæftigelsesformer – det gælder blandet andet vikarer, tidsbegrænset ansatte, ansatte med under 15 timer om ugen og platformsarbejdere. Denne *kontraktfleksibilitet* muliggør, at danskerne kan lægge flere arbejdstimer. Siden år 2000 har vi også set en vækst i unge studerende, der kombinerer deres SU med forskellige former for beskæftigelse. En del studerende har mere end ét studiejob. Endelig ser vi en vækst i pensionister, der kombinerer pension med et job eller med selvstændig virksomhed. Også langtidssyge i fleksjob bidrager med arbejdstimer i samspil med offentlige tilskud. Samler vi alle disse grupper under betegnelsen *kombinatører*, så er det et centralt kendetegn ved dem, at man ikke kan fastsætte deres arbejdstid blot ved at se på deres hovedbeskæftigelse. Vi må inddrage deres samlede arbejdstid, hvis vi skal regne på deres bidrag til antallet af arbejdstimer i Danmark. Og deres bidrag er væsentligt og stigende. Faktisk stiger danskernes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fra 33,7 timer til 34,2 timer, hvis man medregner bibeskæftigelse.

Ovenstående peger på, at det kan være svært at opgøre danskernes samlede arbejdstimer. Mange arbejder med fleksibel arbejdstid, næsten hver tiende har mere end et job og eller kombinerer et job med selvstændig virksomhed, og en stigende gruppe kombinerer offentlige ydelser (SU, pension mm.) med beskæftigelse. Der er derfor behov for, at vi får et bedre mål for danskernes arbejdstid. Hvordan kan vi sikre os, at vi tæller alle timer? Måske skal vi væk fra at diskutere længden på den ugentlige arbejdstid, fordi danskerne arbejder flere steder og fordi de arbejder fleksibelt. Måske skal vi også væk fra at tælle hoveder, fordi ydelser kombineres med arbejde, og snarere tælle det samlede antal timer? Dette er afgørende for at kunne se potentialet for at øge antallet af arbejdstimer på fremtidens arbejdsmarked, hvor vi kommer til at mangle

arbejdskraft. Men lad os først se på de største diskussioner af arbejdstiden lige nu.

Hvordan øges antallet af arbejdstimer inden for rammerne af det sociale kompromis? De klassiske løsningsmodeller

Som nævnt er der en pågående diskussion om at øge den ugentlig arbejdstid. Det kan eksempelvis ske ved at øge arbejdstiden for deltidsansatte til fuld tid eller ved at øge den ugentlige arbejdstid til mere end 37 timer. Forslaget ser vanskeligt ud lige nu, men det kan ændre sig på sigt. En barriere er, at familier med små børn ofte ikke ønsker at arbejde flere timer. Der er også en del deltidsansatte med vagtbaseret arbejde på skæve tidspunkter og/eller høj arbejdsintensitet, som af arbejdsmiljømæssige grunde ikke ønsker flere timer. Endelig er der lokale arbejdsgivere, som ser en fordel i at ansætte på deltid, fordi det giver en mere fleksibel bemanding på skæve tidspunkter.

En anden model, der har været diskuteret, er ideen om en arbejdslivsbank, som skulle gælde hele arbejdslivet. Her kan man sætte overtimer ind for senere at hæve dem, når man ønsker nedsat tid eller orlov. Dette vil give mulighed for at lægge flere timer, når der mangler arbejdskraft og omvendt tage fri, når andre behov trænger sig på. Modellen har vist sig vanskelig, fordi vi har andre vigtige former for fleksibilitet på det danske arbejdsmarked – herunder *hyre-fyre fleksibiliteten,* som er en væsentlig del af den danske flexicuritymodel. Arbejdsgiverne har en let adgang til at hyre og fyre arbejdskraft, hvilket har bidraget til en høj jobmobilitet på det danske arbejdsmarked. Mere end hver tiende dansker skifter job hvert år – arbejdsgiverne tør at ansætte, og lønmodtagerne tør at skifte. Dette bidrager også i høj grad til den samlede beskæftigelse og antallet af arbejdstimer på arbejdsmarkedet. Imidlertid gør den høje jobmobilitet det vanskeligt at implementere en arbejdslivsbank. Hvordan skal man kunne tage de opsparede timer med sig ved jobskifte – og hvordan stiller arbejdsgiverne sig til ansættelse af lønmodtagere med et højt antal opsparede timer?

Alternative løsningsmodeller – mere fleksibilitet

Men vi har også andre redskaber i værktøjskassen. En oplagt mulighed er at undersøge, hvordan vi kan skabe endnu bedre mulighed for fleksibel arbejdstid på den enkelte arbejdsplads, så der kan lægges flere arbejdstimer ved spidsbelastninger og gives fri, når de ansatte har behov for det. Lokalaftaler om arbejdstid har været et vigtigt redskab – kan de udbredes til arbejdspladser, der endnu ikke er med på vognen? Kan man tænke nye muligheder ind i aftalerne? Vigtigt er det, at ordningerne er forbundet med kollektivt aftalte rammer for fleksibiliteten. Fleksibilitet for nogen har konsekvenser for andre og bør derfor tænkes ind i en kollektiv ramme, hvor alle har mulighed for at blive hørt og få indflydelse på deres egen arbejdstid via deres tillidsrepræsentanter eller lignende. Der findes flere eksempler på 'flekstidsjalousi' på de enkelte arbejdspladser, hvis kun nogen får adgang til fleksibiliteten og andre ikke (Ilsøe 2012). Denne jalousi kunne også sagtens opstå mellem generationer, hvis eksempelvis kun børnefamilier eller kun seniorer tilbydes fleksible arbejdstider.

