37 TÍMA ARBEIÐSVIKA

FYRIMUNIR & VANSAR

Akademikarafelag Føroya, Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar,
Føroya Lærarafelag, Føroya Pedagogfelag, Havnar Arbeiðskvinnufelag,
Starvsfelagið, Heilsuhjálparafelag Føroya & Heilsurøktarafelagið

REGIN BERG

Greina

JAN OTTO S. HOLM

JOSH
FÍGGJARRÁÐ

Útgevari: Akademikarafelag Føroya, Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar, Føroya Lærarafelag, Føroya Pedagogfelag, Havnar Arbeiðskvinnufelag, Starvsfelagið, Heilsuhjálparafelag Føroya & Heilsurøktarafelagið

Kanning og tekstur: JOSH og Greina

Uppseting: Nudlavirkið

Prent: Føroyaprent

INNIHALDSYVIRLIT

Innleiðsla 5
Samanumtøka 6
Gransking og royndir kring heimin 9
Royndir úr Bretlandi 9
Royndir úr Fraklandi og Portugal 10
Nýggjari kanningar 12
Royndir úr Íslandi 15
Ávirkanin av styttri arbeiðsviku á almenna arbeiðsmarknaðinum 17
Lýsing av talgrundarlagnum 18
Lønar- og skattaviðurskifti 21
Eftirlønarviðurskifti 22
Meting av samlaðari pensjónsuppsparing 23
Meting av samlaðari mótrokning í fólkapensjónini 26
Skattur av eftirlønaruppsparingini 26
Stytt arbeiðsvika - lønarviðurskifti 27
Yrki innan røkt, læring og menning stytta ikki arbeiðsvikuna 31
Stytt arbeiðsvika, men tey við lægru setanarbrotunum fara sum frálíður at arbeiða meira 34
Eisini tey við lægri setanarbroti innan røkt, læring og menning arbeiða meira 36
Stytt arbeiðsvika – pensjónsviðurskifti 38
Niðurstøða 41
Javnvág millum familju og arbeiðslív 42
Fleiri kvinnur arbeiða parttíð 42
Kvinnur arbeiða meira enn mannfólk 43
Tíðarmangul skapar tvídráttir, strongd og verri heilsu 44
Styttri arbeiðstíð fremur javnstøðu 46
Hvussu er støðan í Føroyum? 47
Sálarligar avbjóðingar 51
Arbeiðstíð og strongd 52
Umsorganar- og útbúgvingargeirin 54
Effektivitetur 58
Kappingarføri 63
Framtíðar broytingar innan arbeiðsmarknaðin 67
Tekur automatisering størvini? 67
Fer ein at mangla arbeiðsorku 70
Framtíðar arbeiðsmarknaðurin í Danmark 72
Gongdir innan tíðarstýring 73
Aðrar avbjóðingar 74
Fyrimunir og avbjóðingar 76
Arbeiðsgevarafeløgini 76
Fakfeløgini 79
Niðurstøða 82
Bókmentalisti 83
Samrøður 88
Hjáskjal 1 – Regressiónsgreining av pensjónsuppsparing 89

INNLEIÐSLA

Kring allan heim eru í farnu áratíggunum í størri og størri mun gjørdar royndir at minka um arbeiðstíðina. Flestu royndirnar eru gjørdar í einstøkum fyritøkum og stovnum, og úrslitini hava verið sera ymisk – alt frá, at ein fær 60% betri framleiðslu til, at tað kostar ov nógv.

Minni arbeiðstíð verður ofta knýtt saman við gongdunum við vaksandi automatisering, størri samanbrestum millum familju- og arbeiðslív, tøkniligum broytingum sum heild, sálarligari heilsu og royndum at seta fokus á lívsgóðsku og nøgdsemi fram um búskap.

Politiskt sær ein kring allan heim størri og størri áhuga fyri tankanum um styttri arbeiðsviku, tó at mótstøðan eisini er stór. Í Føroyum hava tað serliga verið fakfeløgini, sum hava borið fram ynski um at stytta arbeiðsvikuna til 37 ella 35 tímar íroknað matarsteðg, eins og vit hava sæð einstakar flokkar og politikarar, ið eru fyri 37 tíma arbeiðsviku.

Tey, ið eru fyri broytingini, hava víst á sínar grundgevingar og síni fakta, meðan tey, sum eru ímóti, hava víst á sínar grundgevingar og fakta. Nógv hava víst á, at fyri, at ein kann taka eina avgerð, so krevur tað eina veruliga kanning, ið kemur inn á fyrimunir og vansar og kemur við einum realistiskum boði uppá, hvat broytingin kostar.

Hendan frágreiðingin er ein tílík kanning. Tað er Fakfelagssamstarvið – Akademikarafelag Føroya (AKF), Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar (FFS), Føroya Lærarafelag, Føroya Pedagogfelag, Havnar Arbeiðskvinnufelag (HAK) og Starvsfelagið – eins væl og Heilsuhjálparafelag Føroya (HHFF), og Heilsurøktarafelagið, sum hava bílagt kanningina. Tað eru Jan Otto S. Holm, búskapar- og fíggjarfrøðingur, og Regin Berg, stjórnmálafrøðingur, ið standa fyri kanningini.

Kanningin lýsir fyrimunir og vansar, og hvat tað kostar at hava 37 tímars arbeiðsviku á almenna arbeiðsmarknaðinum í Føroyum. Kanningin snýr seg sostatt um kostnað, sparingar og inntøkur hjá tí almenna, sum broytingin hevur við sær, umframt at kanningin kemur inn á verkætlanir og royndir við minni arbeiðstíð í útlondum, søguligu avleiðingarnar, javnvág millum familjulív og arbeiðslív, arbeiðstengda strongd og sálarligar avbjóðingar, arbeiðsbyrðu, effektivitet, kappingarføri og væntaðar framtíðar broytingar á arbeiðsmarknaðinum.

Tað ber til at lesa ymisku kapitlarnar í frágreiðingini sjálvstøðugt, tó at ein fær bestu heildina við at lesa frágreiðingina í raðfylgjuni, hon er skrivað. Raðfylgjan er soleiðis, at teir seinnu kapitlarnir í stóran mun vísa til teir fyrru og byggja á tað, sum longu er komið fram. Brotini um javnstøðu kunnu tykjast óviðkomandi fyri spurningin um arbeiðstíð, men niðurstøðurnar í teimum spæla stóran leiklut, tá um ræður, hvussu ein tílík broyting ávirkar sálarligar avbjóðingar, effektivitet og kappingarføri, serliga havandi í huga kynsbýtið tá um ræður parttíðararbeiði í Føroyum.

Kanningin byggir á fleiri enn 70 keldur, 13 samrøður og dátur fyri 5.630 løntakarar á almenna arbeiðsmarknaðinum.

SAMANUMTØKA

Styttist ein arbeiðsvikuna úr 40 í 37 tímar, so verða nettoútreiðslurnar hjá tí almenna umleið 104,4 milliónir krónur. Øktu útreiðslurnar stava frá øktari løn til fólk, sum eru í parttíðarstørvum, og tørvi at seta fleiri fólk í starv. Hetta er tó uttan at taka hædd fyri multiplikatorávirkanini frá øktu inntøkunum hjá fólki, ið føra til øktar skattainntøkur hjá tí almenna, eins væl og aðrar ágóðar og "inntøkur" hjá samfelagnum so sum minni strongd, færri sjúkradagar og øktari livigóðsku. Eyka inntøkurnar hjá landskassanum frá pensjónsforskatting og øktari mótrokning verða millum kr 9,8 mió og kr 13,8 mió árliga, um hugt verður eftir øllum limunum í teimum átta fakfeløgunum. Upproknar ein tølini, sæst, at samlaða sparingin fyri allan tann almenna arbeiðsmarknaðin væntandi fer at liggja millum kr 14,6 mió og kr 20,5 mió.

Hyggur ein burtur frá øktum effektiviteti, so hevur broytingin við sær, at ein hevur brúk fyri 159 heiltíðarstørvum afturat. Tá um ræður arbeiði, sum ikki er í umsorganar- og menningarøkjum, so er tað tó alt, ið bendir á, at tær uppgávurnar verða eins væl gjørdar við 37 tímum sum við 40 tímum, og tí eru tað ikki 159, men 77 heiltíðarstørv, sum tørvur verður á. Setur ein sum fortreyt, at fólk í parttíðarstørvum fara eins nógv upp í tíð, sum tey gjørdu í Fraklandi, so er talan um 13 heiltíðarstørv, sum skulu setast afturat.

Tá um ræður royndir aðrastaðni, so vísa allar, at vælveran økist, heilsan verður betri, og arbeiðstengd pína minkar, tá fólk arbeiða minni. Alt hetta ger, at tað verður minni sannlíkt, at fólk gevast at arbeiða áðrenn tíð. Fólk siga seg hava meira yvirskot, og ein sær færri feilir í heilsu- og røktarsektorinum. Í Fraklandi sá ein, at fólk, sum arbeiddu parttíð, fóru 0,9 tímar upp í tíð og vórðu betur nøgd við sítt arbeiði, tá tey fóru niður í 35 tíma arbeiðsviku.

Effektiviteturin fer upp í vinnum, sum hava uppgávutengt arbeiði, eru bygdar á kreativitet arbeiði, skrivstovuarbeiði og tílíkt, meðan ein ikki vinnur tíðina inn aftur í betri effektiviteti í vinnum, sum hava meira vaktarlíknandi arbeiði. Um broytingarnar ikki eru brádligar, so hevur ein minking í arbeiðstíðini lítla ávirkan á arbeiðsloysi og búskapin, um nakra.

Meira kreativ og meira uppgávutengd størvini verða, minni týdning hevur arbeiðstíðin. Alt eftir hvørjum kanningum, ein hyggur at, so siga metingar, at 3 – 6 tímar av fokuseraðum arbeiði gera meira enn 8 tímar av vanligum arbeiði, eins og at fyrstu 5 tímarnir av arbeiðstíðini eru teir mest effektivu. Sum heild er arbeiðstíðin í flestu OECD londum stytt farnu 20 árini, og kortini eru búskapirnir vaksnir nógv. Týskland er eitt tað landið, har fólk arbeiða stytst, og er samstundis ógvuliga kent fyri at hava effektiva arbeiðsorku. Yvirhøvur er støðan tann, at um ein styttir arbeiðstíðina, so sparir ein antin part av produktivitetsmissinum inn aftur ella framleiðir meira, tó at hetta er ógvuliga tengt at, hvørji vinnu ein er í.

Innan tað almenna er tað serliga, tá um ræður røkt, heilsu, undirvísing og barnamenning, at ein ikki arbeiðir effektivari, tá arbeiðstíðin styttist, uttan so at t.d. skúlavika eisini styttist samsvarandi. Vinningurin innan hesi øki er tí fyrst og fremst, at tað gerst meira lokkandi at arbeiða innan økini, ein lættir um tað harða sálarliga trýstið, ið er knýtt at júst hesum størvunum, og fólk innan røktar- og heilsugeiran slítast minni. Harumframt sær ein ein rættiliga greiðan samanhang millum mistøk, ið sjúkrarøktarfrøðingar fremja, við longd á arbeiðstíðini. Mest sannlíkt er hetta eisini galdandi fyri heilsurøktarar og heilsuhjálparar. Fólk í parttíðarstørvum fara eisini sannlíkt upp í tíð, og ein sær sannlíkt fleiri fólk, sum fara upp í tíð, um ein samstundis sum hesa broytingina tryggjar fólki rætt at fara upp í tíð.

Tá um ræður familjulív og arbeiðstíð, so arbeiða serliga pápar meira, enn teir vilja, meðan mammur eru sera hart trýstar av húsarhaldsarbeiði. Í so máta liggja Føroyar millum meira konservativu londini í Evropa, har kvinnur hava munandi meira húsarhaldsarbeiði enn mannfólk, og tískil ikki kunnu arbeiða fulla tíð, uttan at tað gongur út yvir familjulívið, ið kann hava álvarsligar kropsligar og sálarligar avleiðingar við sær. Tá arbeiðstíðin minkar, so taka mannfólk sær av størri parti av húsarhaldsarbeiðinum og eru meira saman við børnunum, og harvið minkar trýstið á kvinnur. Tí kann broytingin bæði føra við sær, at mannfólk gerast ein størri og meira natúrligur partur av familjulívinum – eins og teir ynskja – og at kvinnur í størri mun kunnu gagnnýtast fult á arbeiðsmarknaðinum. Somuleiðis sá ein í Íslandi, at samveran millum ættarliðini styrktist, tá børn vóru meira saman við ommum og abbum, tí tíðin var til tað, og sum heild vaks trivnaðurin hjá børnum í so stóran mun, at trýstið á dagstovnar og skúlar minkaði. Harumframt lættir ein styttri arbeiðsvika nógv um trýstið á støk foreldur og ger, at tað í minni mun er neyðugt hjá teimum at arbeiða eyka í vikuskiftinum.

Hyggur ein at arbeiðstíð fyri seg, so er tað í nógvum kanningum ringt at síggja ein samanhang millum arbeiðstíð og strongd, uttan tá arbeiðstíðin gerst sera long. Hetta er tó øðrvísi, tá ein tekur hædd fyri húsarhaldsarbeiði. Arbeiða fólk meira enn 50 tímar um vikuna, tá ein leggur húsarhaldsarbeiði og arbeiðstíð saman, so økjast sannlíkindini fyri sálarligum og kropsligum avleiðingum sera nógv. Í Føroyum er tað serliga torført hjá kvinnum við børnum at arbeiða 40 tímar um vikuna og samstundis halda húsarhaldsarbeiðið undir 10 tímar um vikuna. Tí er tað helst órealistiskt at økja nógv um starvsbrotið hjá teimum, sum arbeiða parttíð, uttan at antin grundleggjandi broyta kynsmynstrini í Føroyum ella stytta um arbeiðstíðina.

Sum heild sær ein, at meira fleksibul arbeiðstíðin er, betri er javnvágin millum arbeiðslív og familjulív, og betur nøgd eru fólk. Hetta er tó einans galdandi, um arbeiðstakarin stýrir fleksibilitetinum. Er tað arbeiðsgevarin, sum stýrir fleksibilitetinum, so hevur tað ógvuliga greiða neiliga ávirkan.

Tá arbeiðstíðin fyrr er stytt kring heimin, so hevur tað ikki ávirkað kappingarførið hjá londum. Ein kann siga, at hetta komst av, at kappingarneytar styttu arbeiðstíðina um sama mund. Hinvegin hevur tað ikki ávirkað kappingarførið hjá teimum londum, sum hava gjørt broytingar í nýggjari tíð. Sum heild er tað einamest innan ávísar vinnur, at kappingarførið kann minka, men gongdirnar aðrastaðni hava tá verið, at tað hevur skundað undir automatisering fyri at andøva økta kostnaðin.

Føroyar kappast fyrst og fremst við Danmark um arbeiðsmegi, og í Danmark hevur ein 37 tíma arbeiðsviku. 82% av almenna arbeiðsmarknaðinum telja matarsteðgin við í arbeiðsvikuna eins og 34% av privata arbeiðsmarknaðinum. Sum heild kann ein rokna við, at kappingin kring allan heim um umsorganar- og heilsustarvsfólk veksur nógv, og arbeiðstíðin verður sannlíkt ein háttur at lokka starvsfólk til sín. Harumframt kann ein seta spurnartekin við, hvørt ein fær alt við, um ein bara setir sjóneykuna á pengar, tá um ræður kappingarføri. Meðan tað er ósannlíkt, at arbeiðstíðin ávirkar BTÚ nakað serligt – uttan so at ein styttir hana nógv – so er tað ógvuliga sannlíkt, at heilsa, útbúgving, vælvera, møguleikin at hava politiska ávirkan, at skapa sosialan kapital, at hava ein meira burðardyggan lívsstíl og so framvegis betrast.

Arbeiðsmarknaðurin broytist serstakliga nógv í framtíðini. Stórur partur av teimum arbeiðsuppgávum, sum fólk hava nú, verða automatiseraðar í framtíðini. Hetta er serliga galdandi, tá um ræður einsháttað arbeiði ella arbeiði, sum krevur styttri, miðallanga ella onga útbúgving. Samstundis verður stórur eftirspurningur eftir fólki innan nýggj øki – innan røkt, heilsu, barnamenning, undirvísing og nýggjar vinnur. Kring heimin sum heild veksur eftirspurningurin helst eitt sindur skjótari, enn størv hvørva, men í Evropa kann tað væl hugsast, at eftirspurningurin veksur eitt vet minni enn tey størvini, sum hvørva. Fyri at tryggja sær, at broytingarnar ikki føra til arbeiðsloysi, hava eftirútbúgving og endurútbúgving alstóran týdning.

Hyggur ein at heiminum sum heild, so staðfesta kanningar, at tað ikki longur ber til at fáa búskapin at vaksa við at økja um arbeiðsmegina. Arbeiðsmegin minkar vegna fólkasamsansetingina – og hugsar ein í mun til burðardygd, so er tað eisini ivasamt, um hetta er ein gongd, ein skal royna at broyta. Tískil noyðist tað at vera produktivitetur heldur enn økt arbeiðsmegi, sum skapar vøksturin. Sum heild er tað galdandi, at tey størvini, sum verða fleiri av í framtíðini, í stóran mun antin eru størv, sum fáa øktan produktivitet av minni arbeiðstíð, ella eru starvsøki, har kappingin um arbeiðsmegina verður hørð, og størvini eru sálarliga krevjandi. Í so máta kann minni arbeiðstíð verða gagnlig í báðum sløgum av størvum innan tað almenna.

GRANSKING OG
ROYNDIR KRING HEIMIN

Tá um ræður at arbeiða færri tímar, so eru nógvar royndir gjørdar kring allan heim. Tað er nærliggjandi at hugsa, at tær mest viðkomandi royndirnar í mun til hesa kanningina eru, tá heil samfeløg eru farin niður í tíð. Ein vansi við teimum royndunum er tó, at tær flestu av teimum nú eru so gamlar, at ein kann seta spurnartekin við, hvørt tær eru viðkomandi nú á døgum. Er búskaparligi vøksturin hin sami, er tøkniliga nýskapanin eins skjót, og er ikki eitt evsta mark fyri, hvussu stutt ein kann arbeiða og enn gerast meira effektivur. Tí fara vit í hesum brotinum stutt at hyggja eftir mest klassiska døminum úr Bretlandi og annars savna okkum um nýggjari dømi frá einstøkum fyritøkum og stovnum, sum tá Portugal og Frakland fóru niður í tíð síðst í 90unum og um ártúsundskiftið.

Royndir úr Bretlandi

Tá fyrsti heimsbardagi byrjaði í 1914, fór arbeiðstíðina í Bretlandi munandi upp. Hetta gjørdi seg serliga galdandi innan vápnaframleiðslu. Lønin var knýtt at framleiðslu, og bretsku myndugleikarnir settu sær fyri at kanna rættiliga neyvt, hvørjir fyrimunir og vansar høvdu verið við arbeiðstíðini. Seinni hava fleiri granskarar hugt gjøllari eftir teimum niðurstøðunum og kanningunum.

Ein hin mest brúkti granskarin í nýggjari tíð, tá um ræður arbeiðstíð, er John Pencavel. Hansara niðurstøður vóru rættiliga greiðar og verða nógv brúktar nú á døgum, serliga tá um ræður at stytta arbeiðsvikuna í øðrum pørtum av heiminum. Arbeiddu fólk upp til 48 tímar um vikuna, so vaks framleiðslan støðugt. Arbeiddu tey meira enn 48 tímar, so byrjaði effektiviteturin hjá teimum at minka (Pencavel, s. 15). Arbeiddi ein meira enn 63 tímar, so bleiv vøksturin negativur, og ein fór at framleiða minni hvørja viku (ibid).

Tískil kann ein út frá hesum argumentera fyri, at arbeiðsvikan væl kann verða munandi longri, enn hon er í dag, um ein bara hugsar um effektivitet. Hinvegin so er tað lítið sannlíkt, at hesi úrslitini kunnu brúkast í dag. Tað vóru sera óvanligar umstøður, fólk arbeiddu undir, av tí at Bretland var í kríggi, og stórur dentur varð lagdur á, at tað var eins tjóðskaparliga skylda at framleiða so nógv sum gjørligt. Harumframt vísa nýggjari kanningar, at tað er sera stórur munur á, hvussu nógv ein kann framleiða alt eftir hvørji vinnu, ein er í. Pencavel verður tískil mest brúktur til at vísa á, at fólk í hvussu so er ikki skulu arbeiða meira enn 48 tímar um vikuna.

Sum heild vísti tað seg í Bretlandi, at tá arbeiðstíðin styttist, so vaks effektiviteturin eisini. Kortini vóru arbeiðsgevararnir áhaldandi sterkt ímóti at stytta arbeiðstíðina, og tað var neyðugt hjá tí almenna og fakfeløgunum at noyða hesar broytingarnar ígjøgnum (Pencavel, s. 26).

Taka vit nakað nýggjari royndir í Bretlandi, so samsvara tær í størri mun við royndir í stovnum og fyritøkum í nýggjari tíð. Í 1974 frá fyrst í januar mánaði og fram til 11. mars varð Bretland rakt av einum so mikið umfevnandi verkfalli innan kolaídnaðin, at tað varð neyðugt at spara munandi í streymframleiðsluni. Úrslitið av hesum stríðnum var ein tríggja daga arbeiðsvika fyri allan arbeiðsmarknaðin uttan kritiskar funktiónir so sum í heilsuverkinum. Metingarnar í mun til framleiðsluna í Bretlandi tá vóru ikki jaligar. Ein roknaði við, at nú arbeiðstíðin styttist 40%, so fór framleiðslan eisini at minka við 40% (Robards). Hetta vísti seg tó ikki at vera støðan. Upprunaliga mettu fyritøkurnar í Bretlandi, at tær framleiddu 20% minni í januar mánaði (Hawkins). Tá avtornaði, fall framleiðslan við 7% í januar mánaði, var støðug í februar mánaði og vaks við 3,5% í mars mánaði (ibid).

Sostatt varð minkingin munandi minni, enn ein hevði roknað við. Ein partur av frágreiðingini var, at nakrir arbeiðsgevarar framleiddu sín egna streym og tí arbeiddu longri, men hetta hevur neyvan havt stóra ávirkan á samlaðu myndina (Robards). Stóra orsøkin til, at framleiðslan ikki minkaði meira var, at effektiviteturin øktist munandi hesa tíðina. Ein frágreiðing kann vera, at fólk høvdu meira yvirskot, og tann frágreiðingin verður ofta brúkt av fólki, sum vilja hava styttri arbeiðstíð. Ein onnur frágreiðing er, at Bretland var í eini kreppustøðu, og fyritøkurnar søgdu opið og alment, at tær roknaðu við, at hetta fór at ganga illa. Av tí sama vóru fólk óvanliga motiverað at arbeiða effektivt og áhaldandi, tá tey vóru til arbeiðis, tí tey vóru bangin fyri at missa starv sítt, um tey ikki gjørdu tað (ibid). Í so máta komu nógv til ta niðurstøðu, at hendan royndin váttaði illgrunan um, at arbeiðsmegin í Bretlandi arbeiddi rættiliga ineffektivt undir vanligum umstøðum (Hawkins, og Robards).

Ein annar faktorur í hesi royndini var, at tað var eitt rættiliga stutt tíðarskeið, ein arbeiddi so stutt, og fólk vistu tað ikki fara at vara í langa tíð, og tí brúktu fólk av uppsparingini hjá sær og hildu búskapin koyrandi (Hawkins).

Royndir úr Fraklandi og Portugal

Í 1997 styttist arbeiðsvikan í Portugal úr 44 tímum í 40 tímar. Í Fraklandi styttist arbeiðsvikan úr 39 tímum í 35 tímar hjá størri fyritøkum í 2000 og smærri fyritøkum í 2002. Tá um ræður styttingina av arbeiðstíðini í Fraklandi, er rættiliga stór akademisk ósemja um, hvussu væl eydnað hon var. Meira vinstravendir stovnar og granskarar tykjast at hava sera jaligar metingar av gongdini í Fraklandi, meðan høgravendir stovnar og granskarar hava sera neiligar fatanir av gongdini í Fraklandi, og minni hugsjónarliga tengdir stovnar og granskarar hava meira varnar metingar, ið kortini eru meira jaligar enn neiligar.

Bæði í Portugal og Fraklandi var økingin í vælveru týðilig og greið í sambandi við niðursettu arbeiðstíðina, og økingin var so at siga tann sama í báðum londunum (Lepinteur, s. 9). Økta vælveran stavaði frá øktu frítíðini heldur enn, at tímalønin hækkaði (ibid, s. 12), og vælveran vaks bæði í frítíðini og til arbeiðis. Tað, at økingin í vælveru var hin sama í báðum londum, bendir á, at har er ein samanhangur millum hvønn tíma, ein arbeiðir minni, og samsvarandi vøkstur í vælveru.

Nøgdsemið við arbeiðsumstøðurnar í Fraklandi var fyri tað mesta óbroytt, meðan tað betraðist nakað í Portugal. Í Portugal vóru tað serliga kvinnurnar, sum vórðu betur nøgdar, meðan í Fraklandi vóru tað serliga ídnaðararbeiðararnir (ibid, s. 14).

Nøgdsemið við frítíðina øktist í báðum londum. Í Fraklandi vóru tað serliga fólk í parlagi, sum vórðu betur nøgd, meðan serliga tey støku í Portugal kendu ágóða, tó at tey í parlagi eisini vórðu betur nøgd. Orsøkin til munin tykist stava frá, at mannfólkini í Portugal í ávísan mun kendu, at teirra leiklutur sum breyðvinnari minkaði av broytingini, meðan Frakland sá eina sjálvforsterkandi effekt. Tá eini makin bleiv betur nøgdur við frítíðina, bleiv hin eisini bleiv betur nøgdur, og tí sást úrslitið greiðari millum fólk í parlagi (ibid, s. 15 – 16). Summar kanningar eru ósamdar í, at nøgdsemið vaks í Fraklandi (Estavao og Sá, 2008, og Estavao og Sá, 2006), men tær kanningarnar byggja á tøl frá 2001, meðan Lepinteur byggir sína kanning á nýggjari tøl, tá broytingin var galdandi í øllum Fraklandi, og fólk í størri mun høvdu havt tíð at merkja broytingina.

Í Fraklandi var eyka frítíðin serliga brúkt til familju, børn og hvíld. Serliga mannfólkini brúktu meira tíð við familjuni og børnunum, meðan konufólkini brúktu meira tíð til hvíld, tí størri partur av húsarbeiðinum longu er framt, tá vikuskiftið byrjar (Hayden, s. 520). Tey, sum høvdu ráð, fóru eisini í størri mun ferðir við familjuni í longdum vikuskiftum (ibid). Sum heild fingu fólk betri lívsgóðsku, har serliga kvinnuligir stjórar og kvinnur við børnum fingu væl betri lívsgóðsku, men eisini fólkið sum heild.

Eitt av teimum meira áhugaverdu úrslitunum úr Fraklandi, sum kann vera serliga viðkomandi í Føroyum, er tá um ræður fólk, sum arbeiða parttíð. Í Fraklandi vísti tað seg, at fólk, sum arbeiddu minni enn 35 tímar í meðal fóru 0,9 tímar upp í tíð um vikuna (ibid, s. 17). Samstundis sá ein, at tey, sum arbeiddu parttíð, blivu betur nøgd við sítt arbeiðslív, tá tey fóru upp í tíð. Hetta hongur helst saman við, at teirra status í mun til arbeiði øktist, og at tey í størri mun vóru á jøvnum føti við tey, sum arbeiddu fulla tíð.

Ósemjan millum meira høgravendar og meira vinstravendar granskarar er serliga greið, tá um ræður ávirkanina á arbeiðsloysið í Fraklandi. „Sambært eini síðuni minkaði arbeiðsloysið í Fraklandi eftir broytingina, men mest sannlíkt var tað ikki vegna niðursettu arbeiðstíðina, at arbeiðsloysið minkaði (Estavo og Sá, s. 424 – 425), og mest sannlíkt var tað ikki vegna niðursettu arbeiðstíðina, at arbeiðsloysið minkaði (ibid, s. 424 – 425). Hin síðan sigur, at broytingin skapti nógv nýggj arbeisðpláss, men ikki eins nógv og stjórnin vildi (Hayden, s. 512). Lutvíst stavaði vøksturin í arbeiðsplássum frá, at búskapurin í Fraklandi vaks um hetta mundið, og lutvíst frá, at stjórnin gjørdi sera nógv fyri, at fyritøkurnar kundu seta eyka fólk í starv, so tær ikki ikki fingu ein fíggjarligan miss av niðursettu arbeiðstíðini (ibid, s. 513 – 514).

Hvør fatan er sonn, er ringt at meta um. Men tað tykist at vera greitt, at nøgdsemið við frítíð og arbeiðslív vaks, lívsgóðskan hjá serliga kvinnum bleiv betri, meira tíð bleiv brúkt til familju, børn og hvíld, eins og tað tykist vera greitt, at fólk í parttíðarstørvum fóru upp í tíð. Harumframt kann ein staðfesta, at broytingin ikki hevði so mikið neiligar avleiðingar, at hon steðgaði búskapar-vøkstrinum ella skapti arbeiðsloysi.

Nýggjari kanningar

Tær nýggjaru kanningarnar, ein helst hevur hoyrt mest um, eru royndirnar hjá Microsoft í Japan og advokatskrivstovuni Perpetual Guardian í New Zealandi við eini 4 daga arbeiðsviku við fullari løn. Í báðum førum hevur ein havt sera ógvuslig úrslit. Microsoft í Japan bleiv 40% meira effekivt, streymnýtslan minkaði, pappírsnýtslan minkaði og so framvegis. Í Perpetual Guardian øktist produktiviteturin við 20%, og luttakararnir fingu 45% betri javnvág millum arbeiði og frítíð (Chapell). Í báðum førum eru tó tvey ting, sum gera, at tað er ivasamt, um hesi úrslitini kunnu brúkast sum annað enn ábendingar, tá um ræður at stytta arbeiðstíðina.

Eina atfinningin er, at fyritøkurnar ikki bara styttu arbeiðstíðina. Tær gjørdu eisini fleiri aðrar broytingar, so sum at avmarka longdina á fundum, og hvussu nógv luttóku í fundunum. Tí er tað torført at meta um, hvør partur av økta effektivitetinum kemur frá styttu arbeiðstíðini, og hvør partur kemur frá øðrum broytingum. Hin atfinningin er, at bara tí tað riggar í KT fyritøkum og hjá advokatskrivstovum, so noyðist tað ikki at rigga aðrastaðni. Tó eru úrslitini so mikið greið, at tey benda á, at produktiviteturin í minsta lagi ikki minkar í vinnum, sum minna um hesar.

Vegna korona farsóttina hevur stórur partur av heiminum arbeitt heima. Kanningar hava sum heild verið ósamdar um, hvørt tað hevur verið gott ella ringt í mun til produktivitet, tá fólk hava arbeitt heima. Tekur ein eina av meira jaligu kanningunum, so eru fólk 51% meira produktiv, tá tey arbeiða heima (Turits). Um hetta passar ella ikki, er ikki so áhugavert í mun til spurningin at stytta arbeiðstíðina, sum frágreiðingarnar hjá granskarum, ið fáa hesi úrslitini, koma fram til. Frágreiðingarnar eru serliga tvær: Ein verður minni órógvað/ur, tá ein situr heima og arbeiðir, og tí fær ein eisini framleitt meira. Hin frágreiðingin er, at fólk ikki hava nóg nógv veruligt arbeiði til at arbeiða í 8 tímar. Tá tey eru heima, leggja tey betur merki til tað, og verða ikki eggjað til at tamba uppgávurnar til at fylla allar 8 tímarnar. Tey arbeiða tí meira effektivt, tá tey arbeiða (Turits). Báðar frágreiðingarnar hanga væl saman við teimum kanningum, sum benda á, at innan nógvar vinnur er ikki nakar missur í produktiviteti, um ein styttir arbeiðstíðina. Gevur ein fólki betri umstøður at arbeiða, so er pláss fyri effektivitetsvinningi.

Walker og Fonthina hava eina samanumtøku av royndunum, sum fyritøkur í Bretlandi hava við at arbeiða 4 dagar um vikuna. Sambært teimum, so ynskja øll ættarlið í Bretlandi at arbeiða minni, men serliga yngru ættarliðini, millennials og gen z, vilja arbeiða minni (Walker og Fonthina, s. 3). Tað, sum er galdandi fyri øll, er, at tey gerast glaðari, betur fyri kropsliga og sálarliga, meira nøgd og fáa eitt betri familjulív, tá tey arbeiða 4 dagar um vikuna (ibid). Spyr ein leiðslurnar í fyritøkunum, sum eru farnar niður á eina 4 daga viku, so siga 64% av teimum, at produktiviteturin er øktur. 63% siga, at góðskan er betrað (ibid, s. 4), og starvsfólkini eru samd í hesum. 62% siga sjúkrafráveruna vera minni, 70% siga starvsfólkini virka minni strongd, og 78% siga starvsfólkini vera glaðari. 70% av starvsfólkunum siga, at tey fáa betri sálarheilsu (ibid, s. 5).

Spyr ein leiðslurnar, so er avbjóðingin hjá fyritøkunum serliga at veita kundarøkt uttan fyri vanliga skrivstovutíð. 82% av leiðslunum meta hetta vera eina avbjóðing (ibid, s. 6). Hinvegin eru tað einans 21% av starvsfólkunum, sum meta hetta vera eina avbjóðing. Granskararnir meta, at orsøkin til munin er,

at starvsfólkini í størri mun hava fingurin á pulsinum, tá um ræður tøku samskiftismøguleikarnar nú á døgum, og tí ikki síggja stóru avbjóðingina at veita kundarøkt uttan fyri vanligu skrivstovutíðina.

Sum heild tykist lítil ivi vera um, at tá um ræður fyritøkur, sum hava arbeiði, ið er uppgávustýrt, kreativt og skrivstovukent, so skal ein ikki rokna við minni produktiviteti, um ein styttir arbeiðistíðina. Avbjóðingin í slíkum føri er meira innan størv, har tað er eitt krav, at fólk eru hjástødd, so sum innan dagstovnar, røkt og heilsutænastur. Serliga í Norðurlondum hevur ein gjørt royndir við at stytta arbeiðstíðina í tílíkum størvum.

Í Gøteborg í Svøríki fingu starvsfólkini í Svartedalen røktarheiminum ein 6 tíma arbeiðsdag við somu løn. Verkætlanin varð slept eftir 2 árum, tí tørvurin at seta fleiri fólk í starv gjørdi tað dýrari at reka heimið (Olterman). Men úrslitini bendu kortini á, at royndin hevði nøkur sera góð úrslit: sjúkufráveran minkaði við 10%, fatanin hjá starvsfólkinum av egnari heilsu betraðist við 50%, og starvsfólkini søgdu seg hava orku til at brúka størri part av tíðini til sosialar aktivitetir við búfólkunum.

Ein onnur kanning í Svøríki setti sjóneykuna á ortopediskar og anestetiskar sjúkrarøktarfrøðingar fyri at staðfesta, hvørt tað at stytta arbeiðstíðina kann loysa trotið á sjúkrarøktarfrøðingum. Arbeiðstíðin varð broytt soleiðis, at sjúkrarøktarfrøðingarnir arbeiddu 4 dagar á 6 tímar um vikuna uttan matarsteðg, og 8 tímar ein dag um vikuna, har seinastu 2 tímarnir tann dagin vórðu brúktir til umsitingarligar uppgávur (Gyllensten, Andersson og Muller). Av tí at hetta var uttan matarsteðg, so samsvarar sjálv arbeiðstíðin rættiliga væl við eina 37 tíma arbeiðsviku við matarsteðgi. Eisini vórðu fleiri fólk sett í starv, eins og tal á viðgerðum varð økt, fyri at kostnaðurin pr. viðgerð ikki skuldi økjast.

Úrslitini vóru greið. Broytingin skapti betri orku og yvirskot. Fleiri av luttakarunum fóru upp í tíð, tí tey nú høvdu orku til at arbeiða allan dagin og kendu ikki, at tað var neyðugt at arbeiða parttíð longur. Starvsfólkini søgdu seg vera troytt móti endanum av arbeiðsdegnum av at arbeiða 6 tímar út í eitt, men tey søgdu antin møðina vera hina somu sum móti endanum av einum longri arbeiðsdegi, ella at tey kendu møðina vera lættari at trýsta seg ígjøgnum seinastu tímarnar, tí tey vistu, at arbeiðsdagurin skjótt var av (ibid).

Fólk komu eisini skjótari fyri seg eftir arbeiðstíð. Tey arbeiddu styttri, og stytta tíðin førdi til longri millum vaktirnar og tískil meira tíð til hvíld. Hetta hekk eisini saman við, at starvsfólkini svóvu betri, tí teimum tykti lættari at sleppa arbeiðinum, tá tey komu heim. Javnvágin millum arbeiði og frítíð bleiv somuleiðis betri, eins og starvsfólkini kendu, at tey høvdu meira yvirskot at standa ímóti strongd og trýsti, sum ikki stavaði frá arbeiðinum (ibid).

Arbeiðsumhvørvið bleiv somuleiðis betri. Fólk fingu meira yvirskot, og arbeiðsorkan á arbeiðsplássinum bleiv støðugari. Fólk vórðu verandi heldur enn at skifta starv, har var meira gleði og látur til arbeiðis, eins og starvsfólkini upplivdu meira samstarv og betri arbeiðsgóðsku. Starvsfólkini søgdu, at har vóru færri óhapp, færri misskiljingar, og at vandin fyri smittu minkaði (ibid).

Tað einasta neiliga við verkætlanini var, at fólk saknaðu at hava døgurðasteðg. Tey blivu svong og saknaðu sosiala partin av døgurðasteðginum. Í mun til svongdina vandu fólk seg tó antin við tað ella funnu mátar at eta, meðan tey

arbeiddu. Kanningin hugdi ikki ítøkiliga at heilsuhjálparum og heilsurøktarum, men tað er ógvuliga sannlíkt, at tað sama er galdandi fyri teir starvsbólkarnar.

Ein onnur kanning hugdi at pínu í nakka, akslum og ryggi hjá starvsfólkinum á trimum røktarheimum – eitt í Oslo, eitt í Helsingborg og eitt í Stockholm. Umstøðurnar í kanningunum vóru eitt sindur ymiskar, har starvsfólkini antin fóru frá at arbeiða 7 – 8 tímar um dagin til at arbeiða 6 tímar um dagin, ella høvdu eina arbeiðsviku á 30 tímar. Tíðarskeiðini fyri kanningarnar vóru millum 12 og 22 mánaðir, eyka fólk vórðu sett í starv, og lønin var hin sama (Wergeland et al, s. 27).

Tá um ræður ryggpínu sást ikki nakað greitt mynstur, men tá um ræður nakka- og akslapínu var mynstrið sera greitt. Í Oslo fóru tey frá, at 40,9% upplivdu pínu, til at 25,6% gjørdu so hálvt annað ár seinni. Í Helsingborg úr 57,1% til 39,1% eftir hálvum øðrum ári, og í Stockholm úr 81,6% til 68,3% eftir einum ári (ibid). Úrslitini samsvara ógvuliga væl við kanningarnar 100 ár frammanundan, tá fólk arbeiddu munandi longri enn nú og vóru kroniskt útlúgvað (ibid, s. 27 – 28). Tá arbeiðstíðin tá styttist, sóust eisini munandi minkingar í pínu og sliti, tí at javnvágin millum trýst og hvíld bleiv betri. Tá starvsfólkini merkja pínu, minka arbeiðsførleikarnir og tískil eisini produktiviteturin. Somuleiðis sást ein greiður samanhangur í royndunum, at meira pínu, starvsfólkini høvdu, meira sannlíkt gjørdist tað, at tey søgdu seg úr starvi (ibid, s. 32). Somuleiðis sást greiður samanhangur, at eldri starvsfólkini vóru, meira pínu kendu tey, og tess meira minkaði pínan eisini, tá arbeiðstíðin styttist.

Ein sá somuleiðis, at fólk vórðu nógv minni útlúgvað (ibid, s. 30). Í Oslo minkaði talið á útlúgvaðum úr 65,2% til 40,9%, og í Helsingborg úr 53,3% til 31,4%. Hesi tølini vóru ikki tøk fyri Stockholm. Fólk vórðu somuleiðis betur nøgd við starvið og høvdu betri tíð til familju, vinir og annað virksemi.

Ein sá somu greiðu samanhangirnar, tá fólk fóru frá 12 til 10 tíma arbeiðsdag, og frá 10 til 8 tíma arbeiðsdag. Hendan kanningin bendir á, at ein hevði sæð sama úrlit, um ein fór frá 8 til 6 tíma arbeiðsdag (ibid). Tað er eisini vert at leggja til merkis, at tað serliga eru teir bólkarnir, har fólk gera nógv endurtakandi arbeiði, har ein sær hesar sera greiðu samanhangirnar við betri lívsgóðsku, minni pínu, at parttíðarstarvsfólk fara upp í tíð, betri javnvág millum arbeiði og frítíð, og at góðskan á arbeiðinum verður betri. Hjá hesum bólkum er neyðugt at ikki einans fokusera á betran í produktiviteti.

Hóast úrslit sum hesi eru sera greið, eru ikki allar kanningar, sum vísa, at parttíðarstarvsfólk hava minni pínu og minni sjúkrafráveru vegna pínu. Tær kanningarnar, sum ikki vísa tann samanhangin, verða tó skeiklaðar av, at tað serliga eru konufólk, sum arbeiða parttíð, og at tær hava nógv endurtakandi eyka arbeiði heima, sum ikki verður talt við í kanningum av arbeiðstíðini hjá fólki (ibid). Tekur ein hædd fyri tí, so er samanhangurin sera greiður. Ein kanningin millum 30.000 starvsfólk í USA í 2001 – 2003 vísti eisini, at fólk, sum arbeiddu fulla tíð, høvdu størri sannlíkindi fyri at missa produktiva arbeiðstíð samanborið við parttíðarstarvsfólk (Pencavel).

Kanningarnar benda eisini á, at tað er sera týdningarmikið, at ein varðveitir somu lønina, tá arbeiðsvikan verður stytt. Annars kunnu fólk verða eggjað til at fáa sær arbeiði aðrastaðni, og harvið økist trýstið á starvsfólk (Wergeland et al, s. 33).

Royndir eru eisini gjørdar í Føroyum við 35 tíma arbeiðsviku. Í Betri Trygging er arbeiðsvikan 35 tímar uttan matarsteðg ella 37,5 tímar við matarsteðgi. Í mun til aðrastaðni, so framdi Betri Trygging ikki aðrar broytingar enn at stytta arbeiðstíðina, og lønin hjá starvsfólkini minkaði samsvarandi. Nakað eftir, at arbeiðstíðin varð stytt, vórðu bygnaðarbroytingar gjørdar í Betri Samtakinum, sum førdu við sær, at arbeiðstíðin varð longd aftur til 37 tímar um vikuna fyri at samsvara við tey starvsfólk í restini av samtakinum, sum tey í Betri Trygging nú skuldu deila skrivstovu við. Tá bygnaðurin síðani broyttist aftur, og partarnir í Betri Samtakinum vórðu sundurlisnir, styttist arbeiðstíðin hjá starvsfólkinum í Betri Trygging aftur. Betri Trygging hevur ikki ítøkilig tøl, ið vísa, hvørt har var nakar munur á produktivitetinum. Fatanin hjá leiðsluni var tó, at hann hvørki broyttist, tá arbeiðstíðin longdist, ella at produktiviteturin minkaði, tá arbeiðstíðin styttist. Sama nøgd av málum verður avgreidd (um nakað hava fleiri skaðamál verið), málsviðgerðin er ikki longri, og kundanøgdsemið er tað sama. Av tí at hetta ikki varð skipað sum ein vísindalig roynd, so er ringt at meta um neyvu ávirkanina, men leiðslan er væl nøgd við styttu arbeiðsvikuni. Teirra fatan er, at størri partur av arbeiðsvikuni verður nýttur effektivt, heldur enn at starvsfólkini noyðast at gera óneyðugt arbeiði ella royna at fylla allar arbeiðstímarnar við innihaldstómum arbeiði. Starvsfólkini eru somuleiðis væl nøgd, eitt nú tí tey kenna, at arbeiðsviðurskiftini eru meira fleksibul. Tað ber ikki til at staðfesta, hvat stavar frá lægri arbeiðstíð, men fatanin hjá leiðsluni er, at familjulív og arbeiði hanga væl saman hjá starvsfólkunum. Tey merkja eisini, at stytta arbeiðstíðin er ein orsøk til, at fólk søkja størv hjá teimum.

Sama arbeiðsvika er í LÍV, og tískil hevði verið áhugavert við eini neyvari kanning av sambandinum millum framleiðslu og arbeiðstíð í báðum tryggingarfeløgunum.

Royndir úr Íslandi

Ísland hevur havt eina av teimum mest umfatandi royndunum við at stytta arbeiðstíðina. Royndin endaði við at fevna um 1,3% av arbeiðsfjøldini, og síðan hava 86% av arbeiðsfjøldini annaðhvørt stytt arbeiðstíðina ella hava fingið rættin at stytta hana (Haraldsson og Kellam, s. 7). Hóast fleiri miðlar hava tosað um, at Ísland var farið til eina 4 daga arbeiðsviku, so passar hetta ikki. Heldur líkist royndin meira ynskjunum í Føroyum um at stytta um arbeiðstíðina. Starvsfólkini í Íslandi fóru frá eini 40 tíma til eina 35- ella 36 tíma arbeiðsviku uttan lønarlækking (ibid, s. 6).

Úrslitini vóru sera jalig. Meginparturin av starvsplássunum varðveittu ella betraðu effektivitetin (ibid), og royndirnar førdu ikki øktar útreiðslur við sær fyri tað almenna (ibid, s. 10). Tó er í tí sambandi vert at leggja dent á, at hetta ikki hendi av sær sjálvum. Ein legði stóran dent á planlegging og at tryggja sær, at ein kundi veita somu tænastu fyri minni arbeiðstíð, tá ein framdi royndirnar í Íslandi. Tað var ikki so, at starvsplássini bara styttu arbeiðstíðina, men heldur, at hvørt einstakt starvspláss legði ítøkiligar ætlanir fyri, hvussu tey kundu stytta arbeiðstíðina, og hvussu ein samstundis tryggjar somu tænastu (ibid, s. 19). Hetta var eitt krav fyri at sleppa at luttaka í royndini (ibid, s. 20). Hetta hóskar væl saman við royndunum aðrastaðni, at tað er týdningarmikið at gera tílíkar broytingar á ein hátt, sum loyvir arbeiðsplássum at laga seg til broyttu fortreytirnar.

Eitt rættiliga vanligt argument ímóti at stytta arbeiðstíðina er at siga, at við styttri arbeiðstíð fara fólk bara at arbeiða yvirtíð fyri at náa alt. Kanningarnar í Íslandi vísa tó greitt, at støðan ikki er so. Í heilt serstøkum førum arbeiddu fólk eitt sindur meira yvirtíð, men sum heild sást ikki meira yvirtíð. Tey fáu støðini, ein sá meira yvirtíð, so var yvirtíðin minni minkingin á arbeiðstíðini. Arbeiðsplássini skipaðu seg tískil eftir broyttu umstøðunum og styttru arbeiðstíðini (ibid, s. 34 - 35).

Sum heild betraðist støðan hjá fólki, ið luttóku í royndunum, meðan støðan varð óbroytt á arbeiðsplássum, har arbeiðstíðin ikki styttist. Fólk fingu meira yvirskot til frítíðarítriv, venjing og at vera meira saman við vinfólkum. Hetta førdi eisini við sær, at fólk arbeiddu betur, tá tey arbeiddu (ibid, s. 41). Ein sá meira samstarv millum starvsfólk, meira stuðlandi atburð, fólk vóru minni ørkymlað og meira sjálvstøðug, og sum heild sást eitt betri arbeiðsumhvørvi (ibid).

Eins og aðrastaðni var eitt rættiliga greitt úrslit í royndunum frá Íslandi, at ein sá munadi betri javnvág millum arbeiði og frítíð (ibid, s. 42). Á arbeiðsplássunum merkti ein hetta við, at starvsfólk fingu minni hug at arbeiða parttíð, og tað var sjáldsamari, at tey søgdu nei til at arbeiða yvirtíð, um tey vórðu biðin um tað (ibid). Í frítíðini sá ein hetta eitt nú við, at foreldur brúktu stóran part av eyka tíðini við børnunum, og trivnaðurin í familjuni sum heild tískil øktist (ibid, s. 42 – 43). Somuleiðis var tað lættari at fáa tíð til ørindi, eins og mannfólk átóku sær at gera størri brotpart av húsarhaldsarbeiðinum (ibid, s. 43). Yvirhøvur var minni strongd heima, tí pør í størri mun høvdu tíð og yvirskot at stuðla og hjálpa hvør øðrum (ibid, s. 44).

Tilveran hjá støkum foreldrum varð somuleiðis lættari. Serliga um tey kundu møta eitt sindur seinni til arbeiðis, so bleiv tað nógv lættari at fáa børnini út gjøgnum dyrnar um morgunin, og tørvurin minkaði at arbeiða eyka í vikuskiftinum fyri at røkka alt tað, ið tey ikki náddu í arbeiðsvikuni (ibid, s. 45).

Tað er ikki bara hjá starvsfólkum og børnum teirra, at ein sá betri sosiala vælveru vegna styttri arbeiðstíð. Eisini t.d. ommur og abbar eru meira saman við børnum og ommu- og abbabørnum, tá fólk í arbeiðsførum aldri hava betri tíð og eru minni strongd, og børn kundu spæla meira saman við hvør øðrum (ibid, s. 46). Hetta sást eisini aftur í minni strongd á dagstovnum og frítíðarskúlum, tí børnini nýta styttri tíð á stovni.

ÁVIRKANIN AV STYTTRI ARBEIÐSVIKU **Á ALMENNA ARBEIÐSMARKNAÐINUM**

Fyri at greina búskaparligu ávirkanina av at arbeiðsvikan verður stytt, er umfatandi talgrundarlag fingið til vegar. Undirstrikast skal, at talgrundarlagið er fullkomiliga dulgjørt. Tað er á ongan hátt gjørligt at kenna ávíst starvsfólk aftur í talgrundarlagnum.

Talgrundarlagið fevnir um limir í hesum fakfeløgum, sum allir starvast á almenna arbeiðsmarknaðinum:

Talva 1
Yvirlit yvir tal av limum hjá fakfeløgunum í novembur 2020 og talið av persónum í talgrundarlagnum.

Fakfelag	Tal av limum umroknað til fulltíðarstørv	Talgrundarlagið
Akademikarafelagið (AKF)	390	370
Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar (FFS)	866	734
Føroya Lærarafelag	750	750
Føroya Pedagogfelag	1.500	1.253
Havnar Arbeiðskvinnufelag (HAK)	450	198
Heilsurøktarafelagið	385	371
Heilsuhjálparafelag Føroya (HHFF)	770	668
Starvsfelagið	1.600	1.286
Íalt	**6.711**	**5.630**

Sum talva 1 vísir, er samlaða talið á limum hjá teimum átta fakfeløgunum 6.711 og talgrundarlagið fevnir samanlagt um 5.630 løntakarar. Av hesum 5.630 løntakarunum starvast 4.448 hjá landinum og 1.182 starvast innan kommunala økið. Samanumtikið fevnir talgrundarlagið um 84% av samlaðu limunum í feløgunum.

Lýsing av talgrundarlagnum

Løntakararnir í talgrundarlagnum eru býttir soleiðis eftir aldri, kyni og øki:

Talva 2
Býtið av arbeiðsvirknum føroyingum 16 ár og eldri, ið eru limir í einum av nevndu fakfeløgum, býtt eftir aldri, kyni og øki.Yvirlit yvir tal av limum hjá fakfeløgunum í novembur 2020 og talið av persónum í talgrundarlagnum.

	Kyn	Eysturoy	Norðoyg.	Norðstr.	Sandoy	Suðuroy	Suðurstr.	Vágar	Ílalt
16-24 ár	Kvinnur	0,57%	0,30%	0,21%	0,09%	0,27%	2,18%	0,18%	3,80%
	Menn	0,16%	0,09%	0,00%	0,00%	0,04%	0,60%	0,02%	0,91%
	Ílalt	**0,73%**	**0,39%**	**0,21%**	**0,09%**	**0,30%**	**2,79%**	**0,20%**	**4,71%**
25-34 ár	Kvinnur	1,99%	0,91%	0,57%	0,18%	0,71%	5,54%	0,50%	10,39%
	Menn	0,46%	0,18%	0,20%	0,04%	0,16%	1,33%	0,18%	2,54%
	Ílalt	**2,45%**	**1,08%**	**0,76%**	**0,21%**	**0,87%**	**6,87%**	**0,67%**	**12,93%**
35-44 ár	Kvinnur	2,70%	1,69%	1,28%	0,37%	1,24%	8,08%	0,69%	16,06%
	Menn	0,71%	0,28%	0,30%	0,07%	0,23%	2,43%	0,12%	4,16%
	Ílalt	**3,41%**	**1,97%**	**1,58%**	**0,44%**	**1,47%**	**10,52%**	**0,82%**	**20,21%**
45-54 ár	Kvinnur	3,27%	1,60%	1,56%	0,50%	1,55%	10,83%	0,80%	20,11%
	Menn	0,71%	0,36%	0,37%	0,05%	0,37%	3,23%	0,20%	5,29%
	Ílalt	**3,98%**	**1,95%**	**1,94%**	**0,55%**	**1,92%**	**14,07%**	**0,99%**	**25,40%**
55-66 ár	Kvinnur	3,69%	2,31%	1,99%	0,67%	1,72%	12,18%	0,89%	23,46%
	Menn	0,76%	0,46%	0,21%	0,09%	0,50%	3,46%	0,21%	5,70%
	Ílalt	**4,46%**	**2,77%**	**2,20%**	**0,76%**	**2,22%**	**15,65%**	**1,10%**	**29,17%**
67+ ár	Kvinnur	0,96%	0,62%	0,37%	0,21%	0,53%	3,09%	0,28%	6,07%
	Menn	0,18%	0,09%	0,09%	0,02%	0,20%	0,85%	0,09%	1,51%
	Ílalt	**1,14%**	**0,71%**	**0,46%**	**0,23%**	**0,73%**	**3,94%**	**0,37%**	**7,58%**
Øll	**Ílalt**	**16,16%**	**8,88%**	**7,16%**	**2,29%**	**7,51%**	**53,84%**	**4,16%**	**100,00%**

Kelda: Gjaldstovan.

Talgrundarlagið fevnir um løntakarar, ið eru 16 ár ella eldri, tað vil siga eisini teir løntakarar, ið eru í starvi, hóast teir hava nátt eftirlønaraldur. Sum talva 2 vísir, eru 7,58% av løntakarunum í talgrundarlagnum, ið hava nátt eftirlønaraldur, framvegis virknir á arbeiðsmarknaðinum.

Í talvu 2 sæst millum annað eisini, at 53,84% av løntakarunum í talgrundarlagnum búgva í Suðurstreymoyar øki, at ein yvirvág er kvinnur og at stóru bólkarnir eru kvinnur í aldursbólkunum 45-54 ár (20,11%) og 55-66 ár (23,46%).

Limirnir í fakfeløgunum eru býttir á økini í Føroyum soleiðis:

Talva 3
Limirnir í fakfelønunum, býttir á øki í Føroyum

	Eysturoy	Norðoyg.	Norðstr.	Sandoy	Suðuroy	Suðurstr.	Vágar	Ílalt
AKF	40	15	18	7	1	282	7	**370**
FFS	122	94	49	9	53	381	26	**734**
Føroya Lærarafelag	192	79	59	18	73	288	41	**750**
Føroya Pedagogfelag	174	88	84	20	48	792	47	**1253**
HAK	9	1	18	3		161	6	**198**
Heilsurøktarafelagið	69	52	29	18	65	117	21	**371**
HHFF	177	98	65	40	76	166	46	**668**
Starvsfelagið	127	73	81	14	107	844	40	**1286**
Ílalt	**910**	**500**	**403**	**129**	**423**	**3031**	**234**	**5630**

Kelda: Gjaldstovan.

Talva 4
Limirnir í fakfeløgunum, býttir eftir aldursbólki

	16-24 ár	25-34 ár	35-44 ár	45-54 ár	55-66 ár	67+ ár	Ílalt
AKF		55	100	101	95	19	**370**
FFS	8	136	163	217	155	55	**734**
Føroya Lærarafelag	1	82	212	223	206	26	**750**
Føroya Pedagogfelag	89	201	260	326	313	64	**1253**
HAK	34	21	21	28	70	24	**198**
Heilsurøktarafelagið		33	56	87	146	49	**371**
HHFF	77	75	95	118	215	88	**668**
Starvsfelagið	56	125	231	330	442	102	**1286**
Ílalt	**265**	**728**	**1138**	**1430**	**1642**	**427**	**5630**

Kelda: Gjaldstovan.

Verður talgrundarlagið (talva 2) sammett við allar Føroyar (talva 5), sæst, at lutfalsliga fleiri løntakarar í talgrundarlagnum búgva í Suðurstreymoyar øki enn í Føroyum sum heild, men hetta er í samsvari við veruleikan, tí lutfalsliga fleiri løntakarar búsitandi í Suðurstreymoy starvast innan almennar geirar, enn aðrastaðni í Føroyum.

Talva 5
Býtið av arbeiðsvirknum føroyingum 16 ár og eldri, býtt eftir aldri, kyni og øki.

	Kyn	Eysturoy	Norðoyg.	Norðstr.	Sandoy	Suðuroy	Suðurstr.	Vágar	Ílalt
16-24 ár	Kvinnur	1,50%	0,94%	0,52%	0,15%	0,55%	2,85%	0,45%	6,95%
	Menn	1,90%	1,07%	0,54%	0,19%	0,66%	3,10%	0,54%	7,99%
	Ílalt	**3,40%**	**2,01%**	**1,06%**	**0,34%**	**1,21%**	**5,94%**	**0,99%**	**14,94%**
25-34 ár	Kvinnur	1,86%	0,85%	0,57%	0,11%	0,49%	3,15%	0,43%	7,47%
	Menn	2,02%	1,04%	0,63%	0,20%	0,64%	3,49%	0,45%	8,48%
	Ílalt	**3,88%**	**1,89%**	**1,21%**	**0,32%**	**1,13%**	**6,65%**	**0,88%**	**15,95%**
35-44 ár	Kvinnur	1,60%	0,88%	0,56%	0,18%	0,63%	3,02%	0,51%	7,38%
	Menn	2,06%	0,92%	0,65%	0,17%	0,65%	3,32%	0,53%	8,31%
	Ílalt	**3,66%**	**1,80%**	**1,21%**	**0,35%**	**1,28%**	**6,35%**	**1,04%**	**15,69%**
45-54 ár	Kvinnur	1,72%	0,87%	0,55%	0,16%	0,71%	3,42%	0,46%	7,88%
	Menn	1,97%	1,08%	0,68%	0,17%	0,86%	3,68%	0,60%	9,05%
	Ílalt	**3,69%**	**1,95%**	**1,23%**	**0,33%**	**1,57%**	**7,10%**	**1,06%**	**16,94%**
55-66 ár	Kvinnur	1,87%	1,05%	0,68%	0,24%	0,85%	3,71%	0,52%	8,90%
	Menn	1,99%	1,19%	0,69%	0,31%	0,94%	3,82%	0,56%	9,50%
	Ílalt	**3,85%**	**2,24%**	**1,37%**	**0,55%**	**1,79%**	**7,53%**	**1,08%**	**18,41%**
67+ ár	Kvinnur	1,85%	1,05%	0,68%	0,29%	1,00%	3,50%	0,59%	8,96%
	Menn	2,01%	1,13%	0,73%	0,32%	1,07%	3,23%	0,62%	9,11%
	Ílalt	**3,86%**	**2,18%**	**1,41%**	**0,61%**	**2,07%**	**6,73%**	**1,21%**	**18,07%**
Øll	**Ílalt**	**22,33%**	**12,07%**	**7,48%**	**2,51%**	**9,04%**	**40,29%**	**6,26%**	**100,00%**

Kelda: hagstova.fo

Í talgrundarlagnum eru tøl, sum vísa arbeiðsbrotið hjá løntakarunum. Hetta er aftur býtt í mánaðarbrot og tímabrot. Við øðrum orðum vísir talgrundarlagið, í hvønn mun løntakararnir eru mánaðarløntir og í hvønn mun teir eru tímaløntir.

Ein greining av arbeiðsbrotinum vísir, at teir 5.630 løntakararnir svara til 4.386 ársverk, har 3.904 ársverk eru mánaðarløn og 482 ársverk eru tímaløn. Her skal leggjast aftrat, at hjá fleiri er talan um bæði mánaðarløn og tímaløn. Júst hetta býtið sær soleiðis út:

Talva 6
Ein yvirvág av løntakarum, sum eru mánaðarløntir, eru ikki eisini tímaløntir.

Mánaðarbrot \ Tímabrot	0,0	0,0-0,2	0,2-0,4	0.4-0,6	0,6-0,8	0,8-1,0	1,0-1,2	1,2+
0,0		6,66%	3,84%	2,42%	1,79%	1,24%	0,62%	0,55%
0,0-0,2	1,31%	0,12%		0,02%		0,04%		
0,2-0,4	1,37%	0,14%	0,05%	0,02%				
0.4-0,6	5,91%	0,41%	0,25%	0,09%	0,05%	0,04%		
0,6-0,8	16,18%	1,44%	0,60%	0,16%	0,11%			
0,8-1,0	14,83%	1,26%	0,87%	0,12%	0,04%	0,04%		
1,0-1,2	34,88%	0,98%	0,69%	0,37%	0,04%	0,04%		
1,2+	0,32%	0,05%	0,04%					

Talva 6 vísir, í hvønn mun mánaðarløntir løntakarar í talgrundarlagnum eisini eru tímaløntir og øvugt. Eitt nú sæst, at 34,88% av løntakarunum í talgrundarlagnum er mánaðarløntir og at arbeiðsbrotið hjá hesum liggur millum 1,0 og 1,2. Hesir eru ikki eisini tímaløntir.

Lønar- og skattaviðurskifti

Tey 8 fakfeløgini, ið hendan kanningin fevnir um, eru sum vera man ymisk. Limirnir eru løntir eftir ymiskum sáttmálum eins og eftirlønarprosentið er ymiskt. Herumframt er ymiskt, av hvørjari løn limirnir fáa eftirløn. Meðan onkrir limir fáa eftirløn goldna av samlaðu lønini eru tað aðrir, sum einans fáa eftirløn goldna av grundlønini. Av tímaløntu limunum fáa summir limir eftirlønargjald, meðan nakrir av tímaløntu limunum onga eftirløn fáa.

Við støði í talgrundarlagnum, sum er fingið til vegar, kunnu vit rokna okkum fram til lønar- og skattatøl, hjá teimum 4.386 ársverkunum ella 5.630 løntakarunum. Hesar útrokningar síggjast í talvu 7:

Talva 7
Lønar-, skatta- og avgjaldstøl.

Løntakarar	5.630
Ársverk	4.386
Mánaðarlig lønarútgjalding	Kr 134.479.851
Árlig lønarútgjalding	**Kr 1.613.758.216**
Árligur landsskattur	Kr 223.070.231
Árligur kommunuskattur	Kr 292.286.107
Heilsutrygd, ALS, AMEG o.o.	Kr 111.681.957
Skattir og avgjøld árliga	**Kr 627.038.295**

Tølini taka, sum kunnugt, støði í lønardátum fyri november 2020 umframt ítøkiligum sáttmálalønum hjá einstøku fakfeløgunum. Sum talvan vísir, fáa løntakararnir í talgrundarlagnum eina ársløn á kr 1.614 mió og hesir rinda skatt og avgjøld á kr 627 mió.

Eftirlønarviðurskifti

Eftirlønarviðurskiftini hjá almennu løntakarunum eru eisini viðkomandi í hesari greining. Sum kunnugt er eftirlønarøkið broytt nakrar ferðir seinnu árini.

Sum dømi kann nevnast, at frá 1/1-2012 varð eftirlønarskipanin broytt soleiðis, at eftirlønargjøldini fóru frá at verða skattaði við útgjald til at verða skattaði við inngjald. Frá 1/1-2014 kom næsta týðandi broytingin, sum eisini førdi við sær, at gamla rentutryggingarlógin (RTL) varð skift út við nýggju eftirlønarlógina (EL).

Hendan broyting førdi millum annað við sær, at meðan RTL ásetti karmar fyri, hvussu eftirlønaruppsparing skuldi rindast inn til eftirlønarfelagið, so ásetti nýggja EL hinvegin, hvussu uppspard eftirløn skal rindast út.

Reglurnar eru hesar fyri uppsparing framda frá 1/1-2014:

- Í minsta lagi 45% av uppsparingini skal rindast út sum lívrenta
- Í mesta lagi 55% av uppsparingini kann rindast út sum lutapensjón
- Í mesta lagi 15% av uppsparingini kann rindast út sum kapitalpensjón

Av tí at RTL framvegis er í gildi fyri uppsparing framd til 1/1-2014, og vit herumframt hava eina skiftistíð frá 1/1-2012 til 1/1-2014, hava flestu føroyingar í roynd

og veru tríggjar ymiskar eftirlønaruppsparingar.

Við støði í lønardátunum, eftirlønarprosenti og kynsbýti, kunnu vit greina sátt-málaásettu pensjónsinngjøldini hjá limunum í talgrundarlagnum:

Talva 8
Lønin og pensjónsgjaldið er í miðal hægri hjá monnum enn kvinnum. Øll tøl eru áðrenn skatt.