En anden oplagt mulighed er at forbedre mulighederne for at være kombinatør eller for at arbejde flere timer som kombinatør. Såvel studerende

som pensionister vil gerne arbejde ved siden af – det samme gælder langtidssyge i det omfang, de kan. Endelig er der dem, der kombinerer flere beskæftigelsesformer. Kan man gøre det mere attraktivt at lægge flere timer for de grupper? Hvor meget må man tjene ved siden af ydelser som SU, pension mm.? Og kan det ske på vilkår, der sikrer dem ligeså meget tryghed i arbejdslivet som alle andre grupper? Her kunne man bl.a. se nærmere på kombinatørers adgang til social beskyttelse i tilfælde af ledighed, sygdom, arbejdsmiljøudfordringer mm. Har de samme rettigheder som de fastansatte på fuld tid?

Afrunding – Hvordan kan antallet af arbejdstimer øges uden at det sociale kompromis om arbejdstid sættes over styr?

Danmark står sammen med en række andre lande med det krydspres, at vi kommer til at mangle arbejdskraft i fremtiden, samtidigt med at vores fertilitet falder. Dette har givet anledning til debat om danskernes arbejdstid. Nogle mener vi skal øge den ugentlig arbejdstid for at skaffe ekstra hænder, andre mener vi skal sætte den ned for at inkludere flere på arbejdsmarkedet og give børnefamilierne bedre muligheder for at forene arbejdsliv og familieliv. Spørgsmålet er, hvordan vi kan øge antallet af arbejdstimer uden at sætte det sociale kompromis om arbejdstid over styr, som er afgørende i Danmark og i de andre nordiske lande.

Det sociale kompromis om arbejdstid er kendetegnet ved flere centrale balancer, der må tænkes ind i fremtidige løsningsmodeller. Den første centrale balance handler om *årlig arbejdstid vs. beskæftigelsesgrad*. Vi har i Danmark en relativt lav årlig arbejdstid, men det hænger sammen med en høj beskæftigelsesgrad – også for kvinder. Både mor og far arbejder – men altså hver især lidt færre timer end i lande, hvor der er tendens til at kun den ene forælder arbejder. Den anden centrale balance er *ugentlig arbejdstid vs. fleksibel arbejdstid*. Både mor og far arbejder ofte fuldtid eller lang deltid i Danmark. Det kan lade sig gøre, fordi de ofte har adgang til fleksibel arbejdstid og begge kan hente og bringe børn. Den tredje balance handler om *hyre-fyre fleksibilitet, kontraktfleksibilitet og dagpenge*. Det er let at hyre og fyre for arbejdsgivere i Danmark, og det er samtidigt let for arbejdstagere at have mere end et job. Danskerne tør skifte job, hvilket giver et meget mobilt arbejdsmarked. Det tør de bl.a., fordi vi har en bredt dækkende indkomstbeskyttelse i form af dagpenge og kontanthjælp. Men hvordan ser det ud med de forskellige former for kombinatører – og hvad med andre former for social beskyttelse som pension, sygedagpenge mm.?

Fleksibel arbejdstid og kontraktfleksibilitet rummer et potentiale for at øge antallet af arbejdstimer på det danske arbejdsmarked. Og brugen af de to fleksibilitetsformer kan styrkes uden at sætte hyre-fyre fleksibiliteten over styr. Det kræver imidlertid, at vi bliver bedre til at tælle det samlede antal arbejdstimer danskerne præsterer – uanset beskæftigelsesform og -status. Samt at vi bliver bedre til at sikre trygge rammer for fleksibiliteten de steder, hvor den ikke er udnyttet endnu.

Tabel: Arbejdstid og fleksibilitet på det danske arbejdsmarked

	Danmark
Årlig arbejdstid pr. beskæftiget (OECD 2023)	1380 timer (OECD gns. 1742 timer)
Beskæftigelsesgrad, 15-74 årige (OECD 2024)	77,5% (OECD gns. 70,2%)
Årlig arbejdstid pr. borger, 15-74 årige (CEPOS 2023)	939 timer
Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, kun hovedbeskæftigelse (AKU 2023, egne beregninger)	33,7 timer
Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, hoved- og bibeskæftigelse i alt (AKU 2023, egne beregninger)	34,2 timer
Flekstid, beskæftigede (AKU 2023)	43,0%
Lang deltid, beskæftigede (AKU 2023, egne beregninger)	10,3%
Kort deltid, beskæftigede (AKU 2023, egne beregninger)	9,3%
Andel beskæftigede med atypisk ansættelse, (AKU 2023, egne beregninger)	29,1%
Andel beskæftigede med mere end en form for beskæftigelse (AKU 2023, egne beregninger)	8,0%
Andel beskæftigede, der skifter job pr. år (jobmobilitet) (LFS/Eurostat 2019)	10,7%

Kilder: OECD (2023), Arbejdskraftundersøgelsen/AKU (2023), CEPOS/Sloth 2023, LFS/Eurostat 2019.

Litteratur:

Ilsøe, A (2012): *The Flip Side of Organised Decentralisation*. *BJIR*, 50 (4): 760-781.
Ilsøe, A & Larsen, TP (2023): *Flexicurity and the future of work*. London: Resolution Foundation.
Danmarks Statistik (2023): *Over 3 mio. lønmodtagere i august*. København: Danmarks Statistik.
Jonassen, AB (2023): *Er arbejdstiden virkelig faldende?* København: Rockwoolfonden.
Sloth, J (2023): *Danskerne har lav samlet arbejdsindsats blandt OECD-lande trods høj beskæftigelsesgrad*. København: CEPOS.