	Ársløn	Pensjónsinngjald pr mðr
Kvinnur	Kr 274.725	Kr 3.277
Menn	Kr 333.963	Kr 4.139
Øll	Kr 286.636	Kr 3.450

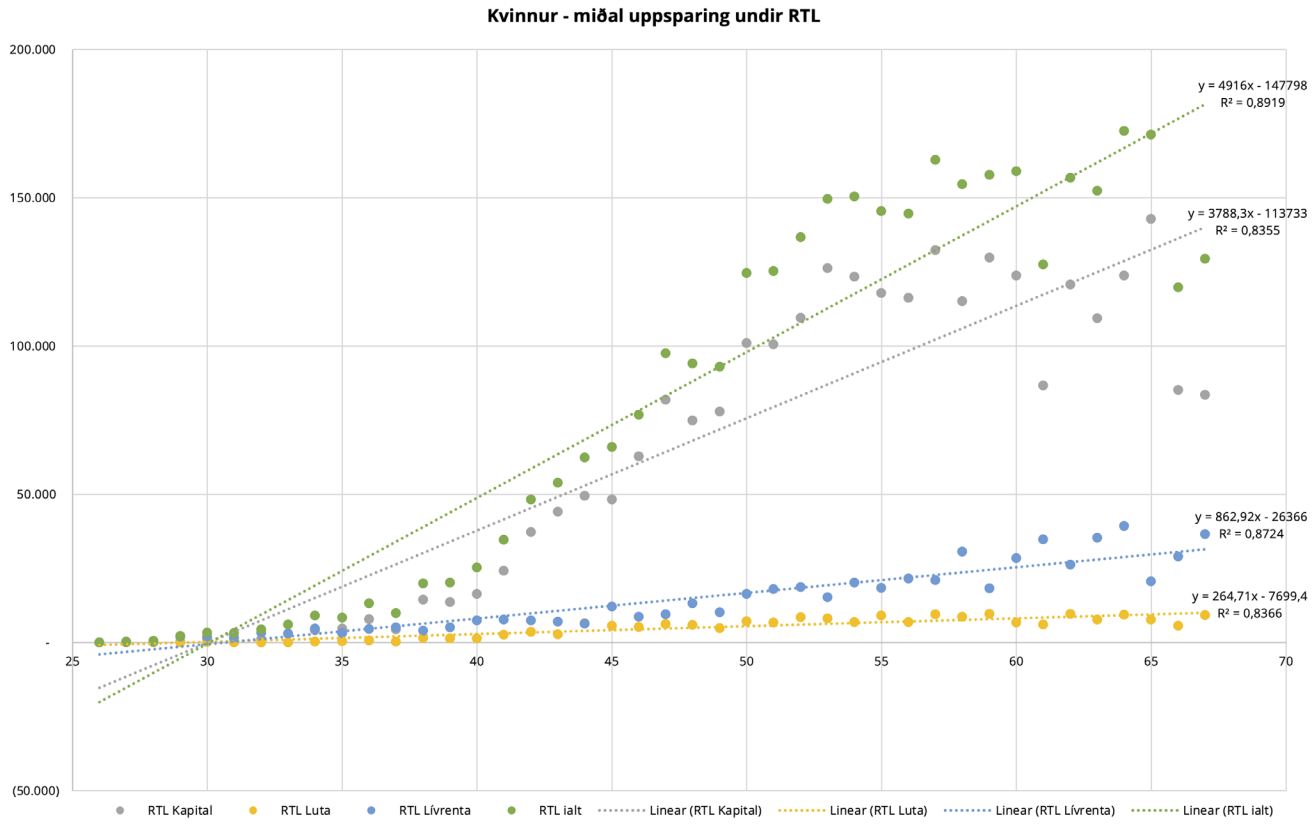
Tølini staðfesta, at kvinnur hava lægri miðalløn enn menn, og at kvinnur tí eisini hava lægri mánaðarligt pensjónsgjald. Millum annað hesi tølini leggja støðið undir metingunum um framtíðar pensjónsuppsparingina hjá limunum í talgrundarlagnum. Tølini í talvu 8 hava ávirkan á pensjónsuppsparingina hjá einstaka liminum, og sum víst í talvu 11 fara menn, eisini frameftir, at hava munandi betri pensjónsviðurskifti enn kvinnur.

Árliga rinda hesir limirnir, sum er, kr 233,1 mió í pensjónsgjøldum, sum síðani gevur landskassanum eina inntøku av pensjónsforskatti á kr 86,9 mió.

METING AV SAMLAÐARI PENSJÓNSUPPSPARING

Tá vit skulu meta um pensjónsuppsparingina hjá limaskaranum í talgrundarlag-num, mugu vit tí skilja ímillum pensjón, uppsparda undir RTL, og uppsparing, framda undir EL. Tryggingarfelagið LÍV hevur útvegað dulgjørd uppsparingartøl, men av tí at ikki øll feløg hava sína uppsparing í LÍV, og millum annað tí at limir í Felagnum Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar hava sína uppsparing sambært RTL standandi í donskum eftirlønarfelag, hava vit brúkt dáta fyri restina av lima-skaranum at meta um samlaðu uppsparingina sambært RTL.

Fyri kvinnur er samanhangurin millum uppsparing eftir gomlu RTL og aldur hesin:



Mynd 1: Hagfrøðiligi samanhangurin millum aldur á kvinnum og uppspring eftir rentutryggingarlógini.

Við støði í regressiónsgreiningini í mynd 1, kunnu vit so meta um uppsparingina sambært RLT hjá kvinnuligum limum. Sama greining er gjørd fyri RTL-uppsparing hjá monnum umframt longu framda uppsparing hjá kvinnum og monnum sambært EL. Soleiðis hava vit fingið tøl til vegar fyri longu framda uppsparing eftir RTL og EL fyri allan limaskaran í talgrundarlagnum. Í hjáskjali 1 sæst regressiónsgreiningin fyri uppsparingina hjá monnum eftir RTL umframt uppsparingin hjá báðum kynum eftir EL.

Eins viðkomandi, sum tað er at finna tøl fyri longu framda uppsparing, er viðkomandi at meta um komandi uppsparingina fram til eftirlønaraldur hjá einstaka liminum í talgrundarlagnum. Sum greitt er frá, eru tøl fyri uppsparingina sambært EL fram til í dag fingið til vegar eins og tølini fyri RTL.

Eftir er so at meta um og gera framrokningar viðvíkjandi uppsparing sambært EL frá nú til eftirlønaraldur. Fortreytir fyri hesar útrokningar eru:

Talva 9
Fortreytir fyri framrokning av eftirlønaruppsparing.

Hvat	Fortreyt
Umsitingargjald	5,0%
Keyp av tryggingum	1,75%
Lønarhækkan árliga	2,0%
Inflasjón árliga	2,0%
Árligt avkast	5,0%
Forskatting	Ja

Við hesum fortreytum, ár til eftirlønaraldur, eftirlønarprosenti og eftirlønargevandi løn hjá einstaka liminum, hava vit soleiðis fingið eitt tal fyri væntaðu komandi uppsparingina hjá hvørjum einstøkum lønmóttakara.

Samanumtikið hava vit soleiðis eitt nútíðarvirði fyri samlaðu eftirlønaruppsparingina hjá øllum 5.630 persónunum í talgrundarlagnum (tá hesir náa eftirlønaraldur). Um vit so siga, at hesir limir fóru á eftirløn í dag undir galdandi eftirlønarskipan, kunnu vit áseta ítøkiligar upphæddir á mótrokning í fólkapensjónini.

Undir hesum fortreytum fáa vit tølini í talvu 10 viðvíkjandi eftirlønarøkinum. Talan er um nútíðarvirði á uppsparingini hjá teimum 5.630 løntakarunum í talgrundarlagnum:

Talva 10
Tøl, sum við verandi fortreytum vísa, hvat limirnir kunnu vænta sær í eftirløn. Hóast allir limir sjálvandi ikki fara á eftirløn er í senn, so er talan um nútíðarvirðið. Hugtakið "leypandi árlig útgjald" fevnir um lívrentu og lutaeftirløn.

Útgjaldsslag	Miðal	Hægsta virði	Allir limir íalt
Kapitaleftirløn sambært RTL	Kr 83.509	Kr 373.432	Kr 470.154.995
Leypandi árligt útgjald sambært RTL	Kr 1.661	Kr 8.907	Kr 9.352.144
Kapitaleftirløn sambært EL	Kr 142.902	Kr 747.129	Kr 804.641.008
Leypandi árligt útgjald sambært EL	Kr 60.812	Kr 311.304	Kr. 342.373.585

Hyggja vit nú eftir, hvussu miðaluppsparingin er hjá ávikavist kvinnum og monnum sæst, at kvinnur, sambært okkara framrokningum, kunnu vænta heldur lægri pensjón enn menn:

Talva 11
Menn fáa væntandi hægri pensjón enn kvinnur.

Útgjaldsslag	Miðal kvinnur	Miðal menn	Miðal øll
Kapitaleftirløn sambært RTL	Kr 72.021	Kr 129.158	Kr 83.509
Leypandi árligt útgjald sambært RTL	Kr 1.326	Kr 2.995	Kr 1.661
Kapitaleftirløn sambært EL	Kr 137.691	Kr 163.700	Kr 142.902
Leypandi árligt útgjald sambært EL	Kr 58.660	Kt 69.365	Kr 60.812

METING AV SAMLAÐARI MÓTROKNING Í FÓLKAPENSJÓNINI

Av tí at allar eftirlønarupphæddir eru nútíðarvirði, kunnu tølini brúkast til at meta um, í hvønn mun tey føra við sær mótrokning í fólkapensjónini (grundupphædd og viðbót), um limirnir fóru á eftirløn í dag.

Sambært hagstova.fo eru umleið 2/3 av pensjónistunum giftir, meðan umleið 1/3 ikki eru giftir. Við støði í nútíðarvirðinum á longu framdu og framtíðar eftirlønaruppsparingini, aftur undir áðurnevndu fortreytum, kann samlaða mótrokningin í fólkapensjónini ásetast.

Talva 12
Meting av hvussu egin uppspard pensjón ávirkar mótrokningina í fólkapensjónini.

Mótrokning	Gift	Ógift og støk	Ialt
Árligar upphæddir	Kr 18.626.049	Kr 9.310.915	Kr 27.936.963

Við øðrum orðum kann væntast, at egin uppspard eftirløn hjá limunum í talgrundarlagnum árliga fer at lætta landskassanum um við kr 27,9 mió, tí egin uppspard pensjón, ið verður goldin út sum leypandi veiting, verður mótroknað í fólkapensjónini.

SKATTUR AV EFTIRLØNARUPPSPARINGINI

Eftirlønin, spard saman eftir EL, er forskattað, meðan eftirlønin, spard saman eftir RTL, verður skattað við útgjald. Tá vit gerast pensjónistar, rinda vit tí eisini skatt av parti av okkara eftirløn. Herumframt rinda vit skatt av útgjaldinum frá AMEG og av viðbótini í fólkapensjónini. Grundupphæddin í fólkapensjónini er skattafrí.

Við nútíðarvirðinum á egnari uppspardari eftirløn og metingum fyri mótrokning í fólkapensjónini, er sostatt gjørligt at gera meting av, hvat limaskarin í talgrundarlagnum fer at rinda í skatti árliga, tá vit gerast pensjónistar. Her er vert at leggja til merkist, at tað árið vit gerast pensjónistar verður kapitalpensjónin útgoldin. Hetta fyrsta árið rindar pensjónisturin tí meira í skatt enn ár 2 og frameftir. Herumframt lækkar skatturin aftur eftir 10 ár (vanliga), tá øll lutapensjónin er útgoldin og bert lívrentan er eftir. Við okkara útrokningum kunnu vit nú meta um, hvussu nógv limirnir í talgrundarlagnum, tá hesir gerast pensjónistar, fara at rinda í inntøkuskatti:

Talva 13
Við mettu uppsparingini, koma limirnir í talgrundarlagnum íalt at rinda kr 311,7 mió í skatti teirra 1. pensjónsár og kr 136,0 mió árliga næstu 9 árini. Miðal fyri einstaka staka limin er kr 59.151 árliga.

	Samlað, allir limir í talgrundarlagi			Í miðal hjá einstaka limi	
Árligur skattur í pensiónsskeiði	Gift	Ógift og støk	Íalt	Gift	Ógift og støk
Ár 1	Kr 200.675.863	Kr 111.006.777	Kr 311.682.640	Kr 53.466	Kr 59.151
Ár 2-10	Kr 83.906.887	Kr 52.134.226	Kr 136.041.113	Kr 22.355	Kr 27.780

Í miðal fara pensjónistarnir at rinda millum kr 53.466 og kr 59.151 í skatti fyrsta árið sum pensjónistur og síðani millum kr 22.355 og kr 27.780 frá ári 2 til ár 10.

Umframt skatting av gomlu uppsparingini við útgjald, sum víst í talvu 13, føra pensjónsinngjøldini hjá limunum í talgrundarlagnum ein forskatt á kr 86,9 mió við sær. Sí annars meira um hetta í talvunum 26 og 27 hesum viðvíkjandi.

Stytt arbeiðsvika - lønarviðurskifti

Hendan greiningin hevur til endamáls at lýsa avleiðingar, fyrimunir og vansar við at stytta arbeiðsvikuna á almenna arbeiðsmarknaðinum. Sum ein partur av hesum gera vit tí eina greining av, hvørja ávirkan ein stytt arbeiðsvika hevur á arbeiðs- og lønarviðurskiftini hjá teimum 5.630 persónunum í talgrundarlagnum. Hesar útrokningar verða síðani upproknaðar til at fevna um allar limirnar í teimum átta fakfeløgunum og at enda upproknaðar til at fevna um samlaða almenna arbeiðsmarknaðin.

Arbeiðsvikan er í dag 40 tímar og vit hyggja nú nærri eftir, hvørja ávirkan tað fær, um arbeiðsvikan verður stytt við trimum tímum niður í 37 vikuligar arbeiðstímar. Í hesum førinum mugu vit skilja ímillum teir persónar, sum longu í dag arbeiða fult brot og teir persónar, ið ikki arbeiða fult brot.

Í okkara útrokningum seta vit hesar fortreytir, við stytting av arbeiðsvikuni:

- Er verandi brot 1 ella hægri, verður lønin óbroytt, men arbeiðsbrotið verður lækkað
- Er verandi brot lægri enn 1, verður arbeiðsbrotið óbroytt av broytingini, men lønin fer upp

Sum dømi, kunnu vit hyggja eftir tveimum persónum:

1. **Persónur 1** arbeiður í føstum starvi við **brotinum 1,00**
   - Lønarbrotið verður óbroytt á 1,00
   - Fasta arbeiðsbrotið lækkar í 1,0 * (37/40) = 0,93
   - Broytingin førir við sær, at lønin er óbroytt, men arbeiðstíðin styttist

2. **Persónur 2** arbeiðir í føstum starvi við **brotinum 0,8**
   - Lønarbrotið hækkar í 0,8 * (40/37) = 0,86
   - Fasta arbeiðsbrotið er óbroytt 0,80
   - Broytingin førir við sær, at lønin hækkar, men arbeiðstíðin er óbroytt

Vit seta sum aðra fortreyt, at um so er, at hesir persónarnir arbeiða tímaløntar tímar afturat føstu mánaðarlønini, verða tímaløntu tímarnir og tímalønin ikki ávirkað av styttu arbeiðsvikuni.

Stytta arbeiðsvikan førir sostatt við sær, at ein partur av limaskaranum í teimum átta fakfeløgunum fara upp í løn við somu arbeiðstíð, meðan aðrir varðveita sína løn, men fara niður í tíð. Vit skilja sostatt nú ímillum hugtøkini **lønarbrot** og **arbeiðsbrot**. Í hesum heitum liggur bert broytingin í arbeiðstíð og "lønartíð" í mun til verandi støðu.

Greiningin av hesum broyttu arbeiðs- og lønarviðurskiftum vísir, at samlaða lønarbrotið fyri teir 5.630 persónarnar í talgrundarlagnum hækkar úr 4.386 í 4.530. Hetta sæst í talvu 14:

Talva 14

Økt lønarbrot
Tað kostar landskassanum kr 49,6 mió at lønin hjá fleiri hækkar orsakað av styttari arbeiðsviku. Kr 22,6 mió koma tó innaftur í øktum skatti og avgjøldum. Nettokostnaðurin er kr 27 mió.

	Verandi støða, 40 tímar	Broyting til 37 tímar	Munur
Løntakarar	5.630	5.630	5.630
Ársverk	**4.386**	**4.530**	**144**
Árligt lønarútgjald	**Kr 1.613.758.216**	**Kr 1.663.330.148**	**Kr 49.571.932**
Árligur landsskattur	Kr 223.070.231	Kr 232.933.347	Kr 9.863.116
Árligur kommunuskattur	Kr 292.286.107	Kr 302.279.963	Kr 9.993.856
Heilsutrygd, ALS, AMEG o.o.	Kr 111.681.957	Kr 114.438.156	Kr 2.756.199
Skattir og avgjøld ialt	**Kr 627.038.295**	**Kr 649.651.467**	**Kr 22.613.172**
Øking nettoútreiðslur			**Kr 26.958.761**

Við øðrum orðum merkir stytta arbeiðsvikan, ið førir við sær hækkað lønarbrot hjá teimum, sum hava setanarbrot lægri enn 1,00, at umroknað til heiltíðarstørv skal løn rindast 4.530 løntakarum og ikki 4.386. Økingin førir við sær eina økta árliga lønarútgjalding á kr 49,6 mió. Samstundis økist skatta- og avgjaldsinntøkan við kr 22,6 mió. Fyri landskassan er nettoútreiðslan av økta samlaða tímabrotinum tí kr 27,0 mió.

Styttingin av vikuni førir samstundis við sær, arbeiðsbroturin lækkar úr áðurnevndu 4.386 í 4.227. Hetta er ein munur á 159 heiltíðarstørv. Sum fyrri partur av hesi greining vísir, so vil stytta arbeiðsvikan føra við sær, at hvørt einstakt starvsfólk fær meira burturúr. Vit hyggja kortini fyrst eftir ávirkanini av, at øll hesi 159 heilstíðarstørvini skulu setast, nú arbeiðstíðin hjá parti av skaranum lækkar. Úrslitið av hesi greining sæst í talvu 15:

Talva 15

Lækkað arbeiðsbrot
Um talið av heiltíðarstørvum skal varðveitast, hóast arbeiðstíðin verður lækkað av styttu arbeiðsvikuni, skulu 159 heiltíðarstørv setast. Hetta kostar landskassanum netto kr 32,0 mió.

	Verandi støða, 40 tímar	Broyting til 37 tímar	Munur
Løntakarar	5.630	5.630	5.630
Ársverk	**4.386**	**4.227**	**159**
Árligt lønarútgjald	**Kr 1.613.758.216**	**Kr 1.549.725.923**	**Kr 64.032.293**
Árligur landsskattur	Kr 223.070.231	Kr 207.494.509	Kr 15.575.722
Árligur kommunuskattur	Kr 292.286.107	Kr 279.357.987	Kr 12.928.120
Heilsutrygd, ALS, AMEG o.o.	Kr 111.681.957	Kr 108.121.761	Kr 3.560.196
Skattir og avgjøld íalt	**Kr 627.038.295**	**Kr 594.974.257**	**Kr 32.064.038**
Øking nettoútreiðslur			**Kr 31.968.255**

Talva 15 vísir, at um starvsfólkatalið (umroknað til heiltíðarstørv), skal varðveitast á 4.386, mugu 159 heiltíðarstørv setast. Hetta førir við sær eina økta lønarútreiðslu á kr 64,0 mió, men skattir og avgjøld økjast samstundis við kr 32,1 mió. Netto kostnaðurin av øktu starvssetanini, tí arbeiðsbrotið lækkar, er tí kr 32,0 mió.

Leggja vit nú talvu 14 og 15 saman, síggja vit, at nettokostnaðirnir á ávikavist kr 27,0 mió og kr 32,0 mió geva ein samlaðan nettokostnað á kr 59,0 mió. Viðvíkjandi hesum kr 59,0 mió skal eisini havast í huga, at nýtslukvotan hjá limaskaranum í teimum átta fakfeløgunum er høg, so meginparturin av øktu lønunum fer aftur í samfelagið sum keyp av vørum og tænastum. Sokallaða multiplikatorávirkanin vil síðani føra við sær, at nettokostnaðurin fyri landskassan verður munandi minni enn kr 59,0 mió.

Umframt hetta førir broytingin í lønarbrotinum hægri pensjónsuppsparing og harvið økta mótrokning í fólkapensjónini við sær. Aftur spardar krónur hjá landskassanum, ið føra við sær enn lægri nettokostnað hjá landskassanum sum frálíður.

Talgrundarlagið svarar til 84% av samlaða limaskaranum hjá teimum átta fakfeløgunum. Um vit nú upprokna greiningina til at fevna um allar limirnar í teimum átta fakfeløgunum, verður nettokostnaðurin hægri:

- Ein upprokning av nettoútreiðslunum til at fevna um allan limaskaran hjá fakfeløgunum vísir, at við at stytta arbeiðsvikuna úr 40 tímum í 37 tímar økjast hesar við kr 70,2 mió.
- Hetta er áðrenn hædd verður tikin fyri multiplikatorávirkan og øktari mótrokning í fólkapensjón. Nettokostnaðurin verður tí munandi lægri!
- Øktur effektivitetur við eisini føra við sær, at tað verða færri enn 159 heiltíðarstørv, sum skulu setast, fyri at viga upp ímóti styttu arbeiðstíðini hjá parti av limaskaranum.

Tekstboks 1: Nettoútreiðslurnar økjast við kr 70,2 mió, um arbeiðsvikan verður stytt úr 40 tímum í 37 tímar.

Yrki innan røkt, læring og menning stytta ikki arbeiðsvikuna

Greiningin í øðrum parti av hesum riti vísir, at um arbeiðsvikan verður stytt, so økist effektiviteturin og vigar upp ímóti styttu arbeiðsvikuni. Kortini er ein rød av arbeiðuppgávum, ið ikki krevja færri samlaðar arbeiðstímar orsakað av effektiviseringini av styttu arbeiðsvikuni. Hesar arbeiðsuppgávur fevna serliga um røkt, læring og menning. Hetta eru arbeiðsuppgávur, ið beinleiðis hava við millum annað røkt, barnamenning og undirvísing av borgarum at gera. Tey feløgini, ið serliga hava limir, sum kunnu flokkast í hendan bólkin, eru:

- Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar
- Føroya Lærarafelag
- Føroya Pedagogfelag
- Heilsrøktarafelagið
- Heilsuhjálparafelag Føroya

Tá arbeiðsvikan verður stytt, og tey innan røkt, læring og menning ikki fara niður í tíð merkir tað, at hesi mugu fara upp í lønarbroti. Mátað við heiltíðarstørvum økist lønarbrotið nú við 226 heiltíðarstørvum. Roknistykkið við lønarbrotinum sær nú soleiðis út:

Talva 16

Økt lønarbrot
Økingin í netto lønarútreiðslunum, um yrkini røkt, læring og menning ikki fara niður í tíð og tí upp í løn er kr 43,1 mió.

	Verandi støða, 40 tímar	Nýggj støða	Munur
Løntakarar	5.630	5.630	5.630
Ársverk	**4.386**	**4.612**	**226**
Árligt lønarútgjald	**Kr 1.613.758.216**	**Kr 1.695.954.932**	**Kr 82.196.716**
Árligur landsskattur	Kr 223.070.231	Kr 241.001.509	Kr 17.931.116
Árligur kommunuskattur	Kr 292.286.107	Kr 308.866.907	Kr 16.580.800
Heilsutrygd, ALS, AMEG o.o.	Kr 111.681.957	Kr 116.252.094	Kr 4.570.137
Skattir og avgjøld íalt	**Kr 627.038.295**	**Kr 666.120.510**	**Kr 39.082.215**
Øking nettoútreiðslur			**Kr 43.114.501**

Sammeta vit nú við fyrru greiningina í brotinum “Stytt arbeiðsvika” sæst, at stytta arbeiðsvikan einans førir við sær ein tørv at seta 77 heiltíðarstørv innan røkt, læring og menning, ímóti samlaðu 159 í fyrru greiningini. Arbeiðsbrotið økist sostatt við 77 heiltíðarstørvum.

Orsøkin til munin er, at effektiviseringin í hesi greiningini førir við sær, at einans starvsfólk innan røkt, læring og menning skulu setast í starv fyri at varðveita samlaðu uppruna arbeiðsorkuna. Tað ber jú ikki til at ansa einum borgara í 8 tímar uppá styttri tíð enn 8 tímar. Stytta arbeiðsvikan førir tí við sær økta setan innan økini røkt, læring og menning og bert innan hesi øki, tí innan hini økini vigar effektiviseringin upp móti styttu vikuni. Samlaða arbeiðsbrotið lækkar nú í 4.309 og ikki sum áður í 4.227. Lækkingin í mun til uppruna arbeiðsbrotið á 4.386 heiltíðarstørv er áðurnevndu 77. Samlaðu ávirkanini av hesi broyting síggja vit í talvu 17:

Talva 17

Lækkað arbeiðsbrot
Um talið av heiltíðarstørvum skal varðveitast, tá arbeiðstíðin verður lækkað, men við undantaki av teimum, sum starvast við røkt, læring og menning, skulu 77 heiltíðarstørv setast. Hetta kostar landskassanum netto kr 15,7 mió.

	Verandi støða, 40 tímar	Broyting til 37 tímar	Munur
Løntakarar	5.630	5.630	5.630
Ársverk	**4.386**	**4.309**	**77**
Árligt lønarútgjald	**Kr 1.613.758.216**	**Kr 1.582.350.707**	**Kr 31.407.509**
Árligur landsskattur	Kr 223.070.231	Kr 215.422.905	Kr 7.647.327
Árligur kommunuskattur	Kr 292.286.107	Kr 285.944.931	Kr 6.341.176
Heilsutrygd, ALS, AMEG o.o.	Kr 111.681.957	Kr 109.935.699	Kr 1.746.258
Skattir og avgjøld íalt	**Kr 627.038.295**	**Kr 611.303.535**	**Kr 15.734.760**
Øking nettoútreiðslur			**Kr 15.672.749**

Talvurnar 16 og 17 vísa, at um starvsfólkatalið (umroknað til heilstíðarstørv), skal varðveitast á 4.386, nú tey innan røkt, læring og menning samlað ikki fara niður í tíð, mugu 77 heiltíðarstørv setast. Tá tey, ið starvast innan røkt, læring og menning ikki fara niður í tíð, samstundis sum arbeiðsvikan styttist úr 40 tímum í 37 tímar, mugu hesi tí fara samsvarandi upp í løn, svarandi til eitt økt lønarbrot á 226 heiltíðarstørv.

Leggja vit nú talvu 16 og 17 saman, síggja vit, at nettokostnaðirnir á ávikavist kr 43,1 mió og kr 15,7 mió geva ein samlaðan nettokostnað á kr 58,8 mió. Eins og grundgivið er fyri í fyrra brotinum, vil økt nýtsla og mulitiplikatorávirkan føra við sær, at nettokostnaðurin fyri landskassan verður munandi minni enn kr 58,8 mió.

Upprokna vit aftur, so útrokningin fevnir um allar 6.711 limirnar fáa vit niðurstøðuna í tekstboks 2:

- Ein upprokning av nettoútreiðslunum til at fevna um allan limaskaran hjá fakfeløgunum vísir, at við at stytta arbeiðsvikuna úr 40 tímum í 37 tímar, tó við undantaki av teimum, sum starvast innan røkt, læring og menning, økjast hesar við kr 70,1 mió.

- Hetta er áðrenn hædd verður tikin fyri multiplikatorávirkan og øktari mótrokning í fólkapensjón. Nettokostnaðurin verður tí munandi lægri!

Tekstboks 2: Upproknaðu nettoútreiðslurnar økjast við kr 70,1 mió, um arbeiðsvikan verður stytt úr 40 tímum í 37 tímar og yrkini innan røkt, læring og menning verða undantikin.

Stytt arbeiðsvika, men tey við lægru setanar brotunum fara sum frálíður at arbeiða meira

Vit fremja nú triðju greiningina, sum hevur íblástur frá royndum í eitt nú Fraklandi, við styttari arbeiðsviku. Í fyrstu greiningini søgdu vit, at stytta arbeiðsvikan førir við sær, at tey við fullum broti (ella hægri) arbeiða styttri viku við somu løn, meðan tey við broti lægri enn 1 fara upp í løn við óbroyttari arbeiðsviku.

Í eitt nú Fraklandi hevur stytta arbeiðsvikan havt ta ávirkan, at tey við lágum broti sum frálíður velja at arbeiða eitt sindur meira. Í Fraklandi varð arbeiðsvikan stytt úr 40 tímum í 35 tímar og sum fráleið valdu tey við lágum broti, at arbeiða 0,9 tímar meira um vikuna. Hetta kann umroknast til 0,675 tímar meira um vikuna, tá vikan verður stytt úr 40 tímum í 37 tímar.

Greiningin, ið vit nú fremja, leggur tí 0,675 vikuligar arbeiðstímar omaná 37 tíma vikuna hjá teimum við lægru brotunum og økir lønina við 0,675 vikuligum tímum. Samlaða ávirkanin verður tá, at samlaða lønarbrotið hækkar í 208, men samstundis verður tørvurin at seta fleira fólk í starv minni.

Talva 18

Økt lønarbrot
Broytingin kostar landskassanum kr 70,8 mió í øktum lønarútreiðslum. Kr 31,5 mió koma tó innaftur í øktum skatti og avgjøldum. Nettokostnaðurin er kr 39,3 mió.

	Verandi støða, 40 tímar	Nýggj støða	Munur
Løntakarar	5.630	5.630	5.630
Ársverk	**4.386**	**4.594**	**208**
Árligt lønarútgjald	**Kr 1.613.758.216**	**Kr 1.684.523.568**	**Kr 70.765.353**
Árligur landsskattur	Kr 223.070.231	Kr 236.555.191	Kr 13.484.960
Árligur kommunuskattur	Kr 292.286.107	Kr 306.342.475	Kr 14.056.368
Heilsutrygd, ALS, AMEG o.o.	Kr 111.681.957	Kr 115.616.510	Kr 3.934.554
Skattir og avgjøld ialt	**Kr 627.038.295**	**Kr 658.514.176**	**Kr 31.475.881**
Øking nettoútreiðslur			**Kr 39.289.472**

At tey við lágum broti sum frálíður velja at arbeiða 0,675 tímar eyka um vikuna hóast arbeiðsvikan verður stytt úr 40 tímum í 37 tímar, førir við sær, at færri mugu setast í starv, fyri at viga upp ímóti styttu arbeiðsvikuni. Nú skulu bert 95 heiltíðarstørv setast, tí arbeiðsbeiðsbrotið lækkar hjá teimum, sum upprunaliga hava fult brot.

Talva 19

Lækkað arbeiðsbrot
Broytingin kostar landskassanum kr 42,8 mió í øktum lønarútreiðslum. Kr 23,4 mió koma tó innaftur í øktum skatti og avgjøldum. Nettokostnaðurin er kr 19,4 mió.

	Verandi støða, 40 tímar	Nýggj støða	Munur
Løntakarar	5.630	5.630	5.630
Ársverk	**4.386**	**4.291**	**95**
Árligt lønarútgjald	**Kr 1.613.758.216**	**Kr 1.570.919.343**	**Kr 42.838.873**
Árligur landsskattur	Kr 223.070.231	Kr 210.963.456	Kr 12.106.775
Árligur kommunuskattur	Kr 292.286.107	Kr 283.415.265	Kr 8.870.843
Heilsutrygd, ALS, AMEG o.o.	Kr 111.681.957	Kr 109.300.115	Kr 2.381.841
Skattir og avgjøld íalt	**Kr 627.038.295**	**Kr 603.678.837**	**Kr 23.359.456**
Øking nettoútreiðslur			**Kr 19.479.414**

Leggja vit nú talvu 18 og 19 saman síggja vit, at nevnda broyting økir netto-kostnaðirnar á ávikavist kr 39,3 mió og kr 19,5 mió. Samlaði nettokostnaðurin økist tí við kr 58,8 mió. Vit skulu aftur her minnast til, at høga nýtslukvotan og mulitplikatorávirkanin vil lækka um samlaða nettokostnaðin hjá landskassanum.

Eins og áður upprokna vit nú, so útrokningin fevnir um allar 6.711 limirnar og fáa vit tá niðurstøðuna í tekstboks 3:

- Ein upprokning vísir, at nettoútreiðslurnar økjast við kr 70,1 mió, av hesi broyting.
- Hetta er aftur áðrenn hædd verður tikin fyri multiplikatorávirkan og øktari mótrokning í fólkapensjón. Nettokostnaðurin verður tí munandi lægri!

Tekstboks 3: Nettoútreiðslurnar økjast við minni enn kr 70,1 mió, um arbeiðsvikan verður stytt úr 40 tímum í 37 tímar og tey við lægru brotunum sum frálíður økja arbeiðsvikuna við 0,675 tímum.

Eisini tey við lægri setanarbroti innan røkt, læring og menning arbeiða meira

Í longd av royndunum í Fraklandi og greiningini, har vit kannaðu árinið av, at onnur enn tey, ið starvast innan røkt, læring og menning við niðursettum broti arbeiða 0,675 tímar meira um vikuna, hyggja vit nú eftir árinunum um eisini tey innan røkt, læring og menning við niðursettum broti, sum frálíður arbeiða 0,675 tímar eyka um vikuna.

At tey við teimum lægru brotunum innan røkt, læring og menning arbeiða eitt sindur eyka vikuliga ger, at samlaða lønarbrotið hækkar, men tað førir samstundis við sær, at tørvurin at seta fleiri fólk í starv, tí arbeiðsvikan styttist úr 40 tímum í 37 tímar minkar.

Okkara útrokningar vísa nú, at samlaða lønarbrotið hækkar við 290 heiltíðarstørvum, meðan samlaða arbeiðsbrotið einans hækkar við 13 heiltíðarstørvum. Hetta merkir við øðrum orðum, at um yrkini innan røkt, læring og menning, við lægri brotum arbeiða 0,675 tímar eyka um vikuna, um arbeiðsvikan verður stytt, er einans tørvur at seta 13 heiltíðarstørv og ikki sum áður 77 heiltíðarstørv.

Kostnaðurin av økta lønarbrotinum er hesin:

Talva 20

Økt lønarbrot
Broytingin kostar landskassanum kr 103,4 mió í øktum lønarútreiðslum. Kr 47,9 mió koma tó innaftur í øktum skatti og avgjøldum. Nettokostnaðurin er kr 55,4 mió.

	Verandi støða, 40 tímar	Nýggj støða	Munur
Løntakarar	5.630	5.630	5.630
Ársverk	**4.386**	**4.676**	**290**
Árligt lønarútgjald	**Kr 1.613.758.216**	**Kr 1.717.148.352**	**Kr 103.390.136**
Árligur landsskattur	Kr 223.070.231	Kr 244.623.352	Kr 21.553.121
Árligur kommunuskattur	Kr 292.286.107	Kr 312.929.419	Kr 20.643.311
Heilsutrygd, ALS, AMEG o.o.	Kr 111.681.957	Kr 117.430.448	Kr 5.748.492
Skattir og avgjøld íalt	**Kr 627.038.295**	**Kr 674.983.220**	**Kr 47.944.924**
Øking nettoútreiðslur			**Kr 55.445.212**

Kostnaðurin av øktu starvssetanini er hesin:

Talva 21

Lækkað arbeiðsbrot
Broytingin kostar landskassanum kr 10,2 mió í øktum lønarútreiðslum. Kr 7,0 mió koma tó innaftur í øktum skatti og avgjøldum. Nettokostnaðurin er kr 3,2 mió.

	Verandi støða, 40 tímar	Nýggj støða	Munur
Løntakarar	5.630	5.630	5.630
Ársverk	**4.386**	**4.373**	**13**
Árligt lønarútgjald	**Kr 1.613.758.216**	**Kr 1.603.544.127**	**Kr 10.214.089**
Árligur landsskattur	Kr 223.070.231	Kr 218.891.852	Kr 4.178.379
Árligur kommunuskattur	Kr 292.286.107	Kr 290.002.209	Kr 2.283.899
Heilsutrygd, ALS, AMEG o.o.	Kr 111.681.957	Kr 111.114.053	Kr 567.903
Skattir og avgjøld íalt	**Kr 627.038.295**	**Kr 620.008.114**	**Kr 7.030.181**
Øking nettoútreiðslur			**Kr 3.183.908**

Um tey við lágum broti innan røkt, læring og menning eisini sum frálíður fara at arbeiða 0,675 tímar meira um vikuna økir tað um samlaða lønarbrotið, men tørvurin at seta fleiri innan røkt, læring og menning í starv minkar. Samanumtikið eru nettoútreiðslurnar av hesari støðuni kr 58,6 mió.

- Ein upprokning vísir, at nettoútreiðslurnar økjast við kr 69,9 mió, av hesi broyting.
- Hetta er aftur áðrenn hædd verður tikin fyri multiplikatorávirkan og øktari mótrokning í fólkapensjón. Nettokostnaðurin verður tí munandi lægri!

Tekstboks 4: Nettoútreiðslurnar økjast við umleið kr 69,9 mió, um eisini tey, ið starvast við røkt, læring og menning, við lægru brotunum sum frálíður fara at arbeiða 0,675 tímar meira um vikuna

Stytt arbeiðsvika – pensjónsviðurskifti

Vit hyggja nú eftir, hvussu stytt arbeiðsvika ávirkar pensjónsviðurskiftini hjá limunum í talgrundarlagnum. Í mun til talvu 8 førir broytingin í arbeiðsvikuni pensjónsútgjøldini í talvu 22 við sær. Tølini frá talvu 8 eru sett í klombru:

Talva 22
Pensjónsútgjøldini hækka nakað, um arbeiðsvikan verður stytt.

	Ársløn	Pensjónsinngjald pr mðr
Kvinnur	Kr 285.086 (Kr 274.725)	Kr 3.421 (Kr 3.277)
Menn	Kr 336.582 (Kr 333.963)	Kr 4.184 (Kr 4.139)
Øll	Kr 295.636 (Kr 286.636)	Kr 3.574 (Kr 3.450)

Stytta arbeiðsvikan førir sostatt við sær, at ein partur av limaskaranum í teimum átta fakfeløgunum (tey við lægru brotunum) fara upp í løn við somu arbeiðstíð, meðan onnur varðveita sína løn, men fara niður í tíð. Við øðrum orðum fær partur av limaskaranum sostatt eisini hægri pensjónsinngjøld. Av tí at hægru pensjónsinngjøldini øll fara í uppsparing sambært EL, broytist uppsparingin sambært RTL ikki av hesum. Einans uppsparingin sambært EL hækkar:

Í mun til talvu 10 (víst í klombru um broyting), verða tølini hesi:

Talva 23
Uppsparingin sambært EL hækkar, um arbeiðsvikan verður stytt.

Útgjaldsslag	Miðal	Hægsta virði	Allir limir íalt
Kapitaleftirløn sambært RTL	Kr 83.509	Kr 373.432	Kr 470.154.995
Leypandi árligt útgjald sambært RTL	Kr 1.661	Kr 8.907	Kr 9.352.144
Kapitaleftirløn sambært EL	Kr 147.451 (Kr 142.902)	Kr 747.129	Kr 830.148.137 (Kr 804.641.008)
Leypandi árligt útgjald sambært EL	Kr 62.655 (Kr 60.812)	Kr 311.304	Kr 352.747.690 (Kr 342.373.585)

Hyggja vit nú eftir, hvussu tølini hjá ávikavist kvinnum og monnum broytast av styttu arbeiðsvikuni, sæst, at hækkaða lønin hjá teimum við lægru brotunum, førir við sær eitt sindur hægri miðal pensjónsútgjøld sambært EL. Her sammeta vit talvu 24 við talvu 11 (víst í klombru um broyting):

Talva 24
Tølini í talvuni eru ein staðfesting av, at kvinnur hava lægri pensjónsuppsparing.

Útgjaldsslag	Miðal kvinnur	Miðal menn	Miðal øll
Kapitaleftirløn sambært RTL	Kr 72.021	Kr 129.158	Kr 83.509
Leypandi árligt útgjald sambært RTL	Kr 1.326	Kr 2.995	Kr 1.661
Kapitaleftirløn sambært EL	Kr 142.849 (Kr 137.691)	Kr 165.736 (Kr 163.700)	Kr 147.451 (Kr 142.902)
Leypandi árligt útgjald sambært EL	Kr 60.758 (Kr 58.660)	Kr 70.192 (Kr 69.365)	Kr 62.655 (Kr 60.812)

Hægri eftirlønaruppsparing førir við sær, at meira verður mótroknað í fólkapensjónini. Í mun til talvu 12 verður mótrokningin nú hendan (víst í klombru):

Talva 25
Mótrokningin í fólkapensjónini hækkar, tí uppsparingin hækkar.

Mótrokning	Gift	Ógift og støk	Ialt
Árligar upphæddir	Kr 19.871.260 (Kr 18.626.049)	Kr 9.931.010 (Kr 9.310.915)	Kr 29.803.269 (Kr 27.936.963)

Talva 25 vísir broytingina í mótrokningini, um lønarbrotið broytist. Við sama framferðarhátti kunnu vit rokna broytingina, orsakað av broyttum arbeiðsbroti. Samanumtikið førir stytta arbeiðsvikan soleiðis eina røð av broytingum við sær á eftirlønarøkinum. Eitt nú økjast árligu inntøkurnar hjá landskassanum frá forskattingini av pensjónsinngjøldum og økt pensjónsútgjøld økja um mótrokningina í fólkapensjónini, sum soleiðis er ein sparing fyri landskassan:

Talva 26
Stytta arbeiðsvikan gevur landskassanum eyka inntøkur frá pensjónsforskatting og mótrokning.

Árlig tøl fyri teir 5.630 limirnar	Broyting
Broyting forskatting av broyttum lønarbroti	Kr 3.954.682
Broyting forskatting av broyttum arbeiðsbroti	Kr 2.407.831
Broyting mótrokning	Kr 1.866.306
Ialt	**Kr 8.228.819**

Um vit nú herumframt siga, at tey við lægru brotunum, arbeiða 0,675 tímar eyka vikuliga, fáa vit hesi tøl:

Talva 27
Eyka inntøkurnar vaksa, um tey við lægru brøkunum arbeiða eyka, eftir at arbeiðsvikan verður stytt.

Árlig tøl fyri teir 5.630 limirnar	Broyting
Broyting forskatting av broyttum lønarbroti	Kr 5.334.416
Broyting forskatting av broyttum arbeiðsbroti	Kr 3.768.149
Broyting mótrokning	Kr 2.444.394
Ískalt	**Kr 11.546.959**

Vit upprokna nú eyka inntøkuna hjá landskassanum til at fevna um allar limirnar í teimum 8 fakfeløgunum:

- Ein upprokning vísir, at eyka inntøkurnar hjá landskassanum, frá pensjónsforskatting og øktari mótrokning verða kr 9,8 mió og kr 13,8 mió árliga, um hugt verður eftir øllum limunum í teimum átta fakfeløgunum

Tekstboks 5: Landskassin fær eyka skatt og økta mótrokning av, at arbeiðsvikan verður stytt

Niðurstøða

Vit hava nú á fýra ymiskar hættir greinað, hvønn kostnað tað ber við sær fyri landskassan, um arbeiðsvikan verður stytt úr 40 í 37 tímar á almenna arbeiðsmarknaðinum. Við støði í talgrundarlagnum, sum er fingið til vegar frá Gjaldstovuni, Tórshavnar Kommunu og LÍV vísir greiningin, at fyri tey átta fakfeløgini á almenna arbeiðsmarknaðinum, sum talgrundarlagið fevnir um, økjast árligu nettoútreiðslurnar hjá landskassanum við umleið kr 70 mió.

Vísast kann á, at starvsfólk, hvørs arbeiðsuppgáva ikki beinleiðis er tengd at einum øðrum borgara, gerast effektivari. Av tí at tey, ið starvast innan røkt, læring og menning, hinvegin ikki kunnu taka sær av einum øðrum borgara í t.d. 8 tímar í styttri tíð enn 8 tímar, førir tað við sær økta setan innan røkt, læring og menning, um arbeiðsvikan verður stytt. Samlaði kostnaðurin av at stytta arbeiðsvikuna er tí ein samanrenning av øktari løn og øktari setan. Økingin, sum sæst í tekstboksunum 1, 2, 3 og 4.

Minnast skal aftur á, at økingin ikki tekur hædd fyri multiplikatorávirkanini og øktari mótrokning í fólkapensjónini.

Sambært Hagstovuni starvaðust í novembur 2020 9.971 persónar innan økið "Almenn o. o. tænasta". Fyri at fáa eina meting av, hvør ávirkanin hevði verið á samlaða almenna arbeiðsmarknaðin, og ikki bert tey átta nevndu fakfeløgini, kunnu vit seta limaskaran á 6.771 fólk í mun til hesar 9.971 persónarnar. Á henda hátt er ein meting, at samlaðu nettoútreiðslurnar fyri landskassan fara at liggja um kr 104,4 mió áðrenn mulitiplikatorávirkan og onnur viðurskifti, sum lækka um samlaðu nettoútreiðslurnar.

Nettoútreiðslurnar av at stytta arbeiðsvikuna á samlaða almenna arbeiðsmarknaðinum verða mettar at liggja um kr 104,4 mió

Hóast stytta arbeiðsvikan førir nettoútreiðslur á kr 104,4 mió við sær, so viðførir stytta arbeiðsvikan eisini, at landskassin fær hægri skattainntøkur frá forskattingini av pensjónunum umframt at økta uppsparingin førir við sær økta mótrokning í fólkapensjónini. Upprokna vit tølini í talvunum 26 og 27 sæst, at samlaða sparingin fyri allan tann almenna arbeiðsmarknaðin væntandi fer at liggja millum kr 14,6 mió og kr 20,5 mió.

Stytta arbeiðsvikan, ið førir við sær hægri løn til tey við lægru brotunum, førir við sær, at landskassin økir sínar inntøkur frá pensjónsforskatti og sparir útgjald í fólkapensjón á íalt millum kr 14,6 mió og kr 20,5 mió árliga, um hugt verður eftir samlaða almenna arbeiðsmarknaðinum.

Millum annað minni strongd, færri sjúkradagar og økt lívsgóðska eru aðrir ágóðar og "inntøkur" hjá samfelagnum, sum í stóran mun undirstrika týdningin av, at tað er neyðugt av álvara at taka málið, um at stytta arbeiðsvikuna, upp til kjak.

JAVNVÁG MILLUM
FAMILJU OG ARBEIÐSLÍV

Farnu nógvu áratíggjuni er samfelagið grundleggjandi broytt. Arbeiðsmarknaðurin er øðrvísi, familjan og krøvini til familjuna eru øðrvísi, tøknin er øðrvísi, og leiklutirnir hjá kynunum eru í stórari broyting. Alt hetta hevur sera stóra ávirkan á javnvágina millum familju og arbeiðslív.

Samstundis sum størri og størri partur av kvinnunum eru farnar út á arbeiðsmarknaðin, og børnini brúka størri part av tíðini á dagstovnum og í skúla, so eru krøvini til góða familjulívið eisini vaksin. Tí eru fleiri kanningar, sum benda á, at samstundis sum fleiri kvinnur eru komnar út á arbeiðsmarknaðin, so hava tær eisini meira húsarhaldsarbeiði at taka sær av – eisini um ein tekur hædd fyri, at mannfólkini eru farin at gera meira heima (Fernández, Quiroga, Escorial og Privado, s. 130) – tí samlaða nøgdin av húsarhaldsarbeiði er vaksin so nógv.

Hetta er samstundis, sum vit hava havt ovurstórar tøkniligar broytingar, ið hava gjørt, at fólk, sum arbeiða innan vinnur har tað er viðkomandi, altíð eru tøk, um eitt hvørt skal gerast til arbeiðis. Fartelefonir, farteldur, og alnótin gera, at mørkini millum frítíð og arbeiði gerast alt kámari, eisini tó at fólk hava krav uppá at hava frí tá tey hava frí, og hetta er tí at gera seg inn á rættindi teirra.

Alt í alt leggja tær broytingarnar, vit hava sæð farnu áratíggjuni, tí eitt alt størri trýst á familjur. Bæði um ein hugsar um møguleikan hjá pørum at brúka tíð uppá hvønn annan og styrkja parlagið, og um ein hugsar um sambandið millum foreldur og børn.

Fleiri kvinnur arbeiða parttíð

Sum heild er tað galdandi, at størri partur av kvinnunum í einum landi eru á arbeiðsmarknaðinum, størri brotpartur av arbeiðsmegini í landinum arbeiðir parttíð (Dolton). Hetta sama ger seg galdandi í Føroyum, har sera stórur partur av kvinnunum arbeiðir, samstundis sum vit hava ein sera stóran part av arbeiðsmegini, sum arbeiðir parttíð. Eitt undantak í útlondum tykist at vera tær kvinnur, sum hava høga útbúgving. Sum heild ger tað seg galdandi, at hægri útbúgving ein hevur, meira arbeiðir ein. Hetta er serliga galdandi hjá kvinnum, ið hava 11 tímar minni frítíð um vikuna, um tær hava eina longri hægri útbúgving (Dolton). Hesin samanhangurin er tó lítil í Føroyum (Hayfield, Olavson og Patursson, s. 38).

Hyggur ein eftir ES sum heild, so er greitt, at tað er ein alt størri partur av arbeiðsmegini, sum arbeiðir parttíð (Eurofund, 2017). Í ES er tað broytt frá, at 17,7% av arbeiðsmegini arbeiddi parttíð í 2005, til at 20,5% arbeiddu parttíð í 2015. Bæði mannfólk og konufólk eru farin at arbeiða meira parttíð, men tað eru

serliga kvinnurnar, sum arbeiða parttíð. 33% av kvinnunum í ES arbeiða parttíð, meðan 10% av mannfólkunum í ES arbeiða parttíð (ibid).

Hyggur ein eftir, hvussu kynini ynskja at arbeiða í mun til teirra verandi arbeiðstíð, so er greitt, at konufólk í meðal bæði arbeiða minni og ynskja at arbeiða minni enn mannfólk alt lívið. Heilt stóri munurin er tó, tá ein hyggur eftir tíðini, har fólk eru foreldur. Tá ynskja konufólkini at stytta arbeiðstíðina við áleið 4 tímum í meðal, og tað er eisini tíðin, tær arbeiða minni. Arbeiðstíðin fylgir sostatt ógvuliga væl teirra ynskjum (ibid). Mannfólk ynskja eisini at arbeiða styttri tíð, tá teir blíva pápar, og í meðal ynskja teir at stytta arbeiðstíðina við 2 tímum. Tó hendir tað øvuta. Heldur enn, at mannfólk arbeiða styttri tá teir blíva pápar, eins og teir ynskja, so økist teirra arbeiðstíð í meðal einar 2 tímar, og tískil arbeiða teir einar 4 tímar meira, enn teir ynskja (ibid).

Eurofund metir, at orsøkin til hendan munin er ein samanseting av sosialum trýsti og muninum á lønini, ið kvinnur og mannfólk fáa. Bæði kynini ynskja at arbeiða minni og brúka meira tíð saman við børnunum. Men av tí, at samfelagið væntar, at kvinnan er tann, sum tekur sær av heimi og børnum, so er hon heima, meðan maðurin breyðføðir familjuna. Lønin leggur so eitt eyka trýst á, og úrslitið er, at serliga mannfólk verða trýst í ein leiklut, sum ikki samsvarar við tað, sum teir ynskja. Hetta er ein rættiliga greið ábending um, at verður arbeiðstíðin sett niður, so letur tað upp fyri, at mannfólk í størri mun gerast ein partur av lívinum hjá børnum teirra, og familjur fáa frælsi at skipa teirra gerandisdag sum tær ynskja.

Kvinnur arbeiða meira enn mannfólk

Sum heild verður meira og meira javnstøða millum kynini í Vesturheiminum. Konufólk fáa hægri útbúgving enn mannfólk, fleiri verða valdar inn í politikk, og størri partur av fólkinum trýr uppá javnstøðu (Rao). Kortini arbeiða konufólk í t.d. USA næstan dupult so nógv í heiminum, sum mannfólk gera (ibid). Nakað tað sama ger seg galdandi aðrastaðni, tó at tað er ymiskt frá landi til land, júst hvussu stórur munurin er. Kvinnur taka sær í størri mun av húsarhaldsarbeiðinum, og hetta ger, at leggur ein húsarhaldsarbeiði og arbeiði saman, so er samlaða arbeiðsbyrðan hjá kvinnum sum heild hægri enn hjá mannfólkum (Temianka), og er hetta ein stórur partur av frágreiðingini til, hví so nógv konufólk arbeiða parttíð.

Samstundis sum konufólk arbeiða meira, so vísa tøl úr USA, at kvinnur brúka meira tíð uppá børnini, enn tær gjørdu í 1960unum (Rao). Hetta er uttan mun til, hvørt tað er kvinnan ella maðurin, ið vinnur meira pening.

Í USA brúka kvinnur 29 tímar um vikuna uppá húsarbeiði, meðan mannfólk brúka 16 tímar. Sostatt eru 13 tímar á muni. Uppgávur heima við hús eru deildar millum kynini, men uppgávurnar menn gera taka nógv styttri tíð (ibid, s. 1045). Í Evropa er tað ymiskt frá landi til land, hvussu hetta býtið er – meira konservativu londini hava líknandi býti sum í USA, og meira progressivu londini hava ein arbeiðsmun, sum liggur nærri teimum 7 tímunum um vikuna. Eins og vit koma inn á á síðu 47 – 49, so er tað alt, sum bendir á, at Føroyar liggja millum tey meira konservativu londini, tá ið tað ræður um húsarhaldsarbeiði og kyn.

Tíðarmangul skapar tvídráttir, strongd og verri heilsu

Sum heild er tað galdandi, at um tað er ójavnvág millum familju- og arbeiðslív, so hevur tað negativa ávirkan á heilsu, eins og á hvussu væl ein fær gjørt sítt arbeiði og hvussu væl nøgdur ein er við starvið. Tað økir eisini ósemjur í familjuni og minkar nøgdsemi við familjuna (Cerrato og Cifre). Kanningar í Danmark vísa eisini ein sera greiðan samanhang millum, at meira ein arbeiðir, minni nøgdur er ein við frítíðina (Bonke, s. 97). Tvídráttur millum heima- og arbeiðslívið kemur av vantandi tíð, strongd, og at tað eru ymiskar væntanir til, hvussu ein ber seg at heima og til arbeiðis (Cerrato og Cifre). Trupulleikar í einum samanhangi ávirka hin neiliga. Tískil er tað eisini galdandi, at um tað eru trupulleikar heima vegna tíðarmangul, so ávirkar tað neiliga aftur á arbeiðsavrikið (ibid). Sostatt er tað ein fyrimunur hjá arbeiðsgevarunum, um starvsfólkini hava nóg góða tíð til heimalívið.

Í familjum, har bæði hava starv og hava børn, hava tey fleiri trupulleikar enn í familjum, har bara annar parturin hevur starv. Orsøkin er tíðartrýst. Hjá kvinnum er tað vanligt, at heimalívið hevur negativa ávirkan á arbeiðið, og hjá monnunum er tað vanliga arbeiðið, sum hevur negativa ávirkan á familjuna. Orsøkin er, sum áður staðfest, at kvinnur taka sær meira av húsarhaldsarbeiðinum og raðfesta familjuna, meðan mannfólk í størri mun raðfesta arbeiðið. Harumframt er kvinnan undir ávísum trýsti av húsarhaldsarbeiðinum, tí uppgávurnar, ið kvinnur vanliga taka sær av, eru uppgávur, ið skulu loysast hvønn dag, og ikki kunnu útsetast nakað serligt. Mannfólk loysa í størri mun uppgávur heima, sum kunnu útsetast. Sostatt er húsarhaldsarbeiði eitt krav hjá kvinnum, og eitt val hjá mannfólkum (ibid).

Tískil ger tað størra trýstið á kvinnuna frá familju og heimi, at hon fær verri við at savna seg um arbeiðið, og tað økir tí eisini um tvídráttir millum pør. Hetta er tó broytt nakað í nýggjari tíð. Mannfólk verða meira og meira ávirkað av familjuni og taka ósemjur og trýst heimanífrá við til arbeiðis, tí teir eru størri partur av familjulívinum. Sum heild er tað tó galdandi, at tá mannfólk eru strongd orsaka av arbeiði, so gera kvinnurnar størri part av arbeiðinum heima. Tá kvinnur eru strongdar orsaka av arbeiði, so gera mannfólk ikki tað sama (ibid). Kvinnur fata í størri mun enn mannfólk tvídráttir millum arbeiði og familju, sum ein familjutrupulleika. Størri tvídráttur er millum heim og arbeiði, meira trekkir maðurin seg úr heiminum.

Í samrøðu við Pál Weihe vísti hann á, at tað serliga eru ungu barnafamiljurnar, sum eru undir størsta trýstinum í dag. Bæði skulu arbeiða fulla tíð, tí tey hava tikið lán, og hava tey børn afturat tí, verða tey so mikið harðari spent fyri. Tá so børnini við tíðini klára seg sjálvi, hvørvur tað trýstið, og samstundis hevur ein fingið tryggari tak á arbeiðsmarknaðinum, og skal tí ikki longur alla tíðina prógva seg sjálvan. Ein er ikki undir sama trýstið á arbeiðsmarknaðinum og koyrir alt meira uppá sinar royndir. Pál Weihe segði sum so, at um ein skal provokera eitt sindur, so er spurningurin um fyrimyndarligi arbeiðsmarknaðurin ikki eigur at taka hædd fyri skyldunum ein hevur heima, soleiðis at ein verður endurgoldin fyri tað í arbeiðslívinum.

Samanumtikið er tað ógvuliga sannlíkt, at um arbeiðstíðin styttist, so hevði tað verið gagnligt fyri familjuna og luttøkuna í familjulívinum, tá tað snýr seg

um mannfólk, meðan ein stytt arbeiðstíð hevði verið gagnlig fyri konufólk, tá tað snýr seg um arbeiðslívið. Tað hevði verið gott fyri bæði, tá tað snýr seg um parlívið.

Nógv bendir harumframt á, at í framtíðini fara mannfólk at hava somu fatan sum konufólk, tá tað eru tvídráttir millum arbeiði og familjulív. Tekur ein ættarliðini frá 80unum og frameftir í Spania, so verða kynini bæði í størri mun eins ávirkað, tí kynini í størri mun eru farin at raðfesta familjuna eins høgt (ibid). Mest sannlíkt hava vit eina líknandi gongd í Føroyum, har yngru ættarliðini í størri mun raðfesta eins uttan mun til kyn, tó at tær kanningarnar, vit hava, ikki benda á, at vit eru nær námind javnstøðu í so máta í Føroyum. At seta arbeiðstíðina niður kann tí stuðla undir hesa gongdina, tí tá verða kynini ikki í eins stóran mun tvungin til at velja millum arbeiði og frítíð. Hetta ger, at familjurnar blíva sterkari, tí bæði foreldrini brúka eins nógva tíð uppá familjuna, tað ger at kvinnuliga arbeiðsmegin í størri mun kann gagnnýtast, og gevur kanska serliga mannfólkum møguleikan at velja familjuna til.

At kvinnurnar í størri mun kunnu raðfesta arbeiði, verður serliga ein fyrimunur, tá tað snýr seg um røktarstørv og heilsuverkið. Hyggja vit at brotpartinum, sum arbeiðir parttíð í ymsu fakfeløgunum, sum eru við í kanningini, so sær býtið soleiðis út:

Talva 28
Lutfall av limum, ið arbeiða 35 tímar ella minni um vikuna. Tal av mannligum limum hjá FFS, HAK og HHFF er lágt og er tí ikki tikið við.

	Kyn	35 tímar arbeiðsvika ella minni
AKF	Kvinnur Menn **Íalt**	22,5% 7,8% **15,9%**
Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar	Kvinnur Menn **Íalt**	60,7% **60,2%**
Føroya Lærarafelag	Kvinnur Menn **Íalt**	26,6% 17,1% **23,6%**
Føroya Pedagogfelag	Kvinnur Menn **Íalt**	70,1% 55,6% **67,8%**
Havnar Arbeiðskvinnufelag	Kvinnur Menn **Íalt**	72,3% **72,2%**
Heilsurøktarafelagið	Kvinnur Menn **Íalt**	80,5% **78,4%**
Heilsuhjálparafelag Føroya	Kvinnur Menn **Íalt**	85,1% **84,7%**
Starvsfelagið	Kvinnur Menn **Íalt**	43,5% 27,3% **37,3%**
Samlað	Kvinnur Menn **Íalt**	59,8% 28,1% **53,4%**

Tað er vert at hava í huga, at hjá Felagnum Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar, Havnar Arbeiðskvinnufelag, Heilsuhjálparfelagnum og Heilsuhjálparafelag Føroya, eru tað sera fá mannfólk, sum eru limir, og tí siga tølini fyri mannfólk lítið har. Júst hesi tølini eru tí ikki tikin við. Men sum heild er tað ein sera greið gongd, at fólk innan røktarstørv, heilsuverkið og námsfrøðiliga økið arbeiða parttíð. Tekur ein heilsurøktararnar sum dømi, so eru tað beint undir helvtin av teimum, sum eru undir 51 ár, ið siga, at orsøkin til at tey ikki fara upp í fulla tíð er familjan (Jacobsen, s. 14).

Styttri arbeiðstíð fremur javnstøðu

Sum heild er tað galdandi, at konufólk hava verri umstøður, vegna ójøvnu uppgávurnar heima millum kynini. Tær eru verri fyri sálarliga, tær eru minni nøgdar við seg sjálvar, minni nøgdar við makan, kenna eitt størri tal av ósemjum og verri góðsku í parlagnum (Fernández, Quiroga, Escorial og Privado, s. 130). Minni hvíld og størri tvídráttur millum arbeiðs- og familjulív er sannlíkt ein stór orsøk til hetta. Hetta er tó ein gongd, sum spakuliga er betrað nakað – tó at konufólk, sum áður staðfest, gera meira heima enn tær gjørdu í 1960unum, so er teirra arbeiðsbyrða heima spakuliga farin at minka, samstundis sum tann hjá mannfólkum veksur, men kvinnur gera framvegis væl meira heima (ibid).

Um sama mundi so er arbeiðið sum heild blivið meira intensivt og hevur meira ferð (Harma, s. 502). Tøkniligar broytingar og hægri krøv merkja, at fólk í størri mun eisini arbeiða aftaná arbeiðstíð, og krøvini um at vera tøkur og laga seg eftir ynskjunum hjá arbeiðsgevaranum gerast alsamt størri og leggja størri trýst á arbeiðstakaran, uttan mun til kyn (ibid, s. 503).

Í mun til ávirkanina av arbeiðinum á sálarliga og kropsliga heilsu, so er ein sera vanlig og ovurstór feilkelda, at kanningarnar ikki telja arbeiðið heima við (ibid, 504). Arbeiðstíðin er tíðin til arbeiðis, er vanlig fatan, heldur enn ein meira veruleikakend fatan av arbeiðstíð, sum sigur, at arbeiðstíðin er tíðin til arbeiðis løgd saman við teirri tíðini, sum ein brúkar uppá húsarhaldsarbeiði. Hyggur ein bara at tímunum til arbeiðis, so er torført at finna sambandið millum arbeiðstíð og heilsu. Hinvegin, um ein byrjar at telja tímarnar heima við í roknistykkið, so byrjar ein at síggja væl greiðari samanhang við øktari sjúkrafráveru. Verður samanlagda arbeiðsvikan hægri enn 50 tímar um vikuna, so eru neiligu avleiðingarnar fyri heilsuna munandi størri (ibid). Við teirri tíðini konufólk vanliga brúka uppá húsarhaldsarbeiði, so arbeiða nógv tey flestu konufólkini, sum hava fulltíðarstarv, meira enn 50 tímar um vikuna – serliga um tær hava børn. Samanhangirnir verða serstakliga greiðir, um ein hyggur at heilsustøðuni hjá fólki, har tað eru tvídráttir millum arbeiðslív og familjulív. Kropslig sjúka gerst 1,5 – 1,6 ferðir so vanlig, og sálarlig sjúka gerst 3,6 – 6,5 ferðir so vanlig (ibid). Minkar ein arbeiðstíðina, kann tað sostatt hava sera gagnligar avleiðingar fyri heilsuna hjá serliga kvinnum, ið arbeiða fulla tíð – serliga um mannfólk eisini átaka sær størri part av húsarhaldsarbeiðinum.

Í so máta er tað vert at leggja til merkis, at tað hevur sera stóran týdning fyri fatanina av tvídrátti millum arbeiðstíð og familjulív, um arbeiðstíðin er fleksibul og stýrd av arbeiðstakaranum. Meira arbeiðstakarin kann ávirka, nær viðkomandi arbeiðir, minni gerst tvídrátturin millum arbeiði og familjulívið (Eurofund, s. 5). Tískil er tað týdningarmikið, at um ein styttir arbeiðstíðina, so tryggjar ein sær,

at ein roynir at bera so í bandi, at arbeiðstakin sjálvur ger av, nær hann tekur eyka frítímarnar.

Nøgdin av húsarhaldsarbeiði í Danmark verður ávirkað av, hvussu langa arbeiðstíð ein hevur. Tað er serliga maðurin, sum átekur sær størri part av húsarhaldsarbeiðinum, um hansara arbeiðstíð minkar. Samlaða nøgdin av húsarhaldsarbeiði veksur ikki, uttan so, at annar parturin arbeiðir minni enn 37 tímar, men býtið millum bæði kynini verður forskotið, so at kvinnan ger minni og maðurin meira. Arbeiðir maðurin 37 tímar og kvinnan meira, so er javnstøða í húsarhaldsarbeiðinum (Bonke, s. 82 – 83). Hetta samsvarar ikki við gongdina í øðrum londum, har kvinnur arbeiða meira uttan mun til arbeiðstíðina hjá báðum pørtunum í parlagnum. Í Danmark er tað tó bara, um tíðin hjá manninum er niðri á 37 tímum ella lægri, at ein sær tann samanhangin. Annars er tað altíð kvinnan, sum arbeiðir meira í húsarhaldinum (ibid), eins og ein eisini sær at arbeiðsleys mannfólk í Danmark gera nógv minni part av húsarhaldsarbeiðinum, eins og í øðrum londum. Hetta gevur tó eina ábending um, at lægri arbeiðstíð er javnstøðufremjandi, og er enn ein ábending um, at konufólk í parttíðar størvum kunnu fara upp í tíð, um mannfólkini arbeiða styttri tíð.

Hvussu er støðan í Føroyum?

Tað er torført at meta um júst, hvussu støðan er viðvíkjandi arbeiði, húsarhaldsarbeiði og konfliktum millum arbeiði og familjulív í Føroyum, tí vit hava ov fáar kanningar innan økið. Tó hava vit nøkur tøl, sum kunnu geva okkum ábendingar um hvar Føroyar liggja í mun til onnur lond, eins og eina kvalitativa kanning, ið hevur rættiliga greiðar niðurstøður.

Taka vit tøl úr Manntal frá 2011, síggja vit, at Føroyar sannlíkt liggja millum konservativu londini, har kvinnur arbeiða 2 tímar meira enn mannfólk um dagin við húsarhaldsarbeiði, í mun til meira progressiv lond, har tað er 1 tíma. Tølini úr Manntal eru tó so mikið breið, at tað er ringt at staðfesta júst hvat er galdandi, men tey geva eina ábending:

Talva 29
Húsligt arbeiði, tímatal, eftir kyni.

	Samanlagt	Menn	Kvinnur
Nei	14,5%	21,5%	6,9%
Ja, færri enn 5 tímar	27,3%	36,7%	17%
Ja, 5 til 14 tímar	31,2%	30%	33,4%
Ja, 15 til 29 tímar	15,6%	7,8%	24,1%
Ja, 30 tímar ella meir	11%	4%	18,6%

Flestu mannfólkini í Føroyum í 2011 høvdu minni enn 5 tímar av húsligum arbeiði um vikuna. Einans 12% høvdu 15 tímar ella meira. Millum konufólk høvdu 24% færri enn 5 tímar av húsligum arbeiði um vikuna, meðan 43% høvdu meira enn

15 tímar av húsligum arbeiði um vikuna. Gloppini millum metingina av tímatalinum av húsligum arbeiði eru so mikið stór í kanningini, at tað er ikki gjørligt, at royna at rokna seg fram til eitt tímatal av húsligum arbeiði í Føroyum, sum gevur nakra meining. Men tølini benda á, at Føroyar eru langt frá javnstøðu, tá tað ræður um húsligt arbeiði.

Hyggja vit at tølunum hjá tí aldursbólkinum, ið hevur flest foreldur við heimabúgvandi børnum, so gerst býtið uppaftur greiðari:

Talva 30
Húsligt arbeiði, tímatal, eftir kyni, 25–49 ár

	Samanlagt	Menn	Kvinnur
Nei	10,2%	17,2%	2,2%
Ja, færri enn 5 tímar	22,7%	34%	9,6%
Ja, 5 til 14 tímar	35,6%	34%	37,5%
Ja, 15 til 29 tímar	19,5%	9,9%	30,5%
Ja, 30 tímar ella meir	11,9%	4,6%	20,3%

Bæði kynini arbeiða meira, tá tey eru í aldrinum, har tað er mest sannlíkt, at tey hava heimabúgvandi børn, men tað eru serliga kvinnurnar, sum hava meira húsligt arbeiði. 51% av mannfólkum arbeiða færri enn 5 tímar, meðan einans 12% av kvinnum arbeiða færri enn 5 tímar. Hinvegin arbeiða 15% av mannfólkum 15 tímar ella fleiri, og 51% av kvinnum arbeiða 15 tímar ella fleiri. Støðan hjá kynunum báðum er sostatt so at siga speglvend, tá tað ræður um húsligt arbeiði hjá fólkum, ið eru 25-49 ára gomul.

Tískil er tað ógvuliga sannlíkt, tó at vit ikki hava neyv tøl, at býtið av húsligum arbeiði i Føroyum minnir um tey meira konservativu londini í Vesturheiminum, tá tað ræður um javnstøðu millum kynini. Hetta væl at merkja, um støðan ikki er broytt nógv síðani 2011. Tískil er tað alt, sum bendir á, at kanningarnar, ið eru brúktar í hesi frágreiðingini, eru hóskandi at brúka til føroysk viðurskifti, og at tað er rætt at leggja minni dent á t.d. donsk tøl. Relativt høgi barnsburðartíttleikin og stóri brotparturin av kvinnum, sum arbeiða parttíð, benda somuleiðis á tann bógvin.

Tískil er tað sera sannlíkt, at stórur partur av føroysku kvinnunum, sum hava børn, arbeiða meira enn 50 tímar um vikuna samanlagt, og at kvinnur, parløg og familjur sum heild, verða raktar av øllum teimum neiligu avleiðingunum av ov nógvum arbeiði, sum eru lýstar áður í hesi frágreiðingini. Tað er somuleiðis sera sannlíkt, at um arbeiðstíðin minkar, so gerst tað gjørligt hjá nógv størri parti av føroysku kvinnuligi arbeiðsmegini, at arbeiða fulla tíð.

Hyggja vit at kanningini hjá Eriku Hayfield, Rógva Olavson og Lív Patursson um parttíðarstørv í Føroyum, so eru ábendingarnar nakað tær somu – siðbundna kynsbýtið, tá tað ræður um húsarhaldsarbeiði og arbeiði, er sterkt í Føroyum samanborið við meira progressivu londini.

Ein stórur munur á Føroyum og øðrum londum er, at hjá kvinnunum er samanhangurin lítil millum útbúgvingarstøðið og at arbeiða parttíð (Hayfield, Olavson og Patursson, s. 38). Í hinum norðurlondunum, eins væl og heiminum sum heild, er samanhangurin millum útbúgving og parttíðararbeiði nógv greiðari. Lægri útbúgving ein hevur, verður tað eisini nógv meira sannlíkt, at ein arbeiðir parttíð (ibi, s. 39). Mannfólk í Føroyum fylgja gongdini í øðrum norðurlondum við samanhangi millum útbúgvingarstøði og arbeiðstíð (ibid, s. 43), men hjá kvinnum sæst einans ein lítlil vøkstur í arbeiðstíðini, tess hægri útbúgving kvinnur hava. Hetta er eitt rættiliga greitt tekin um, at siðvenjurnar viðvíkjandi býtinum av arbeiði millum kynini í Føroyum eru sera sterkar. Hetta sæst eisini aftur í, at mátin barsilsskipanin í Føroyum er sett saman leggur upp til, at tað er kvinnan, sum tekur sær av børnunum (ibid, s. 40). Útgjaldið er ov lágt til at familjurnar hava ráð til, at maðurin fer í barsil, samstundis sum mamman eigur væl størri part av barslinum, og tí fastheldur skipanin siðbundnu kynsmynstrunum.

Hyggja vit at teimum kvinnunum í Føroyum, sum arbeiða parttíð, so sæst at tær flestu ynskja at gera tað. 21% av kvinnunum, ið arbeiða parttíð ynskja at arbeiða meira, meðan 29% av teimum (væl færri) monnunum, sum arbeiða parttíð, ynskja at arbeiða meira (ibid, s. 43).

Sum heild kemur kanningin til ta niðurstøðu, at fleiri kvinnur í Føroyum skipa restina av degnum rundanum tað at taka sær av familjuni (ibid, s. 78). Fleirtalið av kvinnunum, sum arbeiddu parttíð, gjørdu tað vegna familjuna (ibid, s. 79). Makin arbeiddi fulla tíð, og tí kendu kvinnurnar, at tær máttu arbeiða parttíð fyri vælveruna hjá familjuni. Kvinnurnar kendu eisini, at tað var teirra ábyrgd at standa fyri húsarhaldsarbeiðinum. Menninir hjálptu, men kvinnurnar syrgdu fyri, at alt bleiv gjørt og koyrdi, sum tað skuldi (ibid).

Kvinnurnar kendu seg sum heild bundnar av húsarhaldsarbeiðinum. Tær dugdu at síggja virði í tí, at menninir kundu síggja burtur frá óruddi og uppgávum í heiminum fyri t.d. at brúka tíð við børnunum, men kendu ikki, at tær sjálvar kundu gera tað, tí so verða uppgávurnar heima ikki gjørdar (ibid, s. 81). Tað leggur eisini eitt eyka trýst á nógvar av kvinnunum, at so stórur partur av monnunum í Føroyum arbeiða í størvum, har teir eru úti helvtina av tíðini og heima hina helvtina. Kvinnurnar sita púra einsamallar við øllum, tá maðurin er úti, og fleiri arbeiða tí eisini minni í teimum tíðarbilunum (ibid, s. 81 – 82). Hetta ávirkar eisini møguleikan hjá teimum at taka av tilboðum á arbeiðsmarknaðinum og tvingar tær sum heild at liva sera skipaðar, tá maðurin ikki er heima (ibid, s. 82). Tá mannfólkini eru heima, so taka tey tó sera nógv lut í húsarhaldsarbeiðinum (ibid). Hetta at mannfólkini taka lut, tá tey eru heima, kann vera ein ábending um, at føroysk mannfólk, eins og aðrastaðni, fara at átaka sær størri part av húsarhaldsarbeiðinum, um ein minkar arbeiðstíðina.

Sum heild er vanligt, at kvinnur laga sína arbeiðsluttøku til, soleiðis at hon hóskar til familjulívið (ibid, s. 85). Tí er kenslan av fleksibiliteti týdningarmikil fyri kvinnurnar. Tær velja parttíðarstørv fyri at hava størri ávirkan á, nær tær arbeiða, og taka t.d. eyka vaktir, tá tær hava stundir til tað (ibid, s. 85). Í so máta er tað týdningarmikið, at um ein styttir arbeiðsvikuna, so ger ein tað á ein hátt, so fólk fáa sum mest av fleksibiliteti burtur úr broytingini, fyri at stuðla uppundir at fleiri av teimum, sum arbeiða parttíð, fara upp í tíð.

Kanningin vísti eisini, at tað er hart fyri kvinnurnar at arbeiða innan heilsu- og røktarøkið. Størvini eru krevjandi og kvinnurnar kenna sera stóra ábyrgd til arbeiðis (ibid, s. 89). Tað er torført at sameina krevjandi størv við tað at vera mamma. Tá tær hava ábyrgdina av heiminum, so mugu tær eisini hava orkuna til tað. Umframt at arbeiðsinnihaldið er krevjandi, so er tað at arbeiða í vaktum eisini sera tyngjandi í mun til at fáa familjulívið at hanga saman. Hetta ger seg serliga galdandi um ein er støk ella hevur ein maka, sum hevur eitt arbeiði uttanlands ella á sjónum (ibid, s. 88). Fleiri av kvinnunum vístu eisini á, at tær høvdu arbeitt í donsku skipanini, har arbeiðstíðin er 37 tímar heldur enn 40 tímar. Tær kendu væl munin, tá tær fluttu til Føroyar, og arbeiðstíðin var ein partur av orsøkini til, at tær valdu at arbeiða parttíð (ibid, s. 88).

Tað, at kvinnur ikki arbeiða fulla tíð, er ein blandingur av, at størvini ikki eru har, tí kvinnur søguliga ikki hava ynskt at arbeiða fulla tíð, og at um ein arbeiðir fulla tíð, so er tað ov hart (ibid, s. 90). Tað kemur eisini fyri, at arbeiðsgevarin vil hava fleksibilitetin, ið ein fær burturúr at hava parttíðarsett starvsfólk, og heldur vil geva fólki, sum kosta minni, parttíðarstørv, enn at seta brotið upp hjá fólki, ið hava hægri lønaraldur (ibid, s. 90 – 91). Tí er týdningarmikið at ein syrgir fyri, at fólk hava rætt til at fara upp í tíð, samstundis sum ein setur arbeiðstíðina niður. Hetta fyri at tryggja sær, at ein fær ágóðan burtur úr tí, at fleiri væntandi vilja arbeiða eitt hægri brot, um arbeiðstíðin verður sett niður.

Hyggja vit at eini kanning úr Danmark, so var eitt fall í arbeiðstíðini í Danmark í sambandi við kreppuna í 2008 (Bonke, 2014). Tann eyka tíðin bleiv brúkt til:

- 30 – 40% húsarhaldsarbeiði
- 30% svøvnur
- Restin frítíð

Har vóru tað serliga mannfólkini, sum brúktu tíðina uppá húsarhaldsarbeiði. Her er tað aftur vert at undirstrika, at tá mannfólk brúka meira tíð heima, so hevur tað ikki bara við sær, at kvinnur fáa meira frítíð. Tað merkir eisini at mannfólkini í størri mun gerast ein fastur partur av lívinum hjá børnum sínum, eins væl og tað merkir meira tíð til pør at styrkja teirra parlag. Tískil er hetta ikki bara ein fyrimunur hjá kvinnum í mun til javnstøðu, men merkir eisini, at mannfólk í størri mun sleppa tað, sum kanningar aðrastaðni benda á at teir vilja – blíva ein størri partur av familjulívinum og brúka tíð saman við sínum børnum, meðan børnini eru lítil.

SÁLARLIGAR AVBJÓÐINGAR

Tað er væl og virðiliga staðfest, at arbeiðstengd strongd økir vandan fyri hjarta-sjúku, tunglyndi og diagnosuni strongd (Goh, Pfeffer og Zenios, s. 56). Tískil er tað skjótt at staðfesta, at betri arbeiðsumstøður minka útreiðslurnar til heilsu-verkið (ibid). Eins og áður staðfest, so er tað serliga tá samlaða arbeiðstíðin av arbeiði og húsarhaldsarbeiði verður hægri enn 50 tímar um vikuna, at neiligu avleiðingarnar síggjast, og eru tað tískil serliga kvinnur, sum arbeiða fulla tíð, sum eru í vanda. Harumframt er tvídráttur millum arbeiði og familjulív ein sera greið ábending um verri kropsliga og sálarliga heilsu (ibid, s. 59 – 60).

Í samrøðu metti Pál Weihe, at heilsuligu avbjóðingarnar, fólk í Føroyum hava, eru broyttar farnu áratíggjuni. Meðan kropsligu avbjóðingarnar eru minkaðar hjá t.d. sjófólki og á fiskavirkjum vegna betri arbeiðsumstøður, so eru karmarnir ikki blivnir betri á summum økjum, og sálarligu avbjóðingarnar eru vaksnar á nøkur økjum.

Tekur ein t.d. støðuna innan dagstovnar og skúlar, so ivast Pál Weihe í, at tað er vorðið lættari. Foreldrini eru blivin meira krevjandi, og starvsfólkini skulu samskifta við foreldur, sum hava allar møguligar meiningar, og tað kennist sum ein nógv størri byrða at samskifta við tílík foreldur. Búskaparráðið staðfestir eisini, at tá námsfrøðingar verða 50 ár og eldri, so fara teir burtur frá barnamenningarøkinum í t.d. almannaverkið, har uppgávurnar eru lættari fyri somu løn. Tað kann benda á, at arbeiðið er ov hart og lønin ov vánalig (Búskaparráðið, s. 36).

Pál Weihe metir somuleiðis, at umstøðurnar ikki eru vorðnar betri, tá um ræður skrivstovuarbeiði. Har hevur ein í størri mun fingið skrivstovulandsløg, har fleiri fólk sita í sama rúmi, og krøvini eru blivin greiðari og strangari. Heldur enn at ein loysir uppgávurnar, soleiðis sum ein sjálvur vil, so gera krøvini um konformitet, at fólk uppføra seg sum hini í rúminum, og tað er meira tyngjandi at arbeiða í skrivstovuumhvørvum í dag sum heild, enn tað hevur verið. Har nógv arbeiða saman, er ein avbjóðing meira beinleiðis og støðugt sosialt eftirlit, ið setur sera fastar karmar fyri hvat ein kann loyva sær allan dagin, eisini fyri ikki at órógva. Tað at arbeiði er skift til teldur hevur eisini gjørt, at arbeiðsferðin er økt.

Pál Weihe er ikki í iva um, at fyri nógv er tað vorðið eitt krav ella ein sjálvboðin gongd, at ein er til arbeiðis alla tíð – ein skal altíð verða tøkur. Eitt er, um tað er tí at ein brennur fyri arbeiðinum, men um tað er eftir krøvunum hjá hinum, so er tað negativt at vera bundin á tann hátt. Eins og hendan frágreiðingin áður hevur staðfest, so er tað eisini semja millum serfrøðingar um, at arbeiðsgevarastýrdur fleksibilitetur hevur neiligar avleiðingar fyri fólk.

Pál Weihe vísti somuleiðis á, at í nógvar mátar, situr fatanin av tí at arbeiða føst í tí, ein plagar at gera tá ein er til arbeiðis, heldur enn at ein skipar tað at vera til arbeiðis, soleiðis at tað er gott fyri tann einstaka. Heldur enn at fólk áhaldandi arbeiða við tí sama, so hevði tað verið gagnligt, um tey høvdu havt skiftandi arbeiðsuppgávur, ella at tey t.d. á middegi kundu venja kroppin. At arbeiðið verður innrættað soleiðis, at fólk bæði fáa brúkt kroppin og høvdið. Heldur enn at ein slítur fólk til arbeiðis, so byggir ein tey upp og mennir bæði kropp og sinn.

Í so máta samsvarar tað, ið Pál Weihe ber fram, sera væl við tað, sum frágreiðingin áður er komin inn á, viðvíkjandi týdninginum av fleksibiliteti, eins væl og kanningum sum heild, ið staðfesta týdningin av, at ein bæði venur kroppin og høvdið (Schäfer, Huxhold og Lindenberger). Tí hevði tað verið upplagt í sambandi við at ein styttir arbeiðistíðina, at ein t.d. ger tað lættari hjá fólki at venja ella fáa sær eftirútbúgving í sambandi við, at tey eru stødd til arbeiðis, so tey kunnu velja at brúka eyka frítímarnar til tað.

Tað at niðurseta arbeiðstíðina kann hava fleiri gagnligar avleiðingar fyri sálarheilsuna – serliga hjá barnafamiljum -, og saman við øðrum fremjandi átøkum fyri heilsuna hjá fólki, so kann tað gera enn størri mun.

Arbeiðstíð og strongd

Í ES meta 66% av starvsfólkum, at ov nógvir arbeiðstímar er ein orsøk til strongd (Nekoranec og Kmosena, s. 163). Hyggja vit í Føroyum, so sæst, at ov stór arbeiðsbyrða er ein orsøk til strongd. Í Starvsfelagnum staðfesti ein kanning í 2015, at 54% av kvinnum og 51% av mannfólkum hava havt illgruna um strongd seinastu 3 árini (Jákupsson, s. 13), harav 61,5% meta, at strongdin stavar frá arbeiðsplássinum (ibid, s. 25), og av teimum søgdu 69%, at tað var vegna ov stóra arbeiðsbyrðu. Ov stór arbeiðsbyrða noyðist ikki at vera knýtt at arbeiðstíðini, men tað kann geva eina ábending. Meðan 18% mettu, at frítíðin tekur orku frá arbeiðinum, so mettu 53% at arbeiðið tekur orku frá frítíðini (ibid, s. 31 – 32).

Ein kanning hjá Felagnum Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar frá 2016 vísir, at 46,7% av limunum høvdu verið strongd farnu 4 vikurnar (Magnussen og Derrick, s. 24), harav 44,7% kundi førast aftur til sálarliga arbeiðsumhvørvið (ibid, s. 31). Arbeiðsmongdin var ikki einasta keldan til strongd, men at arbeiðsmongdin verður niðursett var mett at vera týdningarmikið fyri at minka um strongdina.

Í Føroya Pedagogfelag vóru tað í 2010 48% av pedagogum og 35% av hjálparfólkum á dagstovnum, sum altíð ella ofta máttu arbeiða sera skjótt (Knudsen og Mýri, s. 38).

Sum heild er arbeiðstengd strongd eitt samansett fyribrygdi, og sær ein burtur frá fólki, sum arbeiða sera nógv, so kann ein ikki koma til eina niðurstøðu, ið sigur at minni arbeiðstíð ger at fólk blíva minni strongd. Tí kann ein freistast at siga, at minni arbeiðstíð ikki gevur fólki betri sálarheilsu. Hendan myndin broytist tó rættiliga nógv, um ein víðkar myndina til at hyggja at tíðartrýstið sum heild, heldur enn einans arbeiðstíðini sjálvari.

Hyggur ein at støðuni í Danmark, so er ikki signifikantur samanhangur millum arbeiðstíð einsamalla og strongd (Bonke, 2012, s. 106 – 107). Hinvegin er sera greiður samanhangur millum strongd og trýstið áðrenn og eftir arbeiðstíð. Tí er tað misvísandi at rópa tíðina uttanfyri arbeiðstíð fyri frítíð (Drenth, Thierry og Wolff, s. 93). Tá ein hevur "frí" fer partur av tíðini til tað, ið tað tekur at ferðast til og frá arbeiði. Har er tíð, ein skal brúka fyri at kunna yvirliva, ið fevnir um stóran part av húsarhaldsarbeiðinum (keypa inn, gera mat, eta, sova, taka sær av sær sjálvum...), og so er har harumframt lutvís frítíð, har ein er bundin av skyldum mótvegis øðrum (ibid). Og her er tað so serliga tíðin, sum er knýtt at tíðarbilinum áðrenn og eftir arbeiðstíð – skiftið – sum er ein greið orsøk til

strongd. Har er eisini ein sera greiður samanhangur millum tað at ynskja styttri arbeiðstíð og strongd (Bonke, 2012, s. 106 – 107). Hesi úrslitini hanga eisini serstakliga væl saman við tað, ið frágreiðingin fyrr er komin inn á viðvíkjandi tvídrátti millum familjulív og arbeiðslív. Ein styttri arbeiðsdagur kann gera trýstið í skiftinum millum arbeiði og frítíð minni.

Tó at tað sum heild ikki er týðandi samanhangur millum arbeiðstíð og strongd í Danmark, so er ein samanhangur, tá um ræður mannfólk, sum hava meðal langa ella langa útbúgving. Hjá teimum økist strongdin, tá arbeiðstíðin økist (ibid).

Hjá kvinnum er minni greiður samanhangur millum útbúgving, arbeiðslongd og strongd. Hinvegin eru kvinnur sum heild væl meira strongdar enn mannfólk (ibid, s. 108). Orsøkin til hetta er neyvan at mannfólk blíva meir strongdir enn konufólk av at arbeiða í langa tíð, men heldur at kanningin ikki leggur arbeiðstíð og húsarhaldsarbeiðstíð saman. Eins og áður staðfest er greiður samanhangur millum verri sálarliga heilsu, og tað at arbeiða meira enn 50 tímar um vikuna, um ein leggur arbeiði og húsarhaldsarbeiði saman.

Tað eru eisini aðrar kanningar, sum við øðrum hættum greina sambandið millum arbeiðstíð og strongd, ið staðfesta, at tað er eitt samband. Eins og áður staðfest, er javnvágin millum arbeiði og familjulív ein av fleiri keldum til strongd (Ganapathi og Panchanatham, s. 3), og strongd minkar um produktivitetin hjá tí einstaka og økir sannlíkindini fyri uppsøgn (ibid s. 8). Harumframt er ein avbjóðing, at longri arbeiðsdag ein hevur, størri eru sannlíkindini fyri, at ein verður raktur av strongd til arbeiðis, og minni tíð hevur ein at koma fyri seg aftur (Stronge og Harper, s. 35). Tað er serliga vantandi tíðin at koma fyri seg, sum er ein avbjóðing. Í Bretlandi sær ein harumframt, at strongd ikki er javnt býtt millum yrkisøki. Har er nógv meira strongd innan almenna geiran, serliga innan heilsuverkið, og tað bæði trýstir starvsfólk úr heilsuverkinum og elvir til vánaligari tænastu (ibid, s. 36). Tað er eisini í hesum geiranum, at kvinnur serliga arbeiða, og ein sær nógv meira strongd vegna ovarbeiði millum kvinnur í Bretlandi. Tað er dupult so sannlíkt at kvinnur, sum arbeiða, hava sálarligar avbjóðingar, sammett við mannfólk, og hetta er serliga kvinnur millum 35 – 44 ár (ibid, s. 37) – sum í Bretlandi er smábarnafamiljurnar, har húsarhaldsarbeiðsbyrðan er størst.

Bretska kanningin vísir harumframt til eina avstralska kanning (ibid, s. 38), sum staðfestir, at arbeiðir ein meira enn 39 tímar, ávirkar tað sálarheilsuna negativt fyri hvønn tíma ein arbeiðir meira. Havandi í huga at arbeiðstíðin í Danmark er 37 tímar, so kann hetta vera ein orsøk til, at ein ikki sær ein greiðan samanhang millum arbeiðstíð og strongd. Arbeiðir ein meira enn 35 tímar, og hevur nógv arbeiði ein ikki fær løn fyri, so verður sálarheilsan eisini verri fyri hvønn tíma, ein arbeiðir meira, sambært avstralsku kanningini. Sostatt er tað ein serstakliga greið ábending um, at fyri hvønn tíma ein niðursetur arbeiðstíðina, so betrast sálarheilsan í Føroyum – serliga tá um ræður barnafamiljur.

Sum heild er tað gjøgnumgangandi í kanningum, at ósamsvar millum krøvini frá starvinum og heimalívinum er ein stór orsøk til strongd (ILO, 2016, s. 3, Leka, Griffiths og Cox, s. 7). Hetta er blivið verri av, at tað er alsamt torførari at skilmarka mørkini millum arbeiði og frítíð vegna tøkni (ILO, s. 4). Har er støðugt størri trýst á starvsfólk at arbeiða longri og svara skjótari, og tað gongur út yvir familju og frítíð sum heild. Hetta stríðið millum familjulív og arbeiðslív ger, at tað er torført at liva upp til øll krøvini, ið verða sett bæði til arbeiðis og í frítíðini (ibid, s. 5).

Strongd í Evropa er vanligast í heilsu og útbúgvingargeiranum, og støðan er tann sama viðvíkjandi angist, har umsiting í almenna geiranum legst afturat sum starvsøkið við trið hægst títtleika (ibid, s. 8). Hesar sálarligu avbjóðingarnar minka um produktivitetin við at økja fráveru, økja um óvirkni, økja sannlíkindini fyri uppsøgn, minka motivatión og so framvegis (ibid). Er hetta sama galdandi í Føroyum, sum sannlíkt er, so er hetta ein serliga stór avbjóðing, tí hetta eru øki, har vit longu sum er mangla arbeiðsorku og í nógv størri mun fara at mangla arbeiðsorku í framtíðini.

Ein grundgeving ímóti at seta arbeiðstíðina niður er, at tað er ikki bara arbeiðstíðin, sum ávirkar vælveruna hjá fólki, men umstøðurnar sum heild til arbeiðis. Við minni arbeiðstíð, noyðist ein at renna skjótari, og tí verða arbeiðsumstøðurnar verri. Gransking vísir tó ógvuliga greitt, at positivu avleiðingarnar av meira frítíð og hvíld viga væl tyngri, tá um ræður vælveruna hjá fólki (Lepinteur, s. 3). Kanningar í Fraklandi vístu, sum áður nevnt, at arbeiðsumstøðurnar vórðu óbroyttar, tá tey fóru niður í tíð, og í Portugal vórðu tær betri (ibid, s. 12).

Ein onnur grundgeving ímóti at seta arbeiðstíðina niður er, at tað eggjar arbeiðsgevarum til at skifta arbeiðsorkuna um við maskinur ella aðrar íløgur, og tað økir um ótryggleikan hjá starvsfólkum og ger seg tí inn á teirra vælveru. Royndirnar úr asiatiskum londum eru ógreiðar hesum viðvíkjandi. Ein kanning vísir at vælveran ikki broytist, ein onnur vísir at vælveran økist tá arbeiðstíðin minkar (ibid, s. 4).

Ein triðja grundgeving ímóti, at stytt arbeiðstíð er gagnlig fyri sálarheilsuna er, at ein ofta sær, at nøgdsemi finnur eina javnvág (ibid, s. 19). Beint eftir stórar broytingar er ein nógv ávirkaður og nøgdsemi flytur seg antin positivt ella negativt, men eftir eina tíð er nøgdsemið aftur tað sama. Hetta tykist tó ikki at vera støðan við royndunum í Portugal, tá tey styttu arbeiðstíðina. Har tykist nøgdsemið at verða varðveitt alla tíð. Royndirnar í Fraklandi vóru so mikið nýggjar, tá kanningin bleiv gjørd, tí hugdu tey ikki eftir gongdini í Fraklandi.

Umsorganar- og útbúgvingargeirin

Eins og næsta brotið um effektivitet staðfestir, so eru umsorganar- og útbúgvingargeirin geirar, har tað illa ber til at spara ella økja effektivitetin í sambandi við, at ein fer niður í tíð – um ein sær burtur frá, at dagstovnar og skúlar kunnu lata aftur fyrr, um arbeiðsvikan styttist. Hinvegin eru hetta geirar, sum eru serliga hart raktir, tá um ræður sálarheilsuna hjá starvsfólki (Rysgaard et al[1]).

[1] Sjálva kanningina hevur Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø staðið fyri – Arbejdsmiljø og Helbred i Danmark, AH, 31. Januar 2019. Greiningin hjá DR av kanningini verður tó brúkt her, tí tað er lættari at fáa yvirlit í henni enn í uppruna greiningini.

Taka vit støði í tølum úr Danmark, ið deila arbeiðsmarknaðin upp í 73 starvsøki, so liggja størvini i hesum geiranum greitt í tyngra endanum, tá um ræðu sálarligt arbeiðstrýst. Kanningin staðfesti fylgjandi:

Talva 31

Fak	Kensluliga ávirkaði	Nógv at gera	Strongd	Møði
Fysio/ergoterapeutar	No. 9	No. 33	No. 7	No. 35
Heilsuhjálparar	No. 11	No. 17	No. 12	No. 2
Heilsurøktarar[3]	No. 11	No. 17	No. 12	No. 2
Læknar	No. 6	No. 1	No. 1	No. 28
Lærarar	No. 2	No. 12	No. 8	No. 3
Miðnámsskúlalærar	No. 3	No. 7	No. 3	No. 6
Námsfrøðingar	No. 8	No. 21	No. 11	No. 15
Hjálparfólk	No. 14	No. 35	No. 41	No. 9
Sernámsfrøðingar	No. 10	No. 59	No. 15	No. 18
Serundirvísarar	No. 5	No. 54	No. 5	No. 20
Sjúkrarøktarfrøðingar	No. 4	No. 6	No. 21	No. 17

Sostatt er tað innan hesar geirarnar, at vit finna 10 út av 14 teimum kensluliga harðastu størvunum í Danmark, og 8 út av 15 teimum við mest strongd. Tá um ræður møði eru starvsbólkarnir eisini hart raktir – har eru heilsuhjálparar/heilsurøktarar, lærarar, miðnámsskúlalærarar og hjálparfólk øll eru í topp 10, meðan tey flestu av hinum eru á topp 20. Hyggur ein eftir tí at hava nógv at gera, so stendur betri til, tó at serliga læknar, sjúkrarøktarfrøðingar, miðnámsskúlalærarar og lærarar hava sera nógv at gera. Vit hava ikki líknandi tøl í Føroyum, men mest sannlíkt líkist støðan í Føroyum teirri í Danmark. Tað at t.d. normeringar eru betri í Føroyum kunnu toga rætta vegin innan onkrar bólkar, meðan tað at viðurskiftini eru so smá í Føroyum, sannlíkt toga skeiva vegin og gera tað kensluliga tyngri.

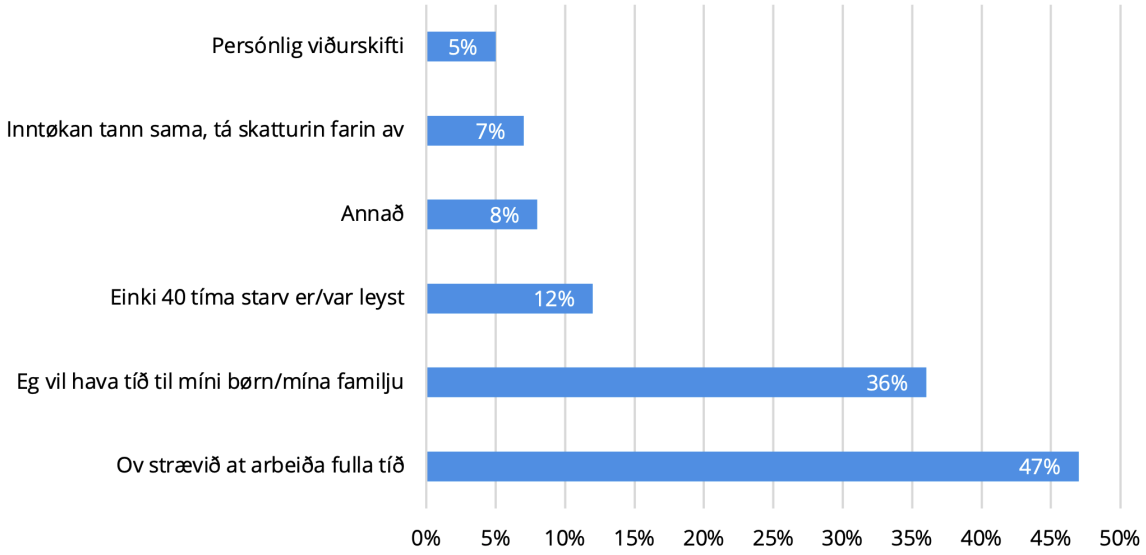
Tó at vit ikki hava eina líknandi føroyska kanning, so benda tøl frá fakfeløgunum á, at tølini sannlíkt líkjast í Føroyum. Í Heilsurøktarafelagnum siga 34% seg ikki hava góða tíð at gera sítt arbeiði, 56% hava ofta ringa samvitsku, tí tey ikki náa at gera alt, og 43% eru har longri enn tey eiga at vera, fyri at gera ymiskt liðugt (Jacobsen, s 16). 44% kenna seg tyngd av broytingum, og talið er tað sama viðvíkjandi tí at koma í kensluliga truplar støður í arbeiðinum. 41% kenna seg sálarliga tyngd av arbeiðstempoinum, meðan 20% upplivdu harðskap ella hóttanir um harðskap innanfyri farna árið í sambandi við arbeiðið (ibid).

Støðan er hin sama hjá sjúkrarøktarfrøðingum, har kenslulig krøv og krøv um at fjala kenslur serliga eru tyngjandi (Magnussen og Derrick, s. 45). Tað kensluliga

er sambært kanningini óloysiliga knýtt at tí at vera sjúkrarøktarfrøðingur, tí menniskjansligi parturin er ein so stórur partur av starvinum. Óansæð hvørjar kenslur sjúkrarøktarfrøðingurin sjálvur hevur, so má sjúkrarøktarfrøðingurin altíð úteftir vísa tær røttu kenslurnar til røttu støðuna (ibidi, s. 45 – 46), og ger tað tí eyka hart at handfara kenslurnar sjúkrarøktarfrøðingurin fær í starvinum. 20,3% av sjúkrarøktarfrøðingum hava verið úti fyri harðskapi til arbeiðis – tølini eru serliga døpur innan medisinsku seingjardeildina, har 48,3% hava uppliva tað, og 42,9% hava upplivað tað á røktarheimum (ibid, s. 69). Leggur ein hóttanir og harðskap saman, eru tað 36% í Føroyum, og 33% í Danmark (ibid, s. 70). Tó at ein ikki hevur tøl fyri tað, so er tað sannlíkt, at nógv av tí sama ger seg galdandi, tá um ræður heilsuhjálparar sum hjá sjúkrarøktarfrøðingum og heilsurøktarum..

Ábendingarnar eru tær somu í Føroya Pedagogfelag. Hyggja vit at eini kanning, ið Karin Jóhanna L. Knudsen og Martha H. Mýri gjørdu í 2010 (s. 20), so síggja vit, at tað, at arbeiði er ov strævið, er ein sera stór orsøk til at fólk arbeiða niðursetta tíð[2]:

Hvørjar eru orsøkirnar til, at tú arbeiðir niðursetta tíð?



Kanningin vísir á, at tað serliga eru tvær orsakir til, at tað er strævið at starvast á einum dagstovni – tað eina er, at sera nógvur larmur er til arbeiðis, og hitt er, at ein bæði skal tilrættarleggja menningina og ansa eftir børnunum samstundis (ibid, s. 22). 40% av teimum, sum arbeiða á dagstovnum, fyrireika seg til arbeiðið uttanfyri arbeiðstíð (ibid, s. 23).

[2] Talvurnar eru endurgivnar við loyvi frá høvundunum.

Kanningin stuðlar eisini uppundir at støðan líkist teirri í Danmark, tá um ræður kenslulig krøv (ibid, s. 41):

Talva 33

	Altíð	Ofta	Onkuntíð	Sjáldan	Ongantíð/Næstan ongantíð	N=
Hvussu ofta kemur tú í kensluliga torførar støður?	2%	17%	45%	30%	6%	481
Er arbeiðið kensluliga tyngjandi?	3%	12%	41%	30%	14%	479
Verður tú kensluliga rørd/ur av arbeiðinum?	1%	11%	52%	26%	10%	481
Krevur arbeiðið, at tú letur vera við at siga tína hugsan?	0%	8%	36%	30%	26%	477
Krevur arbeiðið, at tú goymir tínar kenslur?	1%	12%	38%	24%	25%	479

Millum 44 og 64% svara onkuntíð, ofta ella altíð til allar 5 spurningarnar, og er tað tískil ein sera greið ábending um, at starvið er kensluliga hart. Her er tað eisini vert at leggja til merkis, at sambært kanningini er tað stórur munur á pedagogum og hjálparfólkum, har tað er væl harðari hjá pedagogum kensluliga (ibid, s. 43).

Samanumtikið gevur hetta eina sera greiða ábending um, at tó at ein ikki kann effektivisera nakað serligt innan umsorganar- og røktargeiran, so er nógv at vinna við at seta arbeiðstíðina niður. Einvegin er tað tað, sum vit áður hava verið inni á, at mest sannlíkt fer tann stóri bólkurin, ið arbeiðir parttíð, at arbeiða meira. Hinvegin er nógv sum týðir á, at nógv er at vinna við, at sálarliga støðan hjá starvsfólkunum innan geiran kann gerast betri. Eins og aðrar kanningar eisini hava staðfest, so eru hetta økini, har starvsfólkini hava ringastu sálarligu heilsuna. Orsøkin er sannlíkt ein samanseting av, at hetta eru øki, sum sálarliga ofta eru serliga tyngjandi, og at tað serliga eru konufólk, sum frammanundan hava eina stóra arbeiðsbyrðu heima, sum arbeiða innan økini. Hetta er ikki nýggj ella kollveltandi vitan - eisini nakrir arbeiðsgevarar vísa á, at støðvini innan røkt og heilsu eru ov krevjandi til at arbeiða fulla tíð (Hayfield, Olavson og Patursson, s. 37).

Tí verður tað sannlíkt ein dupultur vinningur, tá um ræður sálarligu støðuna hjá starvsfólkunum, um ein setur arbeiðstíðina niður. Starvsfólkini fáa nakrar tímar eyka um vikuna at kobla frá arbeiðinum og hvíla, og samstundis so minkar arbeiðsbyrðan heima hjá teimum flestu starvsfólkunum, tí at mannfólkini í størri mun fara at kunna taka lut í húsarhaldsarbeiðinum.

EFFEKTIVITETUR

Fremsta grundgevingin ímóti at stytta arbeiðstíðina er, at um ein styttir arbeiðstíðina, so fær ein minni burtur úr arbeiðsorkuni hjá fólki. Hinvegin er ein av fremstu grundgevingunum fyri at stytta arbeiðsvikuna, at tað ger fólk meira effektiv, og tí framleiða tey tað sama ella meira. Júst, hvør grundgeving passar best, veldst um, hvørjum geira vit hyggja eftir.

Hyggja vit eftir søguligu gongdini, so hevur styttri arbeiðstíð hvørki gjørt, at búskaparligi vøksturin steðgar, ella at framleiðslan minkar. Hyggja við eftir Bretlandi, so vísti tað seg í 1893, tá arbeiðsvikan varð stytt frá 53 til 48 tímar á eini verksmiðju, at ein spardi tað aftur í effektiviteti, sum ein lækkaði í arbeiðstíð. Hetta hendi hóast breiða semju millum arbeiðsgevarar um, at tað ikki var skilagott at stytta arbeiðsvikuna (Pencavel, s. 2). Í 1957 var niðurstøðan hjá granskarum, at um ein stytti arbeiðsvikuna (sum í miðal var 40 tímar), so minkaði framleiðslan við 6% fyri hvørji 10% ein stytti arbeiðstíðina (Pencavel, s. 1).

Mest nýtta kanningin innan arbeiðstíð er kanningin hjá Pencavel innan vápnaframleiðslu í Bretlandi undir 1. heimsbardaga. Undir 1. heimsbardaga arbeiddu fólk upp til 90 tímar um vikuna (ibid, s. 4). Undir hesum umstøðunum kundi ein stytta arbeiðstíðina niður til 63 tímar og samstundis økja framleiðsluna. Sum heild var tað galdandi, at arbeiddu fólk meira enn 48 tímar, so vaks framleiðslan lítið (ibid, s. 24). Arbeiddi ein hinvegin 70 tímar, so samsvaraði framleiðslan til ta hjá einum, ið arbeiddi 56 tímar (ibid, s. 15).

Granskarin vísir tó sjálvur á, at hendan metingin av, hvussu nógv ein kann arbeiða, áðrenn ein framleiðir minni, mest sannlíkt er sett ov høgt. Tølini vórðu framleidd undir ónatúrligum umstøðum, har ein eggjaði fólki til at arbeiða meira, tí Bretland var í kríggi, og tískil er sannlíkt, at fólk arbeiddu harðari, enn tey annars høvdu gjørt (ibid, s. 10). Pencavel vísir eisini á, at ein eyka vansi við tílíkum kanningum av effektiviteti er, at tey, sum ikki megna langu arbeiðstíðina, hava fleiri sjúkudagar og/ella styttri arbeiðstíð. Teir óvirknu tímarnir, sum langa arbeiðstíðin annars hevði skapt hjá hesum fólkunum, telja tí ikki við, og tey, sum betur tola strongd, telja tí meira (ibid, s. 11). Eins og áður nevnt í frágreiðingini er ein annar stórur vansi, at ein ikki telur húsarhaldsarbeiði við.

Sæð við nútíðar eygum er ein annar vansi við tílíkum høgum metingum av, hvussu nógv fólk kunnu arbeiða og framvegis økja um framleiðslu, at arbeiðið er grundleggjandi broytt síðani hesar kanningarnar vórðu gjørdar. Tað er minni og minni partur av arbeiðsfjøldini, sum arbeiðir undir umstøðum, har ein arbeiðir við tílíkum rutinutengdum arbeiði sum á verksmiðjum.

Í so máta vísir Glaveski á, at arbeiðið er grundleggjandi broytt. 40 tíma arbeiðsvikan var eitt tilvildarligt mál, sum ikki var vísindaliga grundað, og er

neyvan nakar ævigur sannleiki. Nú á døgum hevur ein stórur partur av arbeiðsmarknaðinum brúk fyri kreativiteti og óavbrotnum arbeiði (Glaveski). Ein hevur brúk fyri arbeiðsflow, har ein óavbrotið kann hugsavna seg um at arbeiða. Og sum arbeiðspláss eru skipað nú á døgum, er hetta næstan ógjørligt. Fólk kanna teldupost í miðal 76 ferðir um dagin, nerta við telefonina í miðal 2.617 ferðir um dagin, opin landsløg á skrivstovu órógva møguleikarnar at hugsavna seg, fólk raðfesta tíðina hjá øðrum fram um sína egnu, skifta støðugt millum ymsar arbeiðsuppgávur og verða áhaldandi avbrotin og órógvað. Hetta ger samanumtikið, at fólk verða nógv minni effektiv, enn tey annars kundu verið (ibid). Alt eftir hvørjum kanningum ein hyggur at, so siga metingar, at 3 – 6 tímar av fokuseraðum arbeiði geva meira enn 8 tímar av vanligum arbeiði (ibid).

Við styttri arbeiðsdegi fær ein starvsfólk, sum eru minni strongd og eru meira produktiv, tí tey betur fáa savnað seg um arbeiðið. Sambært Glaveski er tað best at knýta eina styttri arbeiðsviku saman við øðrum broytingum á arbeiðsplássinum fyri at tryggja sær, at effektiviteturin økist so nógv sum gjørligt. Sum heild sigur Glaveski tó, at meira kreativ størv eru, minni meining gevur tað at hugsa um arbeiðstíð – ein skal heldur hugsa um arbeiðsuppgávur. Glaveski vil vera við, at stjórar leggja ov stóran dent á, hvussu hevur verið vanligt at gera, hóast tað gamla er óviðkomandi fyri nútíðina.

Hyggja vit at USA, so hevði effektivitetsvøkstur við sær, at ein í 2003 skuldi arbeiða í 11 tímar fyri at framleiða tað sama sum ein persónur, ið arbeiddi 40 tímar í 1950. Ein skuldi arbeiða í 29 tímar fyri at framleiða tað sama sum ein, ið arbeiddi 40 tímar í 1990 (Rauch). Í flestu OECD londum arbeiddu fólk minni frá 2000 – 2019, hóast búskapurin vaks (Temianka). Nøkur av tølunum úr kanningini hjá Temianka eru:

- USA fekk yvir tíðarskeiðið 3% færri arbeiðstímar, men í miðal 2,08% árligan vøkstur í BTÚ.

- Ísrael fekk 6% færri arbeiðstímar, men í miðal 4% árligan vøkstur í BTÚ.

- Í Grikkalandi arbeiða tey í miðal 2.034 tímar árliga, meðan tey í Týsklandi arbeiddu 1.397 tímar árliga. Kortini er produktiviteturin í Týsklandi 70% hægri enn í Grikkalandi.

Tí er tað ivasamt, hvørt tað er tímatalið, sum hevur størsta ávirkan á vøkstur og framleiðslu í nútíðar arbeiðsmarknaðinum. Privati marknaðurin í USA hevði sama tímatal í 2013 sum í 1998 – 194 milliardir tímar. Framleiðslan vaks tó við 42% íroknað inflasjón (Sprague).

Harumframt eru kanningar, sum benda á, at parttíðarstarvsfólk eru meira effektiv pr. tíma tey arbeiða enn starvsfólk, sum ikki arbeiða parttíð (Wotruba, s. 97). Kanningin vísir, at parttíðar sølufólk eru betur nøgd við síni størv, vinna meira pening til fyritøkuna pr. arbeiðstíma og eru minni sannlík at siga seg úr starvi samanborið við tey, sum arbeiða fulla tíð. Hinvegin so var tað galdandi, at høvdu parttíðar sølufólkini eisini eitt annað starv, so var samanhangurin øvutur. Tey vóru tá minni nøgd, vunnu minni pening pr. arbeiðstíma og vóru meira sannlík at siga seg úr starvi (ibid). Sostatt er hetta ein ábending um, at tað er lægra arbeiðstíðin, sum økir teirra effektivitet. Berkeley vísir somuleiðis á, at parttíðarstarvsfólk eru vanliga meira produktiv tíma fyri tíma, og tí er tað lættari at arbeiða so effektivt sum gjørligt í styttri tíð.

ILO (2004, s. 1) vísir somuleiðis á, at sum heild blíva fólk meira produktiv, tá tey arbeiða í styttri tíð. Men tað hevur týdning, hvussu ein ger tað. Serliga er tað týdningarmikið, at arbeiðstíðin liggur soleiðis, at hon t.d. ikki er um kvøldið, náttina ella vikuskiftið, og at ein heldur enn fastar tíðir gevur fólki arbeiðstíðir, ið tey sjálvi stýra.

Gevur ein fólki styttri arbeiðstíð, so skapar tað sama produktivitetsvøkstur, sum hægri løn skapar. Starvsfólkini verða betur fyri sálarliga og kropsliga og eru tískil meira vakin og nærverandi og kunnu framleiða meira. Tað økir eisini produktivitetin, tí betri nøgdsemi ger tað minni sannlíkt, at fólk skifta størv, og tískil varðveitir ein vitan og royndir (ibid). Skal ein fáa ágóðan av øktu motivasjónini, so krevur tað tó, at ein tillagar arbeiðsumstøðurnar samsvarandi við broytta tímatalinum, eins og at ein hevur gott samstarv og álit millum leiðslu og starvsfólk (ibid, s. 2). Ein fær størri ágóða, tá tað er sera long arbeiðstíð, ið styttist, serliga um talan er um at stytta eina arbeiðsviku, sum er longri enn enn 48 tímar (ibid). Her er tað aftur vert at minnast til, at fólk sum heild, men serliga konufólk, umframt vanligu arbeiðstíðina arbeiða nógv ólønt heima eftir arbeiðstíð.

ILO vísir somuleiðis á, at arbeiðstíðin millum 1870 og 1992 styttist millum 46,3% og 50% í USA, Týsklandi og Fraklandi. Produktiviteturin pr. tíma vaks millum 918% og 2.128%, meðan BTÚ pr. íbúgva vaks millum 501% og 998,3%. Tó at tøkniliga menningin, nýggjar vinnur v.m. eiga ein sera stóran part av hesum vøkstrinum, so vil ILO vera við, at hetta ikki er hóast styttri arbeiðstíðir, men lutvíst vegna styttu arbeiðstíðina.

Hetta passar eisini sera væl við nakrar av royndunum við styttri arbeiðstíð, sum vit áður hava lýst í hesi frágreiðingini. Styttri arbeiðstíð økir eisini vælveruna hjá familjuni sum heild, eins og tað økir vælveruna hjá kvinnum, um maðurin arbeiðir minni (ibid, s. 28). Hetta kann tí virka til, at ein fær betri nøgdsemi og tí meira effektiv arbeiðsfólk. Stronge og Harper koma í kanningini inn á fleiri royndir við at stytta arbeiðstíðina, eitt nú í Reykjavíkar kommunu í 2015 – 2016, har tey styttu arbeiðstíðina við 4 – 5 tímum. Tó at tey styttu arbeiðstíðina, so hildu starvsfólkini kortini á at framleiða tað sama, sum tey gjørdu frammanundan (ibid, s. 65 – 66).

Styttir ein arbeiðstíðina, kann ein fáa meira burtur úr effektivitetsvinninginum, um ein samstundis letur fólk sjálvi gera av, nær um vikuna tey brúka eyka frítímarnar. Flekstíð stýrd av arbeiðstakara gevur betri sálarliga og kropsliga heilsu, ið førir við sær, at arbeiðsfjøldin ger sær størri ómak, at tey framleiða meira og eru betur nøgd (Golden, s. 1). Sum heild sær ein, at størv við flekstíð tykjast at hava betri produktivitet (ibid, s. 2).

Golden vil beinleiðis vera við, at styttri arbeiðstíð førdi við sær hægri produktivitet í flestu vinnum í USA fyrst í 2000unum – serliga innan vitanarvinnuna (ibid, s. 6). Hann sigur, at kanningar í Evropa heilt aftur til 1950 vísa, at ein øking í arbeiðstíðini merkir minni framleitt pr. tíma, um fólk arbeiða 2.025 tímar um árið ella meira. Aftaná 2.025 tímar merkir 1% øking í arbeiðstíð eisini 1% minking í úrtøku. Hetta er í sjálvum sær einans viðkomandi í Føroyum, um ein tekur hædd fyri húsarhaldsarbeiði, og tá er spurningurin, í hvønn mun kanningin sjálv tekur hædd fyri hesum. Men úrtøkan økist sum heild minni og minni, meira ein nærkast 2.025 arbeiðstímum um árið. Tí er tað ikki soleiðis, at úrtøkan minkar við 1%, um ein setur tímarnar niður við 1%. Sum heild er støðan tann, at um ein

styttir arbeiðstíðina, so sparir ein antin part av produktivitetsmissinum inn aftur ella framleiðir meira (ibid).

Kring allan heim er ynski um at arbeiða minni, serliga um ein arbeiðir færri tímar fyri somu løn (ibid, s. 9), og tí kann tað eisini verða ein fyrimunir í mun til at lokka væl útbúna arbeiðsmegi til geirar í Føroyum, sum mangla arbeiðsmegi.

Sum heild er niðurstøðan, at ein hevur sera nógv søgulig prógv um, at styttri arbeiðstíð ikki merkir minni produktivitet, tó at hetta hevur verið ført fram aftur og aftur (Kallis et al, s. 1552). Søguliga hevur gongdin verið, at produktiviteturin veksur, síðan styttist arbeiðstíðin, og so veksur produktiviteturin aftur. Ein stór orsøk til hesa gongdina er økt útbúgvingarstøði (ibid, s. 1553).

Í nýggjari tíð hevur ein sæð tvær broytingar, sum minna um tað, fakfeløgini fegin vilja hava framt í Føroyum: tá Frakland fór niður á 35 tíma arbeiðsviku uttan matarsteðg, og tá partar av týska búskapinum í 80unum fóru niður á 35 tíma arbeiðsviku. Í Fraklandi roknaði ein við at vinna 1/3 av niðursettu arbeiðstíðini inn aftur í øktum effektiviteti, meðan Týsklandi roknaði við at vinna millum 1/3 og 2/3. Úrslitið í Fraklandi gjørdist, at ein vann 1/3 inn aftur, og í Týsklandi vann ein meira enn 2/3 inn aftur.

Tað er ógreitt, hvørt hetta hendi vegna betri orku at arbeiða ella t.d. automatisering, men óansæð bendir tað á, at kostnaðurin av at stytta arbeiðstíðina er minni enn ein kann rokna við, tá um ræður effektivitet (ibid, s. 1554). Sambært Kallis et al. (s. 1555) kann ein orsøk til økta effektivitetin vera, at ein fyrimunur við at stytta arbeiðstíðina er, at tað loyvir meira fleksiblum arbeiðstíðum. Heldur enn, at øll eru har í senn, so gerst møguligt at hava opið í longri tíð, og at vaktir verða settar saman eftir tørvinum hjá fyritøkunum, heldur enn at øll skulu vera samstundis til arbeiðis.

Tað er tó stórur munur á geirum, hvørt tað yvirhøvur ber til at arbeiða meira effektivt, um ein setur arbeiðstíðina niður. Innan uppgávustýrd fakøki ber væl til at arbeiða meira effektivt, um arbeiðstíðin verður stytt. Tað vísa royndirnar, sum vit greiddu frá í fyrsta kapitli í hesi frágreiðingini. Hinvegin ber tað verri til, tá um ræður størv, har ein arbeiðir við fólkum og í meira vaktarskipaðum arbeiðsplássum. Innan tað almenna er hetta serliga í røktar-, heilsu-, undirvísingar- og barnamenningarstørvum. Í skúlunum og dagstovnum kann ein sum so velja at siga, at tá arbeiðstíðin sum heild styttist, so skal "arbeiðstíðin" hjá næmingum og tíðin, børn eru á dagstovnum, eisini styttast, so tíðin á tann hátt verður spard inn aftur. Hetta ber ikki til at gera, tá um ræður røkt og heilsuverkið. Vinningurin innan hesi øki er tí fyrst og fremst, at tað gerst meira lokkandi at arbeiða innan økini, at ein lættir um tað harða sálarliga trýstið, ið er knýtt at júst hesum størvunum, at fólk í parttíðarstørvum fara upp í tíð, og at fólk innan røktar- og heilsugeiran slítast minni.

Harumframt sær ein rættiliga greiðan samanhang millum longd á arbeiðstíðini og hvussu nógv mistøk, sjúkrarøktarfrøðingar fremja. Tað hevur tíverri ikki verið gjørligt at finna størri kanningar, sum hyggja støðuni, tá sjúkrarøktarfrøðingar arbeiða færri enn 40 tímar um vikuna, men heilt niður til 40 tímar er sera greiður samanhangur millum, at meira, sjúkrarøktarfrøðingar arbeiða, fleiri mistøk gera teir (Rogers et al, s. 208). Tá samanhangurin er so greiður yvir 40 tímar, er rættiliga sannlíkt, at har eisini er ein samanhangur undir 40 tímar, og smærri royndir benda eisini á, at so er. Hetta er uppaftur meira sannlíkt havandi í huga,

at aðrar kanningar vísa stóran samanhang millum verri kropsliga og sálarliga heilsu, tá samanlagda arbeiðið fevnir um fleiri enn 50 tímar um vikuna. Flestu sjúkrarøktarfrøðingar eru kvinnur og hava tí ofta eisini nógv húsarhaldsarbeiði afturat vanliga arbeiðinum. Tí er tað sannlíkt, at styttri arbeiðstíð hevði havt við sær færri mistøk í heilsuverkinum, og royndirnar í fyrsta kapitlinum vístu eisini, at starvsfólkini sjálvi mettu hetta. Hetta sama er ógvuliga sannlíkt galdandi, tá um ræður heilsuhjálparar og heilsurøktarar.

Ein kann tó eisini venda spurninginum um effektivitet á høvdið. Er búskapurin í Føroyum vaksin meira enn lønarútgjaldingarnar hjá arbeiðsfólkum, síðani arbeiðsvikan bleiv 40 tímar í 1980? Um tað er støðan, so eru arbeiðstakarar farnir at arbeiða meira effektivt uttan at fáa tilsvarandi betri løn ella styttri arbeiðsviku.

Taka vit tølini frá Hagstovu Føroya viðvíkjandi BTÚ og lønir sambært tjóðarroknskapinum, so finna vit tøl aftur til 1985. Við støði í teimum tølunum kann ein rættiliga greitt siga, at búskapurin er vaksin meira enn lønirnar eru vaksnar í Føroyum:

Talva 34

	1985	2019	Vøkstur í prosentum
BTÚ	4.867.000[5]	20.850.466 kr,-	328%
Lønarútgjaldingar	2.944.499 kr,-	10.064.371 kr,-	242%

Her síggja vit, at meðan lønirnar eru vaksnar 242%, so er BTÚ vaksið 328%. Hyggja vit at gongdini í nýggjari tíð, so er munurin ikki eins stórur:

Talva 35

	1998	2019	Vøkstur í prosentum
BTÚ	7.423.732 kr,-	20.850.466 kr,-	181%
Lønarútgjaldingar	4.004.024 kr,-	10.064.371 kr,-	151%

Lønirnar vaksa framvegis seinni enn búskapurin, men munurin er minni. Tað er heldur einfalt at seta tølini upp á henda hátt, og ein kann t.d. seta spurnartekin við, hvussu bankakreppan ávirkaði fyrru tølini, og um arbeiðstakarar ikki t.d. hava fingið fleiri frídagar, sum í ávísan mun viga upp ímóti muninum. Hinvegin vísti ein greining hjá Jón Joensen (s. 1, 2019) av partsbýtinum av bruttoinntøkuni, at meðan tey ríkastu 5% í Føroyum fingu 340 milliónir krónur meira í sín part frá 2009 – 2017, so fingu hini 95% 340 milliónir krónur minni í sín part. Hava vit hetta í huga, umframt munin millum BTÚ vøksturin og lønarútgjaldingar síðani arbeiðsvikan seinast varð stytt, so kann ein siga, at tað at stytta arbeiðstíðina hevði ført til betri javnvág millum hægra búskaparvøksturin og lægra lønarvøksturin.

KAPPINGARFØRI

Ein hin størsti kappingarneytin hjá Føroyum, tá um ræður arbeiðsorku, er Danmark. Í Danmark er arbeiðsvikan styttri enn í Føroyum, og kann hetta lokka fólk at velja Danmark framum Føroyar. Tó er tað ikki allastaðni í Danmark, at munurin er hin sami. Í Føroyum er matarsteðgurin sum oftast – men ikki altíð – taldur við í 40 tíma arbeiðsvikuna. Í Danmark eru tað 53 – 55% av arbeiðsmegini, sum hava matarsteðgin við í 37 tíma arbeiðsvikuni (Bonke, 2014, s. 36). 82% av alment settum hava matarsteðgin við í arbeiðstíðini, og 34% av teimum í privatu vinnuni (ibid, s. 37). Vit hava ikki funnið tøl fyri, hvussu býtið er í Føroyum.

Tó at ein niðurskurður í arbeiðsvikuni kann vera góður, tá um ræður kappingina um at lokka arbeiðsmegi til Føroya, so kann ein ímynda sær, at avleiðingarnar eru minni jaligar innan onnur øki. Tá Bretland fór frá 48 til 40 tíma arbeiðsviku, var har sera stór minking í produktivitetinum (Scott og Spadavecchia, s. 8), og kann hetta tala fyri, at tað er minni skilagott at stytta arbeiðstíðina. Hetta er tó mest sannlíkt orsakað av øðrum avbjóðingum, sum vóru í bretska í búskapinum tá. Tey høvdu sera nógv og drúgv verkføll, manglaðu rávørur frá útlondum, umframt at effektivisering um hetta mundið merkti, at minkingin í framleiðslukostnaðinum var nógv størri enn kostnaðurin av at stytta arbeiðsvikuna (ibid).

Belgia, Niðurlond og Italia vóru millum tey londini, sum høvdu størstu lutvísu minkingina í arbeiðstíð frá 1919, men tey vóru eisini millum tey londini, sum høvdu hægsta framleiðslu vøksturin (ibid, s. 11). Alt í alt er tað tískil rættiliga sannlíkt, at minkingin í arbeiðstíð ikki ávirkaði kappingarførið hjá Bretlandi (ibid, s. 33). Økt framleiðsla pr. tíma vigaði í stóran mun upp fyri styttri arbeiðstíðina, og so hevði broytingin eisini aðrar jaligar avleiðingar, sum vóru góðar fyri bretska búskapin. Økta frítíðin gav gróðrarbotn fyri vinnum, sum seldu tænastur og tilboð til fólk at brúka sína frítíð til, eins væl og at fólk t.d. kundu betra um bústaðin og við tí økja um virðið.

Søguliga tykist tað vera rættiliga væl prógvað, at styttri arbeiðstíð ikki hevur havt nakra serliga ávirkan á kappingarførið hjá londum. Í sambandi við løgtingslógaruppskotið um at stytta arbeiðsvikuna úr 48 í 44 tímar í 1963, tykist tað sum, at tað varð rættiliga væl kannað, hvørjir fyrimunir og vansar vóru við at stytta arbeiðsvikuna (Tingmál 1963, s. 71). Kanningar tá høvdu sambært fyrireikandi arbeiðinum ikki staðfest, at tað at lækka tímatalið gongur út yvir kappingarførið og framleiðslu. Hetta var serliga galdandi, um ein stytti arbeiðstíðina í stigum, heldur enn í einum, eins og kanningarnar tá vildu vera við, at akkordløn eisini tryggjaði, at kappingarførið ikki bleiv verri. Tó var tað avgerandi, at broytingarnar vóru væl fyrireikaðar, og at arbeiðsmarknaðurin fekk tíð at fyrireika seg við stigvísari lækking (ibid).

Niðurstøðan varð nakað tann sama, tá ein viðgjørdi, hvørt arbeiðsvikan skuldi styttast úr 44 í 42,5 tímar í 1969 (Tingmál, 1969, s. 290). Víst varð til kanningar úr útlondum, sum ikki vístu nakra minking í framleiðslu vegna færri tímar.

Viðmerkingarnar til lógaruppskotið søgdu sum so, at tað ikki var vísindaliga staðfest hví, men mest sannlíka frágreiðingin, sum semja tykist at vera um, var, at tað er tí, at arbeiðshugurin og arbeiðsídnið vaksa, og tí veksur framleiðslan pr. tíma eisini. Harumframt spældu automatisering og rationalisering helst eisini sín leiklut.

Arbeiðsgevarar mæltu frá broytingunum bæði í 1963, 1969 og aftur í 1977, tá mann viðgjørdi 40 tíma arbeiðsviku, tí tey mettu, at broytingarnar høvdu meirútreiðslur við sær, skaptu lønarólag og beindu fyri lága arbeiðsloysinum í Føroyum (Tingmál 1977, s. 444).

Tó at tað ikki tykist sum, at meira døpru spádómarnir blivu til veruleika, tá mann fyrr hevur stytt arbeiðsvikuna, er tað óvist, um støðan er tann sama nú. Ein avbjóðing tá um ræður at samanbera beinleiðis er, at tá mann fyrr er farin niður í tíð, so er sama broyting hend í líknandi tíðarbili kring vesturheimin, og tí eru allir kappingarneytarnir ávirkaðir eins (Andersen). Nú hevði tann dupulta avbjóðingin í so máta verið, at kappingin er global, og at kappingarneytarnir ikki neyðturviliga gera somu broyting.

Hinvegin svarar 35 tíma arbeiðsvikan í Fraklandi á leið til eina møguliga 37 tíma arbeiðsviku í Føroyum, um matarsteðgurin telur við hjá øllum í Føroyum, eins og støðan er tann sama í pørtum av týska búskapinum og stórum parti av danska búskapinum. Ísland er farið at seta arbeiðstíðina niður, og bæði ráðandi flokkarnir í Skotlandi og New Zealandi hava ætlanir um at stytta arbeiðsvikuna (Marlborough). Eins og áður víst á, so tykist tað ikki sum, at broytingin í Fraklandi hevur havt ta stóru ávirkanina á búskaparligu støðuna, og Týskland er vorðið meira kappingarført. Tað ber tó ikki til at staðfesta greitt, hví tað er, ella hvussu stytta arbeiðstíðin ávirkaði kappingarførið í londunum báðum. Tað, at tað ikki er vísindalig semja ella greiðar ábendingar, bendir tó á, at ávirkanin neyvan er ovurstór, men har tykist ikki at vera nøkur greiðari niðurstøða enn tað.

Ein møgulig stór avbjóðing fyri kappingarførið – og samfelagið sum heild – um ein styttir arbeiðstíðina er, at flest allar forsagnir eru samdar um, at skal ein varðveita livistøðið í vesturheiminum, so mugu fleiri arbeiða í fleiri ár, áðrenn tey fara á pensjón (Hagen, s. 10). Tríggjar grundgevingar tala ímóti, at hetta kann verða ein avbjóðing, tá ræður um at seta arbeiðsvikuna niður:

1. Tað er sannlíkt í stórum parti av arbeiðsmarknaðinum, at ein ikki framleiðir minni, tí ein gerst meira effektivur, um arbeiðsvikan verður styttri.

2. Arbeiðsfjøldin er ikki gagnnýtt best møguligt, sum er. Serliga nógvar kvinnur arbeiða parttíð, og átaka mannfólk sær størri part av húsarhaldsarbeiðinum, so kunnu tær fara upp í tíð.

3. Verður arbeiðstíðin styttri, gerst arbeiðið eisini minni slítandi, og tískil kann størri partur av arbeiðsfjøldini arbeiða meira støðugt og í longri tíð.

Tískil kann ein eisini væl síggja fyri sær, at styttri arbeiðstíð kann vera ein liður í at loysa avbjóðingina við, at fleiri fólk mugu arbeiða í longri tíð, tí bøttu umstøðurnar fara at elva til júst tað. Samstundis fara vit í næsta partinum í frágreiðingini at vísa á, at brotparturin av størvum, sum varðveita somu framleiðslu, tó at arbeiðstíðin styttist, verður størri í framtíðar arbeiðsmarknaðinum.

Borsche-Supan vísir á, at fleiri faktorar gera, at tað at stytta arbeiðsvikuna neyvan ger, at tørvurin á arbeiðsmegi veksur (Borsche-Supan, s. 9). Ein kann síggja nakað av minking í samlaða produktivitetinum, tímalønin verður dýrari, sjálvt tað at hava starvsfólk hevur útreiðslur við sær (skrivstova, uppvenjing, umsiting...), og alt hetta samanlagt ger, at minni arbeiðstíð heldur eggjar arbeiðsgevarunum til at leggja størri dent á automatisering. Borsche-Supan sigur, at tað er torført at meta um, hvussu nógv produktiviteturin veksur, tá ein styttir arbeiðstíðina. Ein kanning hjá búskaparráðnum í Týsklandi sigur, at fyri hvørji 2,5% ein styttir arbeiðstíðina, veksur produktiviteturin 1 – 1,8% (ibid, s. 10). Samanumtikið metir Borsche-Supan tó, at ein minking í tímatalinum uttan at skerja lønina hevur við sær, at ein hevur sama arbeiðsloysi ella eitt sindur hægri arbeiðsloysi (ibid, s. 15). Eins og vit hava sæð aðrastaðni, so hava onnur meira jaligar metingar av hesum (summi eisini meira neiligar metingar), men sum heild tykist semja vera um, at tað at stytta arbeiðsvikuna hevur lítla ávirkan á arbeiðsloysið. So í so máta leggur tað neyvan trýst á kappingarførið hjá Føroyum sum heild, tó at tað kann økja kostnaðin innan onkrar vinnur.

Harumframt er tað, eins og áður víst á, sannlíkt, at styttri arbeiðstíð fer at hava við sær økta javnstøðu millum kynini. Hetta er í sær sjálvum gagnligt fyri kappingarførið hjá londum. Stórur búskaparligur vinningur er í størri javnstøðu. Ein fær størri forbrúk við meira javnari løn, størri búskaparligan vøkstur við størri gagnnýtslu av kvinnuligu arbeiðsmegini, eins væl og at møguleikarnir í framgongd frá kvinnuligum starvsfólkum økjast (Cevea, s. 6).

Spurningurin er eisini, hvussu ein mátar kappingarførið, um ein t.d. fangar allar ágóðarnar frá eini styttari arbeiðsviku. Leggur ein t.d. bara dent á gongdina í BTÚ, so vísir tað allarhelst ikki fleiri av ágóðunum við eini styttri arbeiðsviku (Stronge og Harper, s. 46). Tó at tað fyri tað fyrsta er ivasamt, um styttri arbeiðstíð fer at merkja lægri BTÚ, so kann ein væl ímynda sær støður, har BTÚ lækkar, um fólk arbeiða minni. Hetta kann eitt nú vera, tí tey fáa stundir til sjálvi at gera ymiskt arbeiði heima, heldur enn at rinda fólki fyri at gera tað, og tí lækkar BTÚ. Men merkir tað, at vælferðin í landinum er minni, bara tí fólk arbeiða sjálvi heldur enn at rinda onkrum fyri at gera tað (Kallis et al, s. 1558)?

Tað hevði helst verið betri, um ein tók fleiri aðrar faktorar við, tá ein metir um kappingarføri. Ein kann hyggja at heilsu, útbúgving, møguleikanum fyri at hava politiska ávirkan, at skapa sosialan kapital, meira burðardyggan lívsstíl, lívstrygd og so framvegis. Alt hetta er tílíkt, sum antin serstakliga sannlíkt verður betri, ella er prógvað verður munandi betri, um vit arbeiða minni (ibid). Sum heild er tað prógvað, at vælveran hjá fólki økist av at stytta arbeiðstíðina.

Vit hava áður staðfest, at hugsa vit um kappingarføri sum kostnað pr. eind av framleiðslu, er tað ivasamt, hvørt minni arbeiðstíð hevur nakra serliga ávirkan. Partar av núverandi búskapinum verða neiliga ávirkaðir, partar jaliga, og parturin sum verður neiliga ávirkaður minkar í framtíðini, eins og vit koma inn á seinni í frágreiðingini.

Sum heild tykist lítil samanhangur at vera millum, hvussu nógv fólk arbeiða og øktan búskap. – Um nakað tykist samanhangurin í OECD londum vera, at tað eru londini við færri arbeiðstímum, sum klára seg best (Hagen), tó at tað sum áður sagt er torført at vita, um tey klára seg betur tí arbeiðstímarnir eru færri, ella tímarnir eru færri, tí tey klára seg betur. Taka vit Bretland, Danmark, Frakland, Ísland, Japan og USA sum dømi, so tykist eingin samanhangur at

vera millum færri arbeiðstímar og vøkstur í BTÚ frá 1970 til 2019. Hyggja vit at samanhanginum millum arbeiðstímar pr. starvsfólk, vøkstrinum í arbeiðsmegini og vøkstrinum í BTÚ, er heldur eingin greiður samanhangur:

Talva 36

	Minking í arbeiðstímum pr. starvsfólk	Vøkstur í arbeiðsmegi	BTÚ vøkstur í prosentum
Bretland	13,4%	36,2%	1.243%
Danmark	25,2%	29,9%	1.323%
Frakland	24,5%	42,7%	1.236%
Ísland	25,6%	150,6%	1.461%
Japan	26,7%	33,6%	1.191%
USA	6,7%	97,5%	1.147%

Tølini eru úr hagtalsgrunninum hjá OECD.

Ein regressiónsanalysa av tølunum vísir eisini, at tað ikki tykist vera nakar greiður samanhangur millum tølini.

Samanumtikið kann tí sigast, at rættiliga greiðar ábendingar eru um, at júst arbeiðstíðin neyvan er tann faktorurin, sum hevur størstu ávirkanina á kappingarførið hjá londum, tá um ræður BTÚ.

Taka vit fleiri kappingarfaktorar við, er tað ógvuliga greitt, at kappingarførið hjá samfelagnum, sum samfelag at búgva í, økist. Økta kappingarførið í samfelagnum sum heild kann eisini hava fleiri jaligar avleiðingar við sær fyri búskapin. Fólk fáa betri stundir til nýhugsan og til at byrja nýtt virksemi og egnar fyritøkur. Arbeiðsmegin fær betri møguleikar at eftirútbúgva seg, verður dugnaligari til sítt arbeiði, verður betur hvíld og hevur meira orku – bæði til arbeiðis og heima. Familjan hevur tað betri og trivnaðurin økist. Føroyar gerast meira lokkandi sum stað at seta búgv og arbeiða. Álit og samstarv fara at økjast, um meira tíð er at brúka til at økja sosiala kapitalin í landinum. Tað er tí ikki ein stór avbjóðing at finna fleiri fyrimunir fyri Føroyar í tí at stytta arbeiðsvikuna nakað.

FRAMTÍÐAR BROYTINGAR
INNAN ARBEIÐSMARKNAÐIN

Arbeiðsmarknaðurin broytist nógv – og mest sannlíkt eisini skjótt – í framtíðini. Sum heild eru tvær fatanir av, hvussu framtíðar arbeiðsmarknaðurin sær út, alt eftir hvønn ein spyr. Eina fatanin er, at alt minni tørvur verður á arbeiðsmegi í framtíðini vegna automatisering og robottar (Dolton). Er hetta støðan, verða fólk noydd til at arbeiða støðugt færri tímar, so hvørt sum árini ganga, tí annars verður arbeiðsloysið ov stórt (ibid). Hin møguleikin er, at so hvørt sum partar av arbeiðsmarknaðinum hvørva, koma nýggjar vinnur fram, og tískil veksur tørvurin á arbeiðsmegi har, samstundis sum hann minkar aðrastaðni (ibid).

Um sama mundi er ein avbjóðing, at fólk blíva eldri, og at fleiri fáa brúk fyri røkt og hjálp, tó at fleiri eisini hava góða heilsu í longri tíð. Tí kann tað gerast neyðugt at arbeiða parttíð upp í 70- 80 ára aldur, fyri at býtið millum tey, sum arbeiða og tey, sum ikki arbeiða, ikki verður ov skeiklað (ibid). Skulu fólk arbeiða so stóran part av lívinum, krevur tað eisini, at ein endurhugsar arbeiðsjavnvágina og byrðuna gjøgnum lívið alt, so fólk verða før fyri at arbeiða í fleiri ár enn tey gera nú. Tí verður bæði neyðugt at hugsa um longdina á arbeiðsvikuni, innihaldið í arbeiðsdegnum, eins væl og býtið millum kynini, tá um ræður húsarhaldsarbeiði.

Uttan mun til avbjóðingarnar, og hvørt ein roknar við at nóg nógv nýggj størv fara at koma ella ikki, so verða tað alt fleiri fólk, sum flyta frá ófaklærdum størvum til faklærd størv (ibid). Ein hevur brúk fyri neyvari kanningum fyri at staðfesta tað endaliga, men nógv bendir á, at í Evropa, eins og í USA, arbeiða fólk meira tess hægri útbúgving tey hava (ibid). Somuleiðis er tað nógv, sum bendir á, at at arbeiðstíðin innan tær vinnurnar, sum krevja útbúgving, hækkar tí fólk halda áfram at arbeiða eftir arbeiðstíð vegna KT og samskiftistøkni (ibid). Sostatt er tað serliga innan tann partin av arbeiðsmarknaðinum, sum veksur, at markið millum familju og arbeiðslív gerst alt kámari.

Tekur automatisering størvini?

Sum heild er eingin ivi um, at risa stórar broytingar eru á veg, tá talan er um framtíðar arbeiðsmarknaðin (Hoang og Teng, s. 146). Tilgjørdur vitleiki (AI) mennist sera skjótt, 3D printing ger stór framstig, kvantum teldur mennast somuleiðis skjótt, alnótin verður í størri mun knýtt í tól og ting sum heild, og møguleikarnir at knýta menniskju og tøkni saman mennast somuleiðis (ibid). Hyggur ein bara at einari av hesum broytingunum, tilgjørdur vitleiki, so siga 47% av stjórum, at tað verður tað, sum hevur størst ávirkan á teirra fyritøku næstu 3 árini (ibid).

Fyri at nevna okkurt dømi, so kunnu bankar rokna við at spara 20 – 25% av teirra útreiðslum vegna tilgjørdan vitleika, kundaupplivingar í ferðavinnuni fara í størri mun at vera talgildar og teldustýrdar, ein fer at síggja stórar broytingar innan heilsuverkið (sum m.a. hava við sær, at til ber at stilla væl neyvari diagnosur), og flutningsídnaðurin verður púra broyttur - bilar, bussar, motorsúkklur, súkklur, flogfør, og skip fara at verða stýrd av tilgjørdum tilviti heldur enn fólki (ibid, s. 147).

Hesar broytingarnar verða mest sannlíkt skjótar. 47% av størvum í USA hava stór sannlíkindi fyri at hvørva vegna robottar og AI næstu 10 – 20 árini (ibid). Millum árini 2035 og 2075 fara næstan 50% av øllum uppgávum, ið menniskju nú taka sær av, at verða nakað, ið er automatiserað (ibid, s. 148). Sum heild verður tað soleiðis, at størv, sum taka minni enn 5 sekund at taka støðu til, fara robottar og tilgjørt tilvit at taka sær av, eins og tað, sum er rutina ella endurtakandi, data analysur og fysiskt arbeiði í kontrolleraðum umstøðum (ibid).

Samstundis verða nógv nýggj størv eisini skapt. Hetta verða størv, sum krevja vitan, nýhugsan og nógv av teimum eru størv, sum krevja KT førleikar (ibid). Sum heild er tað galdandi, at hesi nýggju størvini fella í tann bólkin, sum sera sannlíkt verða meira ella eins produktiv við eini styttri arbeiðsviku, meðan størvini, sum hvørva, í stóran mun eru størv, sum ikki verða meira ella eins produktiv við eini styttri arbeiðsviku.

Tó at tað er vanligast at framtíðar broytingarnar verða setta fram sum her hjá Hoang og Teng, so er tað helst rættari at kava nakað djypri niður í tølini, um ein vil hava eina realistiska fatan av framtíðar arbeiðsmarknaðinum.

Manyika et al vísa á, at 50% av øllum arbeiðsaktivitetum kunnu automatiserast við tøkni, sum longu er til. Hetta merkir tó ikki, at helvtin av øllum størvum fara at hvørva her og nú. Tað eru einans 5% av teimum størvunum, sum eru til nú, har alt arbeiðsinnihaldið kann automatiserast. Hinvegin er tað galdandi fyri 60% av øllum størvum, at ein triðingur av starvsinnihaldinum kann automastiserast. Afturat tí ger tað seg galdandi, at hóast ein kann automatisera eitthvørt, so merkir tað ikki at tað loysir seg at automatisera (ibid). Samanumtikið vísir kanningin tí, at mest sannlíkt verða 15% av øllum størvum automatiserað í ár 2030. Tað kann tó vera heilt upp í 30%, men tað kann eisini vera minni. Tað, sum er avgerandi, er, hvussu skjótt tað loysir seg at automatisera.

Um sama mundi roknar ein við, at kring heimin sum heild verður ein 21 – 33% øking í eftirspurninginum eftir arbeiði (ibid). Sostatt meta tey, at eftirspurningurin eftir arbeiði mest sannlíkt veksur nakað skjótari enn automatiseringin. Eftirspurningurin stavar frá øktum inntøkum (serliga í pørtum av heiminum har vælferðin ikki er so stór sum nú er), heilsuøkið vegna broyttu aldurssamansetingina, tí vit støðugt gerast eldri, íløgur í tøkni, íløgur í infrakervið, orkuskiftið frá fossilum til grønt brennievni, óløgt størv verða løgt og so framvegis. Nógv av vøkstrinum verður í India og Kina, meðan framtíðar størvini í Evropa serliga verða innan eldrarøkt, vísindi, KT, leiðslu og í framleiðslu av grønari orku (ibid). Tí er tað eisini eitt sindur meira ivasamt, um størvini í Evropa vaksa eins skjótt og automatiseringin.

Fram til 2030 mugu millum 400 og 800 milliónir fólk í heiminum finna nýggj størv vegna broytta arbeiðsmarknaðin (ibid), harav millum 75 og 375 milliónir mugu flyta í eina nýggja vinnu og tí endurútbúgvast. Nøkur av økjunum, sum

verða minst ávirkað, eru eldrarøkt og dagstovnar, har arbeiðsumstøðurnar eru merktar av menniskjaliga sambandinum og sambondum millum einstaklingar, og tí er tað økir, ið eru torfør at automatisera (ibid).

Kring heimin sum heild koma nýggj størv og arbeiðsuppgávur, so hvørt sum automatisering og annað gera, at gomul størv og arbeiðsuppgávur hvørva. Tó er vandi fyri, at í summum framkomnum londum fara størv at hvørva eitt sindur skjótari, enn nýggj størv koma. Tí krevur tað íløgur frá tí almenna, um arbeiðsloysið ikki skal vaksa. Tann heilt stóra avbjóðingin í so máta er at tryggja, at arbeiðsfjøldin verður endurútbúgvin, tí nýggju størvini krevja sum heild meira vitan og hægri útbúgving.

OECD metti í 2019, at næstu 15 – 20 árini fara 14% av størvum at hvørva, og onnur 32% fara at broytast serstakliga nógv (OECD, 2019, s. 3). Ein stór avbjóðing í mun til hesar broytingarnar er, at tey, sum frammanundan hava lítið av útbúgving, eru minni sannlík at eftirútbúgva seg (ibid, s. 4). Somuleiðis eru aðrar avbjóðingar, sum kunnu gera tað verri at fáa fólk í nýggj størv, so hvørt sum teirra størv hvørva. Veðurlagsbroytingar kunnu hava sera stóra ávirkan á framtíðar búskaparligu vánirnar, eins og heimsbúskapurin tykist at vaksa seinni sum heild, enn hann fyrr hevur gjørt (ibid). Somuleiðis er tað kring heimin ein vaksandi fatan av órættvísi í mun til búskaparliga býtið av vælferðini, og hetta kann skapa meira óstøðugar marknaðir og politiskar umstøður (ibid).

Setur ein hesar avbjóðingarnar saman við broytingunum á arbeiðsmarknaðinum, so sigur kanningin hjá OECD, at tað verður tvingandi neyðugt at endurútbúgva fólk og at leggja nógv størri dent á vaksnamannalæring, enn ein hevur gjørt, fyri at forða fyri arbeiðsloysi, tí førleikarnir hjá fólki ikki eru viðkomandi longur. Við skipanini, sum hon er nú, er ein eyka avbjóðing í so máta, at tá fólk fáa eftirútbúgving, so er tað sum oftast knýtt at teirra núverandi størvum, heldur enn størvum ein hevur tørv á í framtíðini (ibid, s. 7). Tað er rættiliga ósannlíkt, at fólk hava stundir til at eftirútbúgva seg, um arbeiðsvikan verður verandi so long, sum hon nú er, um ikki tey sleppa at gera tað í arbeiðstíð.

Íløgurnar í tilgjørt tilvit og robottar vaksa serstakliga skjótt í løtuni. Tá kanningin hjá OECD kom út í 2019 var framleiðslan av robottum trýfaldað frá 2009 til 2019, og skuldi verða dupult so stór aftur í 2020. Íløgurnar í tilgjørt tilvit vóru hækkaðar tvífalt uppá eitt ár (ibid, s. 6).

OECD metir, at tað serliga eru størv, sum krevja meðal langa útbúgving, ið hvørva, og at tøkniligu broytingarnar serliga betra størvini og inntøkuna hjá høgt útbúnum (ibid, s. 7). Aðrar kanningar meta sum áður sagt, at tað serliga eru tey við ongari ella lágari útbúgving, sum missa síni størv, meðan aðrar aftur meta, at tað eru tey við lágari ella meðal útbúgving, sum fara at missa størvini (Bakshi et al, s. 12). Tó eru øll samd um, eisini kanningin hjá OECD, at heilsugeirin, røktargeirin og barnamenningargeirin ikki fara at minka, eisini um tey meta, at tørvurin á meðal longum útbúgvingum annars minkar.

OECD kom tí til ta greiðu niðurstøðu, at ein eigur at broyta útbúgvingarskipanirnar, soleiðis at fólk áhaldandi verða førleikament, sum partur av starvinum, heldur enn bara at ganga í fólkaskúla, miðnámi og universiteti (OECD, 2019, s. 7). 6 út av 10 starvsfólkum í OECD londum hava, sum er, ikki grundleggjandi vitanar- og samskiftistøkni førleika, og ongar royndir við teldum (ibid, s. 9). World Economic Forum leggur sama dent á, at ein má eftirútbúgva fólk, fyri at

forða fyri stórum arbeiðsloysi. Aftur her er torført at síggja, hvussu fólk kunnu varðveita núverandi arbeiðsvikuna, og samstundis áhaldandi førleikamennast, um ikki tað verður gjørt í arbeiðstíð.

Hyggur ein eftir framtíðar arbeiðsmarknaðinum, so eru tað serliga nakrar vinnur, sum fara at skara framúr, tá um ræður at varðveita ella skapa arbeiðspláss. Byggivinnan er ein geiri við meðal longum útbúgvingum, sum mest sannlíkt varðveitir núverandi størvini (Bakshi et al, s. 12) og matframleiðsla, grundleggjandi tænastur og gistingarvinnan fara øll at vaksa – og fara helst at krevja alsamt hægri førleikar. Størv innanfyri tað almenna fara somuleiðis sum heild at vaksa, serliga tá um ræður útbúgving, námsfrøðiliga økið og heilsu, men eisini sum heild (ibid). Kreativar vinnur, KT vinnur, design, verkfrøði, arkitekturur og grønu vinnuøkini fara øll at vaksa, eins og HR-, menningar-, og arbeiðsmarknaðarserfrøðingar fara at fjølgast, meðan búskapar- og løgfrøðingar verða færri (ibid, s. 13). Stórur eftirspurningur verður eisini eftir fólki sum duga samskifti, at samstarva og hava empatiskar førleikar, eins væl og fólki, sum í størri mun hugsa, reflektera og skapa sum part av arbeiðinum.

Fer ein at mangla arbeiðsorku

Tá ein spyr arbeiðsgevarar kring heimin, so hava umleið 40% av teimum ilt við at fáa fólk, sum hava nøktandi førleikar. Tó hava granskarar trupult við at finna hendan mangulin á starvsfólki, og tykist avbjóðingin tí heldur at vera, at arbeiðsgevarar ikki vilja gjalda lønina og/ella bjóða nóg góðar umstøður, til at fólk søkja størvini (Bakshi et al, s. 18). Hetta merkir ikki, at mangulin ikki er, bara at mangulin er minni kring heimin, enn nógvir arbeiðsgevarar vilja vera við.

Tað er tó trupult at siga, um støðan er hin sama í Føroyum. Tað, at arbeiðsloysið hevur verið so lágt, sum tað er, í langa tíð, bendir rættiliga greitt á, at tað í hvussu so er innan ávísar vinnur manglar arbeiðsmegi. Í mun til tað almenna, so tykist hetta serliga at vera galdandi innan vælferðargeiran. Taka vit støði í temafrágreiðingini hjá Búskaparráðnum um starvsfólk á vælferðarøkinum komandi 10 árini, síggja vit, at leggur ein tørvin á nýggjari arbeiðsorku saman við teimum, sum fara á pensjón komandi árini, so eru tað 1.065 starvsfólk, sum tørvur verður á afturat innan eldrarøkt, 118 fleiri sjúkrarøktarfrøðingar innan sjúkrahúsverkið, og tørvur verður á uml. 750 starvsfólkum innan almannaverkið (Búskaparráðið, s. 2 – 3). Meðan landið sum heild skal hava 2/3 námsfrøðingar og 1/3 hjálparfólk á dagstovnaøkinum, so er støðan í dag hin umvenda (ibid, s. 3). Sostatt verður tørvur á beint undir 2.000 nýggjum starvsfólkum innan vælferðageiran í Føroyum, tá tørvurin á námsfrøðingum í dagstovnunum ikki er taldur við.

Ein av loysnunum Búskaparráðið vísir á, er at fáa fleiri fólk innan vælferðargeiran at arbeiða fulla tíð. Tekur ein samanum tað, ið vit áður hava staðfest í hesi frágreiðingini, so er ivasamt, hvørt tað er gjørligt ella skilagott at fáa fleiri at arbeiða fulla tíð, sum støðan er. Tað eru einamest kvinnur, sum arbeiða innan vælferðargeiran, og tekur ein støði í tølunum frá Manntali, so er býtið millum byrðuna innan húsarhaldsarbeiði serstakliga skeivt í Føroyum, tá um ræður kynini. Hetta ger seg serliga galdandi, tá um ræður familjur, ið hava børn, og tað er eisini tann bólkurin, sum serliga arbeiðir niðursetta tíð. Leggur ein húsarhaldsarbeiði saman við arbeiðinum, ið hesar kvinnurnar standa fyri, so er tað serstakliga sannlíkt, at tær flestu av teimum arbeiða meira enn 50 tímar um

vikuna, sum er – og tað er staðfest, at tað hevur ringar avleiðingar fyri kropsligu og sálarligu heilsuna hjá fólki at arbeiða so nógv. Harumframt varð tað staðfest í flestu av samrøðunum, ið vit høvdu við fakfeløg og arbeiðsgevarar, eins væl í kanningini hjá Hayfield, Olavson og Patursson, at tað er siðvenja í Føroyum, at kvinnurnar raðfesta familjuna framum arbeiðið, og tað eru ikki nógv av teimum, sum arbeiða parttíð í Føroyum, sum ynskja at fara upp í tíð. Er tað støðan, so er hetta ikki ein siðvenja, sum tað er so lætt at broyta, og ein fær neyvan nakra munagóða tilgongd av fólki, ið fara upp í tíð, uttan so at hendan siðvenjan verður broytt.

Ein møgulig loysn, sum kann trýsta rætta vegin, er, at arbeiðsvikan verður stytt. Gransking hevur staðfest, at tá eru tað serliga mannfólk, sum átaka sær størri part av húsarhaldsarbeiðinum, eins og kanningar í Fraklandi staðfestu, at fólk, sum arbeiddu parttíð, fóru upp í tíð, tá arbeiðsvikan varð sett niður. Gerst tað vanligari, at mannfólk taka sær av "bleyta" arbeiðinum heima, so kundi ein eisini ímyndað sær, at tað gerst vanligari, at mannfólk arbeiða innan vælferðargeiran – tó at ein hevur brúk fyri nærri kanningum, fyri at staðfesta við vissu, um hetta er støðan. Tað kann somuleiðis gerast meira lokkandi at arbeiða innan vælferðargeiran, um arbeiðstíðin fer niður, tí tað gerst meira realistiskt at arbeiða fulla tíð tá, og lønin sostatt verður meira kappingarfør. Sum áður staðfest eru størvini innan vælferðargeiran millum tey tyngstu størvini, ein kann hava, tá um ræður sálarliga vælferð, og kann tað verða viðvirkandi til, at tað eru lutfalsliga fá, sum arbeiða fulla tíð. Setur mann arbeiðstíðina niður, má mann tó samstundis tryggja sær, at fólk, sum starvast partíð, fáa rætt til at fara upp í tíð. Leggur ein hesa broytingina saman við at eftirútbúgva fólk, sum arbeiða í vinnum, sum verða automatiseraðar, so kann tað helst nøkta stóran part av tørvinum.

Ein onnur møgulig loysn, ið Búskaparráðið nevndi, var at fáa skikkaða útlendska arbeiðsmegi til Føroya (ibid). Hetta kann tó gerast ein avbjóðing innan vælferðargeiran, tí eins og áður staðfest í hesi frágreiðingini, so økist tørvurin á arbeiðsmegi innan vælferðargeiran, longu sum er, kring allan heimin (Ton-Quinlivan, og Michel og Ecarnot). Lønin fer eisini at hækka innan hendan geiran, so hvørt sum lond blíva ríkari og meira framkomin, og eftirspurningurin veksur. Vil ein lokka fólk hendan vegin, kann tað tískil gerast ein avbjóðing, um ein bara kann eggja við hægri løn. Styttri arbeiðstíð kann tí eisini gerast ein háttur at trekkja arbeiðsmegi til Føroya. Samstundis merkir styttri arbeiðstíð eisini, at tað kann gerast lættari hjá útlendskari arbeiðsmegi at gerast partur av føroyska samfelagnum og t.d. læra føroyskt, tí tey hava betri stundir til at sosialisera, fáa undirvísing og tílíkt.

Hyggur ein eftir heiminum sum heild, so vísa kanningar, at tað ikki longur ber til at fáa búskapin at vaksa við at økja um arbeiðsmegina. Arbeiðsmegin minkar í framtíðini vegna fólkasamsansetingina – og hugsar ein í mun til burðardygd, so er eisini ivasamt, um hetta er ein gongd, ein yvirhøvur skal royna at broyta. Tískil noyðist tað at vera produtivitetur heldur enn økt arbeiðsmegi, sum skal skapa vøkstur (Bakshi et al, s. 26). Við støði í kanningum í USA, sær ein eisini sum heild, at tað eru tær vinnur, sum mest sannlíkt fara at minka vegna automatisering, ið ikki verða meira effektivar av styttri arbeiðstíð (ibid, s. 46), og tí verður styttri arbeiðstíð ein støðugt minni avbjóðing.

Hyggur ein at vinnunum, sum vaksa, so er gongdin meira samansett. Nógvar av vinnunum eru soleiðis háttaðar, at ein antin ikki framleiðir minni - ella framleiðir

meira - um arbeiðstíðin verður sett niður. Hinvegin eru heilsu- og umsorganarøkið, eins væl og útbúgving (um ein tekur hædd fyri økta tørvinum á eftirútbúgving), millum tey økini í almenna geiranum, ið sannlíkt fara at vaksa (ibid, s. 47).

Kanningin hjá Bakshi et al hyggur einans eftir Bretlandi í Evropa, og tó at myndin viðvíkjandi júst hvørjar vinnur vaksa og minka har, er eitt sindur øðrvísi enn í USA, so er niðurstøðan tann sama (ibid, s. 49 – 50).

Myndin av, hvørt niðursett arbeiðstíð er gagnlig, tá um ræður effektivitet, verður nógv greiðari, um ein hyggur eftir, hvørjir førleikar gerast meira og minni týdningarmiklir í framtíðini. Týdningarmiklu førleikarnar verða kreativu, hugsandi og menniskjaligu førleikarnir, meðan minni týdningarmiklu førleikarnar verða endurtakandi førleikar, og førleikar knýttir at beinleiðis framleiðslu bundnir at tíma fyri tíma arbeiði (ibid, s. 61 – 66). Hetta er bæði galdandi í USA og Bretlandi, tó at ymsu bólkarnir av førleikum eru eitt sindur ymiskt raðfestir í londunum báðum (ibid, s. 66 – 71).

Framtíðar arbeiðsmarknaðurin í Danmark

Hyggja vit at gongdini í Danmark, so minna metingarnar har nógv um tær metingarnar, sum ein sær aðrastaðni. Upp ímóti 40% av arbeiðstímunum í Danmark kundu automatiserast í 2017, sambært McKinsey & Company (s. 1). Útgangsstøðið hjá Danmark er gott í mun til hesa avbjóðingina, tí at útbúgvingarstøðið er høgt í landinum. Sum heild roknar frágreiðingin við, at automatisering fer at økja um vælferðina, økja kappingarførið og betra um góðskuna á vørum og tænastum (ibid). Eins og aðrastaðni leggur kanningin tó dent á, at fyri at ein skal gagnnýta teir jaligu møguleikarnar í hesi gongdini, krevur tað, at ein hevur eitt serstakliga stórt fokus á eftirútbúgving – kanningin staðfestir, at næstan øll mugu læra nýggjar førleikar (ibid).

Longu við teirri tøknini, sum var til í 2017, kundi ein automatisera minst ein arbeiðsdag um vikuna hjá 8 út av 10 starvsfólkum í Danmark (ibid, s. 2). Tó vóru tað einans 15% av størvum, har 70% ella meira av innihaldinum kann automatiserast. Hesi tølini eru sannlíkt vaksin síðani 2017. Metingin í 2017 var, at mest sannlíkt eru 80% av teimum automatiseringunum, sum kunnu fremjast við tøknini í 2017, framdar í 2035, og hetta fer at hava við sær eina øking í framleiðsluni í Danmark.

Meðal arbeiðsvikan í Danmark er fallin við 9 tímum farnu 45 árini vegna økta effektivitetin frá tøkniligum broytingum. Ein er frá 1970-2015 farin frá at arbeiða 40 tímar um vikuna í meðal, til at arbeiða 31 tímar um vikuna í meðal (ibid, s. 24). Samstundis sum arbeiðsvikan hjá meðal starvsfólkinum í Danmark er stytt, so er BTÚ hækkað.

Eisini í Danmark er tað serliga innan tær vinnurnar, har ein ikki fær hækkað effektivitetin við at stytta um arbeiðsvikunu, at færri starvstímar verða í framtíðini (ibid, s. 2 – 3, 10, 28, 30 og 36). Hetta eru somuleiðis tær vinnurnar, har ein serliga fer at hava stóran tørv á eftirútbúgving, og tí er tað eisini her ivasamt, um starvsfólkini kunnu arbeiða langar arbeiðsdagar og samstundis fáa sær eftirútbúgvingina, ið tey hava tørv á. Tað eru eisini her serliga umsorganarstørv og

útbúgving, sum ikki fáa beinleiðis produktivitetsvøkstur av styttri arbeiðstíð, ið økjast í framtíðini (ibid, s. 36).

Í Danmark, eins og aðrastaðni, verða tað serliga teir førleikarnir, sum hava fyrimun av styttri arbeiðstíð, sum í størri mun fara at verða eftirspurdir, og teir, sum ikki fáa fyrimun, sum ein í minni mun eftirspyr (ibid, s. 16 – 29). Ein fer serliga at hava tørv á sosialum førleikum, kreativiteti og at loysa avbjóðingar (ibid, s. 28). Tó er tað sera ymiskt frá vinnu til vinnu, júst hvussu tørvurin broytist. Innan summar vinnur verða stórar broytingar, meðan aðrar ikki kunnu væntast at hava so stórar broytingar.

Gongdir innan tíðarstýring

Kring heimin sær ein sum heild eina greiða gongd við, at fólk í størri og størri mun arbeiða parttíð – eisini fleiri, sum ikki ynskja at arbeiða parttíð, og tí verða tað fleiri fólk, sum arbeiða minni enn tey ynskja, ella tey noyðast at hava fleiri størv (Messenger, s. 6 – 7). Júst hetta, hvat fólk ynskja, hevur stóra ávirkan á, um tað hevur negativa ella positiva ávirkan á heilsuna og nøgdsemið hjá fólki, at arbeiða parttíð. Ynskja fólk at arbeiða parttíð, hevur tað gagnliga ávirkan, men um tey ikki ynskja tað, hevur tað neiliga ávirkan (Messenger, s. 12 – 13). Neiliga ávirkanin kemur mest sannlíkt frá fíggjarliga missinum, eins væl og ein, sum fyrr staðfest, hevur verri møguleikar at byggja sær eina karrieru, um ein arbeiðir parttíð.

Støðan er hin sama, tá um ræður flekstíð. Tað er sera stórur munur á, hvussu flekstíð ávirkar fólk, alt eftir hvør tað er, sum stýrir flekstíðini. Stýrir arbeiðsgevin flekstíðini, hevur tað neiligar avleiðingar fyri arbeiðstakaran við verri heilsu og meira møði. Er tað hinvegin arbeiðstakarin sjálvur, sum stýrir flekstíðini, hevur tað jaligar avleiðingar (ibid, s. 15), serliga tá um ræður heilsu, møði og javnvág millum arbeiðslív og familju (ibid, s. 17 – 18). Gongdin nú á døgum er, at títtleikin av arbeiðsgevara stýrdari flekstíð økist, og tað leggur eitt alt størri trýst á arbeiðstakarar, og ávirkar javnvágina millum arbeiðslív og heimalív – serliga tá krøvini um meira arbeiði koma brádliga (ibid, s. 15). Ein sær somuleiðis neiligar avleiðingar av at arbeiða um kvøldið, náttina og vikuskiftir, og eisini at krøv um at arbeiða tílíkar óhøgligar tíðir verða meira vanlig (ibid).

Arbeiðstakara stýrd flekstíð er ójavnt býtt, alt eftir hvat starv ein hevur. Ein sær serliga, at leiðsla sjálv hevur møguleikan at stýra síni flekstíð. Messenger viðmælir tí, at ein hevur lógartryggjað rættindi, tá um flekstíð ræður, so tíðarójavnin ikki verður ov stórur (ibid, s. 18). Í tí sambandi er vert at gáa um, hvussu ein á bestan hátt tryggjar, at starvsfólk sjálv kunnu stýra eyka frítímunum tey fáa við eini styttri arbeiðsviku.

Sum heild sær ein, at tøkniligar broytingar hava stóra ávirkan á arbeiðstíðina. Arbeiði trokar seg meira og meira inn í frítíðina, tí ein altíð er tøkur og kann arbeiða allastaðni (ibid, s. 19). Ein sær eisini, at fólk, sum arbeiða heimanífrá, vanliga hava longri arbeiðstíð enn tey, sum bert arbeiða á arbeiðsplássinum. Talið á fólki, sum arbeiða aðrastaðni enn á arbeiðsplássinum fer helst at veksa í framtíðini (ibid, s. 21). Um nakað hevur tann gongdin fingið eitt sera stórt skump nú við koronu farsóttini, har stórur partur av arbeiðsmegini kring heimin hevur arbeitt heimanífrá.

Tó at fólk, sum arbeiða heimanífrá, arbeiða meira, so sær ein, at tey hava størri ávirkan á, nær tey arbeiða, og júst tað hevur jaligar avleiðingar fyri starvsfólkini. Tey hava størri produktivitet, færri avbrótingar, tey spara tíðina ein annars hevði koyrt til og frá arbeiði, arbeiðsplássið sparir skrivstovupláss og so framvegis. Hinvegin sær ein væl størri samanbrestir millum arbeiðslív og heimalív. Tí er týdningarmikið at seta mørk til tílíkt arbeiði. Ein sær eisini, at fólk arbeiða longri enn tey eiga, tá tey arbeiða heima, og tí arbeiða tey óløgnt. Tað eru serliga mannfólk, sum arbeiða nógv longri, tá tey arbeiða heima, meðan kvinnur arbeiða nakað styttri enn mannfólkini, og tí hava betri javnvág millum heimalív og arbeiðslív (ibid). Hvussu er og ikki, so geva vinningarnir við at arbeiða heima eina ábending um, at fólk í fleiri størvum kunnu arbeiða væl meira effektivt, um tey fáa umstøðurnar til tess.

Messenger viðmælir samanumtikið, at ein miðvíst arbeiðir fram ímóti at stytta arbeiðsvikuna, við teimum broyttu umstøðunum arbeiðsmarknaðurin virkar undir nú á døgum. Ein styttri arbeiðsvika hevur eyðsýndar jaligar avleiðingar fyri arbeiðstakaran og hansara vælveru, og hevur eisini positivar avleiðingar fyri arbeiðsgevaran í mun til arbeiðsorku, sum ger eitt betri arbeiði og veitir betri kundatænastu, samstundis sum produktiviteturin næstu árini fer at vaksa nógv vegna tøkniligar broytingar (ibid, s. 26).

Aðrar avbjóðingar

Ein sera stór óvissa, tá um ræður framtíðar arbeiðsmarknaðin, er veðurlagsbroytingar. Tað er greitt, at veðurlagsbroytingar longu eru farnar at gera um seg, og spurningurin nú er í hvussu stóran mun, ein kann avmarka skaðan, heldur enn um ein kann forða fyri veðurlagsbroytingum (NASA). Hvussu nógv tað ávirkar búskapin í framtíðini er ógreitt, men tað kann hava sera stórar avleiðingar.

Summir serfrøðingar vísa á, at um ein eitt nú tekur Danmark, so brúkar Danmark 4 ferðir so nógv sum náttúran kann bera (Clausager og Kjærsgaard). Hetta leggur eitt markant trýst á náttúruna, og tí meta tey, at tað væl kann blíva neyðugt í framtíðini, at ein minkar munandi um arbeiðstíðina, so ein framleiðir og brúkar minni (ibid). Í mun til júst hetta er tað sera ósannlíkt, at ein 37 tíma arbeiðsvika ger nakran mun. Innan flestu vinnurnar er framleiðslan hin sama við 37 tímum sum við 40 tímum, og um nakað kann nýtslan av vørum og tænastum fara nakað upp, tí tey, sum nú arbeiða parttíð, fáa meira í løn. Tað er eisini ósannlíkt, at ein so stór minking, sum tann, ið eitt nú Clausager og Kjærsgaard lýsa sum ein møguleika nakrantíð hendir vegna veðurlagsbroytingar, tí tað hevði kravt, at allur heimurin arbeiddi nógv minni, fyri at kappingarevnini í heimsins londum verða nakað tey somu.

Hinvegin er tað rættiliga greitt staðfest, at tíðartrýst ger at fólk dálka meira. Tey keypa í størri mun dálkandi lidnan mat, blaka ting burtur heldur enn at umvæla, og viðlíkahalda sum heild ikki eins nógv (ibid), so ein eitt sindur styttri arbeiðstíð kann viðvirka til ein grønari lívsstíl.

Ein onnur stór avbjóðing við automatisering av arbeiði er, at so hvørt, sum maskinur og algoritmur kunnu gera ein alt størri part av tí arbeiði, so er størri vandi fyri øktum muni á inntøkuni hjá fólki (Harper og Stronge). Tey, sum eiga

maskinurnar og algoritmurnar fáa fleiri pengar, samstundis sum ein minni partur av inntøkuni skal nýtast til lønir. Tí kann ein lættliga síggja, at peningur og vald savnast á støðugt færri hondum kring heimin. Í summum vinnum kann tað vera við til at arbeiða ímóti tíójavnanum, um fólk fara niður í tíð, samstundis sum tey varðveita lønina. Men sum heild ger styttri arbeiðstíð neyvan stóran mun, tí effektiviteturin í teimum flestu vinnunum, sum ikki automatiserast, verður varðveittur, sjálvt um arbeiðstíðin styttist nakað.

Seinasta avbjóðingin, hendan frágreiðing stutt kemur inn á, er ókeypis arbeiði, sum serliga konufólk gera. Tølini í Manntal benda sum sagt á, at sera stórur munur er á, hvussu nógv húsarhaldsarbeiði mannfólk og konufólk gera í Føroyum. At minka arbeiðstíðina kann vera ein partur av loysnini her, tí mannfólk sannlíkt fara at taka sær av størri parti av tí arbeiðinum. Men avbjóðingin er sannlíkt størri enn tað. Tað, at ein ikki so mikið sum hevur nøktandi og nýggjari tøl fyri, hvussu nógv húsarhaldsarbeiði fólk í Føroyum gera, er ein sera greið ábending um, at hetta arbeiðið ikki verður virðismett. Tað telur ikki við í nøkrum búskaparligum hagtølum, og hevur onga ávirkan á arbeiðstíð ella løn hjá fólki, og telur tí heldur ikki við, tá ein hyggur eftir, hvussu arbeiðsbyrðan hjá fólki ávirkar teirra heilsu. Tað er ein stórur tørvur á at fáa meira vitan um hetta økið í Føroyum.

FYRIMUNIR OG AVBJÓÐINGAR

Í hesum partinum gjøgnumganga vit teir fyrimunir og vansar, sum ávikavíst arbeiðsgevarafeløgini (KAF, Lønardeildin og Føroya Arbeiðsgevarafelag) og fakfeløgini, sum hava umbiðið hesa frágreiðingina, hava víst á í samrøðum. Fyrimunirnir og vansarnir vera so hvørt sammettir við tað, sum frágreiðingin frammanundan er komin fram til, tá um ræður gransking og royndir viðvíkjandi tí at stytta arbeiðsvikuna, og síðani enda vit við eini samanumtøku.

Arbeiðsgevarafeløgini

Bæði Føroya Arbeiðsgevarafelag, Kommunala Arbeiðsgevarafelagið og Lønardeildin vístu á, at nú er ikki rætta tíðin at seta arbeiðstíðina niður í Føroyum, tí at arbeiðsloysið er so lágt sum tað er. KAF og Lønardeildin søgdu sum so, at tað kann geva meining, tá arbeiðsloysið er høgt, men sum nú er, mangla starvsfólk. KAF vísti serliga á dagstovnaøkið og eldrarøktina sum øki, har ein manglar arbeiðsorku. KAF segði, at tað kann hugsast, at tað er lættari hjá fólki í parttíð at fara upp á 37 tímar enn 40 tímar, men tíðin er ikki tann rætta til tað. Lønardeildin vísti á, at ein serliga manglar fólk innan Almannaverkið, og ein broyting sum hendan minkar um fleksibilitetin innan tann arbeiðsmarknaðin. Fólk eru meira fleksibul, tá tey arbeiða niðursetta tíð, og taka vaktir afturat. Tað er verri at fáa vaktirnar at hanga saman, um fólk fara upp í arbeiðsbroti.

Føroya Arbeiðsgevarafelag vísir á, at ein støðugt manglar arbeiðsmegi í Føroyum, og tað ávirkar bæði produktivitetin og kostnaðarstøðið í Føroyum. Veruleikin hjá teirra limum er, at tey altíð mangla arbeiðsmegi – eisini tá arbeiðsloysið er høgt. Serliga er tað ein stór avbjóðing at fáa skikkaða arbeiðsmegi. Tað er sera nógv virksemi í byggivinnuni, og tískil dustsýgur hon aðrar vinnur fyri fólk – eisini fólk, sum ikki duga so væl at arbeiða í byggivinnuni. Tað ávirkar hinar vinnurnar, at fólkini, sum eru skikkað til tær vinnurnar enda í byggivinnuni, og tí verður góðskan verri allastaðni. Tí metir Føroya Arbeiðsgevarafelag, at um arbeiðsvikan skal styttast, er tað ein fortreyt, at ein má fáa lættari atgongd til útlendska arbeiðsmegi, tó at har heldur ikki eru óendaligar nøgdir av arbeiðsmegi.

Hetta, sum arbeiðsgevarafeløgini føra fram, passar í ávísan mun til tað, sum er ført fram í frágreiðingini inntil víðari – tó ikki alt. Styttir ein arbeiðsvikuna, so er sera týdningarmikið, at ein ger tað yvir eitt longri tíðarskeið, heldur enn at alt verður gjørt í einum. Tá eru betri møguleikar hjá arbeiðsmarknaðinum at laga seg til, og so verður broytingin ikki eins nógv ávirkað av, um ein er í einum há- ella lágkonjunkturi. Heldur eigur mann at fremja broytingina so líðandi, so at vinnan fær lagað seg til, og ikki royna at fremja broytingina i sambandi við ein há- ella lágkonjunktur, tí ein kann ikki forútsíggja, hvussu búskapurin er fleiri ár fram. Royndirnar í Fraklandi bendu á, at broytingin ikki hevur nógva øking í eftirspurninginum eftir arbeiðsmegi, men tó eitt sindur.

Tá ið um ræður almenna arbeiðsmarknaðin, ið hendan kanningin serliga hevur lagt dent á, so er tað rættiliga sannlíkt, at fólk, innan teir geirarnar, har ein í løtuni manglar fólk, og har brúk er fyri, at starvsfólk eru tilstaðar ávíst tímatal, fara upp í tíð um ein styttir arbeiðsvikuna. Somuleiðis verður tað meira lokkandi at arbeiða í teimum vinnunum, og meira sannlíkt at fáa fulla løn. Innan hinar partarnar av almenna geiranum, so framleiðir ein sannlíkt tað sama við broytingini.

Viðvíkjandi spurninginum um minni fleksibilitet, tí fólk næstan arbeiða fulla tíð, so manglar ein so mikið nógva arbeiðsmegi innan heilsurøkt og barnamenning, at ein kortini má finna ein betri hátt at skipa arbeiðstíðina hjá fólki, ið samsvarar við, at tey arbeiða fulla tíð. Um arbeiðsgevarin ynskir, at fólk arbeiða parttíð, tí tað er lættari at skipa vaktirnar, so er spurningurin, hvørt tað er í samsvar við størri javnstøðu millum kynini, nú serliga kvinnur arbeiða innan hendan geiran.

Tá um ræður privata geiran er verri at koma til eina niðurstøðu, tí tað er ógreitt, um umstøðurnar eru tær somu har sum innan almenna geiran. Sum øll arbeiðsgevarafeløgini vístu á, hevur tað nokk ongan týdning, tá um ræður skrivstovu- og skrivstovulíknandi arbeiði, meðan innan vinnur, ið hava meira vaktarlíknandi arbeiðsumstøður er ivasamt, um ein blívur meira effektivur. Føroya Arbeiðsgevarafelag vísti serliga á kappingarførið hjá fiskavirkjunum. Tey mettu, at tað er torført at fáa meira burturúr produktivitetinum har, av tí at tey eru sera trýst sum er. Tey hava ikki nóg nógvan kapital til at gera íløgur í automatiseringar og so framvegis. Lønarútreiðslurnar har eru í stóran mun tær útreiðslurnar, sum eru. Tankin handan tey virkini er ofta, at ein skal tryggja arbeiðspláss í økinum, heldur enn kappingarføri.

Vil ein staðfesta við størri vissu, hvussu hesin parturin av búskapinum í Føroyum verður ávirkaður, so krevur tað nærri kanningar. Tó er trupult at síggja, at flakavirkini í Føroyum fara at yvirliva í longdini soleiðis, sum tey eru nú. So hvørt sum automatiseringin uttanlands tekur dik á seg, so mugu føroyskar fyritøkur antin fylgja við, ella lønin lækkast – og hetta seinna er heldur torført at síggja sum ein møguleika. Tí fara størvini innan vinnuna sera sannlíkt at broytast í framtíðini, har tað í størri mun verður at taka sær av maskinum, tryggja góðsku, menning, sølu og so framvegis, sum starvsfólk fara at standa fyri. Í tílíkum størvum er tað sannlíkt, at effektiviteturin økist, tá ein styttir arbeiðsvikuna. Vil ein varðveita størvini í vinnuni, er tað, eins og fyrr staðfest í hesi frágreiðingini, sera týdningarmikið, at ein gevur fólki eftirútbúgving. Tó kann hetta sannlíkt blíva ein avbjóðing, inntil virkini verða meira automatiserað.

Kommunala Arbeiðsgevarafelagið vísti á, at tá um ræður fyrimunir við at stytta arbeiðsvikuna, so er tað sannlíkt, at góðskan verður nakað betri, um ein arbeiðir minni. Ein er meira til staðar, orkar betur, tímir betur og tílíkt. Tað kann vera ein avbjóðing í mun til kappingarførið, tó at hetta nokk serliga er innan tað privata. Styttri arbeiðsvika ávirkar neyvan kappingarførið hjá tí almenna nakað serligt. Lønardeildin sigur hinvegin, at tað neyvan er nakar fyrimunur í broytingini fyri arbeiðsgevaran.

Í mun til tað, sum áður er víst á í frágreiðingini, so er sjónarhornið KAF meira í samsvari við tað, sum granskingin vísir. Harumframt hevur frágreiðingin eisini víst á, at styttri arbeiðstíð sannlíkt betrar um kappingarførið hjá føroyska samfelagnum at fáa arbeiðsmegi hendan vegin – serliga innan vælferðargeiran, og serliga havandi í huga, at arbeiðstíðin innan tann geiran er styttri í Danmark

enn í Føroyum, at arbeiðstíðin nýliga er sett niður í Íslandi, samstundis sum tørvurin á tílíkari arbeiðsmegi veksur kring allan heimin.

Føroya Arbeiðsgevarafelag vísti á, í mun til ágóðarnar av at seta arbeiðstíðina niður, at spurningurin er, um dentur ikki verður lagdur á skeivt stað. Um ein ikki heldur enn at stytta arbeiðstíðina eigur at taka eina uppgerð við allar tær væntanirnar og krøvini, sum eru til fólk. Ein skal hava trý børn, ein skal hava eini hús (og tilhoyrandi lán), ein skal taka lut í øllum hugsandi virksemi, vera sosialur, baka kakur, til jarðarferðir... fólk fylla dagin við so nógvum, at ein verður sera pressaður av tí. Spurningurin er tí, um strongd kemur frá arbeiði ella aðrastaðni frá, eins og tað er ein onnur avbjóðing, at arbeiðið er sera nógv broytt. Ein skal alla tíð vera tøkur. Ein kann altíð skriva og altíð ringja vegna tøkniligu broytingarnar, og tann parturin heldur so eisini áfram óansæð arbeiðsvikuna.

Aftur her er tað, sum Føroya Arbeiðsgevarafelag førir fram, í rættiliga stóran mun í samsvar við tað, sum frágreiðingin er komin fram til. Tað er ein sera stór avbjóðing í mun til javnvágina millum arbeiði og frítíð – og tí eisini sálarligu og kropsligu heilsuna – at mørkini millum nær ein hevur frí og nær ein er til arbeiðis í stóran mun eru burtur. Skal ein gera nakað við arbeiðstíð og arbeiðsumstøður, so hevði hetta verið eitt øki, har ein hevði fingið nógv burturúr at innført skipanir, ið tryggja, at fólk hava frí tá tey hava frí, og at hædd verður tikin fyri óhøgligu arbeiðstíðunum í mun til løn og setanarbrot. Tað er somuleiðis satt, at um ein bara hyggur eftir arbeiðstíðini isolerað, so skal ein arbeiða sera nógv, áðrenn ein fær strongd av arbeiðstíðini sjálvari – t.d. arbeiðsumstøður og arbeiðstrýst hava væl størri ávirkan í so máta.

Men tað er ógvuliga ivasamt, um tað er rætt, at hyggja eftir arbeiðstíðini einsamallari. Hevur ein 50 tímar ella meira av arbeiðstíð og húsarhaldsarbeiði tilsamans, so sær ein ógvuliga greitt á flestøllum kanningum, sum eru gjørdar, at kropsliga og sálarliga heilsan verður verri. Ein skal gera ógvuliga stórar broytingar í mátanum serliga barnafamiljur og her serliga konufólk sum heild liva, um tað skal vera realistiskt at arbeiða 40 tímar um vikuna og halda húsarhaldsarbeiðið undir 10 tímar um vikuna. Tað krevur í minsta lagi grundleggjandi broytingar í javnvágini millum kynini í Føroyum. Annað enn at ein gjøgnum barsilsskipanini setur krav um, at foreldrini eru eins nógv heima við børnunum, so er tað torført at síggja, hvussu ein kann broyta tað mynstrið. Teirri broytingini er ikki politisk undirtøka fyri, og tað hevði ikki broytt støðuna hjá teimum, sum ikki skulu hava (fleiri) børn. Tað er somuleiðis torført at síggja, hvussu tað almenna ella onnur skulu kunna broyta tað, at fólk kenna, at tey mugu gera nógv, tá tey hava frí. Hinvegin staðfesta fleiri kanningar, at tað at seta arbeiðstíðina niður ger mun. Vit vita, at tað er gjørligt at gera, og sum frágreiðingin vísir á, so kann tað eisini vera við til at økja um javnstøðuna millum kynini, og tí lætta um trýstið í gerandisdegnum serliga hjá konufólkum, tí mannfólk átaka sær størri part av húsarhaldsarbeiðinum.

Harumframt vísti Lønardeildin á, at hetta er eitt mál, sum ein eigur at avgreiða við samráðingum heldur enn við lóg. Tað vóru samráðingar, tá ein stytti arbeiðsvikuna í Danmark, og øll skipanin á arbeiðsmarknaðinum er bygd á samráðingar. Føroya Arbeiðsgevarafelag vísti á, at hetta var eitt øki, sum tað var best at loysa við trýpartasamráðingum, har allir partar geva og taka fyri at fáa eina semju.

Hendan frágreiðingin hevur ikki gjørt nakað fyri at fáa greiðu á, hvørt tað er rættast at lóggeva, hava vanligar samráðingar ella trýpartasamráðingar. Tó kann

ein staðfesta við at hyggja eftir viðmerkingunum til lógaruppskotini, tá arbeiðsvikan í Føroyum áður er stytt, at spurningurin ikki er nýggjur. Í 1963 mótmæltu arbeiðsgevararnir eisini at stytta arbeiðsvikuna við lóg, og t.d. Trygve Samuelsen, tingmaður fyri Sambandsflokkin, vísti í sínum viðmerkingum á, at tað hevði verið best við samráðingum heldur enn lóg, men samráðingarnar blivu ikki til nakað, og tí var neyðugt við lóg (Tingmál 1962, s. 73). Í 1977 vóru arbeiðsgevararnir eisini ímóti, at gera tað við lóg, men viðmerkingarnar til lógaruppskotið tá vildu vera við, at tað var tað vanligasta at gera í Norðanlondum, og at "...tað er vorðið vanlig regla í Føroyum [...], at arbeiðsvikulongdin er ásett við lóg..." (Tingmál 1977, s. 445).

Hinvegin er tað rættiliga sannlíkt, at trýpartasamráðingar høvdu verið ein góð leið at royna, fyri at broytingarnar verða gjørdar uppá ein máta, sum er kjølfestur í ynskjum hjá øllum pørtum, og hava sum minst óvæntaðar/negativar avleiðingar.

Fakfeløgini

Tá um ræður fakfeløgini er tað nógv, sum tey átta fakfeløgini eru samd um, tó at tey umboða rættiliga ymiskar starvsbólkar. Ynskið hjá teimum at fara niður í tíð er í sera stóran mun rótfest í, at geva familjunum í Føroyum betur umstøður. Tó at nøkur fakfeløg vístu á, at tey gjarna vilja niður á eina 35 tímar arbeiðsviku, so meta tey øll, at 3 tímar meira um vikuna gera stóran mun. Tað gevur fólki meira luft at koyra til og frá arbeiði, keypa inn, ger mat, avlevera og heinta børnini og so framvegis. Sum er hoyra tey frá nógvum limum, at tey ikki hava tíð til alt tað, sum tey skulu gera, tá tey ikki eru til arbeiðis, og tískil kenna limirnir seg trýstar. Fleiri av fakfeløgunum vístu á, at trýstið um morgunin, tá ein skal avlevera børnini, og tey troyttu foreldrini, tá ein kemur heim, er ringt fyri børnini, og tí ynskja tey, at ein fær betri javnvág millum arbeiðslív og familjulív.

Serliga fakfeløgini innan heilsu-, røktar- og dagstovnaøkið vístu í tí sambandi á, at flestu starvsfólkini hjá teimum arbeiða parttíð, og hetta er einamest vegna eini blanding av, at arbeiðið er ov tungt, og tí kenna limirnir ofta ikki, at tey kunnu gera eitt gott arbeiði, um tey arbeiða fulla tíð, og so at tað er ov torført at hava javnvág millum familju- og arbeiðslívið, um ein arbeiðir fulla tíð. Heilsurøktarafelagið vísti í tí sambandi á, at tað gjørdi stóran mun hjá fleiri av teirra limum, tá tey arbeiddu í Danmark, og arbeiðsvikan var 37 tímar um vikuna, eins og fleiri fakfeløg vístu á, at tað hevði verið væl lættari at arbeitt fulla tíð, um normeringin bleiv hægri og arbeiðsumstøðurnar tískil betri. Serliga skiftisvaktir eru harðar fyri limirnar, og okkurt fakfelag segði sum so, at spurningurin er, um tey, sum arbeiða í skiftisvaktum, ikki eiga at hava uppaftur styttri arbeiðstíð. Eitt nú Heilsuhjálparafelag Føroya vísti harumframt á, at tað at starvið er so mikið hart, og normeringin á stovnum ofta so lítil, at tað er órealistiskt at arbeiða fulla tíð, eisini ger at tilgongdin til starvsøkið verður verri, tí tað er ikki teirri starvsleiðina ein velur, um ein skal forsyrgja familjuni, tí ein hevur ikki yvirskot til at arbeiða fulla tíð og familju.

Hesar fatanirnar hjá fakfeløgunum passa sera væl saman við tí, sum frágreiðingin er komin fram til. Trupulleikin er ikki arbeiðstíðin í sjálvum sær, men heldur trýstið, sum arbeiðstíðin leggur á frítíðina, og ójavnvágin, sum kemur millum familju- og arbeiðslív. Í so máta er tað sannlíkt, at fatanin, fakfeløgini hava,

verður ávirkað av, at tað serliga eru konufólk, sum arbeiða innan almenna geiran. Frágreiðingin hevur staðfest við rættiliga stórari vissu, at konufólk bera tann væl størra partin av húsarhaldsarbeiðinum í Føroyum, og tískil eru tað serliga tær, sum verða hart trýstar av, at arbeiðstíðin kemur afturat teimum óløntu uppgávunum tær annars hava. Tað er somuleiðis greitt, at størvini innan røkt, heilsu, barnamenning og undirvísingargeiran kensluliga eru millum harðastu størvini ein kann hava.

Í so máta vístu serliga fakfeløgini innan vælferðargeiran á, at tað at arbeiða parttíð hjá nógvum er ein fortreyt fyri, at tey kunnu gera eitt gott arbeiði. Innan summi øki er fyrireikingartíðin ov lítil, og tískil mugu starvsfólkini brúka frítíðina til at fyrireika seg, og sum heild eru størvini so mikið kensluliga tung, at starvsfólkini ikki kenna, at tey kunnu vera kensluliga nærverandi, um tey arbeiða fulla tíð.

Fakfeløgini hava eitt stórt ynski um, at røktar- og dagstovnaøkið verða uppnormerað, soleiðis at starvið gerst meira hugaligt, og tey í størri mun kunnu savna seg um at geva fólkunum tey eru um, ein innihaldsríkan gerandisdag, síggja menningina hjá teimum, og harvið kenna størri gleði og nøgdsemi við starvinum. At arbeiða styttri tíð kann vera ein týdningarmikil liður í hesum, tí fólk tá bæði hava meira yvirskot, og tað gerst meira lokkandi at arbeiða innan økini. Heilsurøktarafelagið vísti á, at tá arbeiðsmarknaðurin er so illa innrættaður sum hann er innan økið nú, so taka fólk sjálvi ábyrgd og fara niður í tíð, fyri at tey kunnu arbeiða innan økið, meðan Heilsuhjálparafelag Føroya vísti á, at tá ein ikki hevur tíð ella orku at t.d. geva fólkunum ein er um ein innihaldsríkan gerandisdag, so ger tað eisini í sær sjálvum, at ein arbeiðir minni.

Javnstøða og rætturin at arbeiða fulla tíð er ein onnur orsøk til, at fakfeløgini fegin vilja stytta um arbeiðsvikuna. Í mun til javnstøðu er tað ein avbjóðing, at serliga konufólk arbeiða niðursetta tíð. Tað gongur bæði út yvir lønina hjá teimum meðan tær arbeiða, og hevur stóra ávirkan á eftirlønina hjá teimum. Serliga havandi í huga økta títtleikan av hjúnaskilnaði er hetta ein stór avbjóðing. Verður full arbeiðstíð minni, so bøtir tað í sær sjálvum um hesa avbjóðingina. Tað er somuleiðis eitt ynski hjá fakfeløgunum, at teirra limir eiga at hava rætt til at koma upp í tíð. Tað er sjáldan ein avbjóðing at fara niður í tíð, tá kvinnurnar fáa børn, men so tá tær vilja upp í tíð aftur, so er tað næstan ógjørligt. Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar, og Føra Arbeiðsgevarafelag, vístu á, at tað er undrunarsamt, at tað ikki er nakar trupulleiki at skipa vaktirnar hjá t.d. løgreglufólkum og brandfólkum í fulla tíð, meðan tað er ein stór avbjóðing tá um ræður størv, har mest kvinnur vanliga arbeiða. Hesar áskoðanirnar eru í samsvar við tað frágreiðingin kemur fram til viðvíkjandi javnstøðuavbjóðingum og arbeiðstíð, eins og tað at tryggja fólki rættin til at arbeiða fulla tíð, er ein fortreyt fyri, at ein styttri arbeiðsvika kann økja um arbeiðsorkuna innan vælferðargeiran.

Havnar Arbeiðskvinnufelag, Starvsfelagið og Akademikarafelag Føroya vístu somuleiðis á, at hjá teirra limum ger tað neyvan nakran mun í mun til effektivitetin, um ein setir arbeiðstíðina niður. Uppgávurnar eru tær somu, sum skulu loysast, og hevur ein minni tíð at gera tað, so loysir ein uppgávurnar tað skjótari. Hetta er aftur í samsvari við tað, sum frágreiðingin vísir á. Tá um ræður uppgávutengt arbeiði, meira kreativar/hugsandi vinnur, skrivstovuarbeiði og tílíkt, so fær ein avrikað tað sama, tó at ein setur arbeiðstíðina nakrar tímar niður.

Tá um ræður automatisering, er tað ikki nakað, sum fakfeløgini hava merkt so

nógv til. Havnar Arbeiðskvinnufelag vísti á, at um nakað, so komu fleiri starvspláss, tá flakavirkini komu. Hinvegin so vístu serliga Havnar Arbeiðskvinnufelag, AKF og Starvsfelagið á, at tað er sera týdningarmikið, at ein tryggjar sær, at limir teirra fáa eftirútbúgving og skeið. Havnar Arbeiðskvinnufelag vísti t.d. á prógv sum atstøðingar innan reingerð, matgerð og tílíkt. Starvsfelagið og AKF vístu á, at tað hevur víst seg at vera torført at fáa loyvi til at eftirútbúgva seg í arbeiðstíð, og tað er somuleiðis torført at fáa tíð til hetta, um ein skal arbeiða fulla tíð. Hetta er aftur í samsvari við tað frágreiðingin hevur víst á, og at fara niður í tíð kann gera tað meira sannlíkt at fáa sær eftirútbúgving, tó at tað neyvan er nokk í sjálvum sær, til tann tørvin, sum helst verður í framtíðini á eftir- og endurútbúgving.

Fakfeløgini ynskja, at ein fær eina styttri arbeiðstíð við at lóggeva. Nøkur teirra vísa á, at tey hava roynt at hava spurningin um styttri arbeiðstíð við til samráðingarborðið, men arbeiðsgevararnir siga nei. Onnur vísa á, at í Føroyum er arbeiðstíðin áður broytt við lóg. Starvsfelagið vísti á, at tey fyrr hava keypt sær ein tíma styttri arbeiðstíð við samráðingum, men tá sóu samráðingarkarmarnir munandi øðrvísi út, og tað var meira sannlíkt at keypa sær frítíð. Tað er somuleiðis ivasamt, um ein kann loysa tað við onkrum slagi av felags samráðingum, eins og tað er minni sannlíkt at rokna við, at lítlu feløgini vilja brúka karmin næstu 10 árini at lækka arbeiðstíðina eitt vet. Feløgini tykjast opin fyri einum trýpartasamstarvið, har partarnir á arbeiðsmarknaðinum og landið í felag fáa lýst málið, og hvussu ein kann koma víðari við spurninginum.

NIÐURSTØÐA

Alt í alt tykjast fleiri fyrimunir enn vansar at vera við at fara frá eini 40 til eina 37 tíma arbeiðsviku, við tí fyrivarni, at fokus hevur verið á almenna arbeiðsmarknaðin. Tað er ósannlíkt at broytingin hevur nakra serliga ávirkan á BTÚ, uttan so at ein fremur broytingina ov skjótt. Hetta merkir eisini, at tað ikki ber til at t.d. siga sum so, at broytingin má passast til tá arbeiðsloysið er høgt, tí broytingin hevði mest sannlíkt hent yvir minst 3 – 4 ár, og ein kann ikki vita um arbeiðsloysið er høgt ella lágt yvir eitt so langt tíðarbil.

Tað er somuleiðis ósannlíkt, at broytingin samanumtikið hevur nógva ávirkan á kappingarførið hjá Føroyum. Nakrar vinnur gerast eitt sindur meira kappingarførar, aðrar gerast eitt sindur minni kappingarførar. Sum heild fara tær vinnurnar, sum gerast minni kappingarførar, mest sannlíkt at minka í tali vegna automatisering. Tó hevði tað verið vert at kanna nærri, hvussu ein kann tryggja sær, at broytingin í minst møguligan mun gongur út yvir kappingarførið hjá hesum vinnunum. Tá um ræður tað almenna ítøkiliga, so eru avleiðingarnar í sera stóran mun jaligar. Øll uppgávutengdu, skrivstovu og meira kreativu størvini fara mest sannlíkt ikki at síggja nakran miss í framleiðslu. Innan røkt, heilsu, barnamenning og undirvísing verða tað alt í alt 13 heiltíðarstørv ein manglar av broytingini, um gongdin er sum tá Frakland fekk 35 tíma arbeiðsviku, og tey í parttíðarstørvum fóru upp í tíð. Samstundis kann broytingin gera tað væl meira lokkandi at arbeiða innan hesar vinnurnar, ið sálarliga eru sera krevjandi, og betra um kappingarføri mótvegis eitt nú Danmark.

Nettoútreiðslurnar hjá tí almenna verða 104,4 milliónir krónur, vegna øktari løn, til fólk, sum eru í parttíðarstørvum, og tørvin á at seta fleiri fólk í starv. Hinvegin økist pensjónsuppsparingin hjá fólki av hækkaðu lønini, og merkir tað ein vinning á millum 14,6 og 20,5 milliónir krónur árliga. Harumframt so eru fólkini, sum fáa økta inntøku av broytingini, í stóran mun fólk, sum brúka nógv av inntøkuni hjá sær til forbrúk, og tískil skapar hetta nógvan øktan búskaparligan aktivitet, og tískil eisini øktar inntøkur hjá tí almenna. Somuleiðis verður ein vinningur í minni strongd, færri sjúkradøgum, øktari livigóðsku, færri feilum í heilsu- og røktarsektorinum, eins væl og frá tí, at fólk slítast minni, og tískil kunnu arbeiða í størri part av lívi teirra.

Broytingin hevur sannlíkt sera jaligar avleiðingar fyri lívsgóðskuna hjá fólki sum heild, og serliga hjá familjum. Minni tíðartrýst kann bæði gera so at fólk fáa meira kvalitetstíð við børnum, partnara, vinum og til at taka sær av sær sjálvum. Hetta merkist sannlíkt eyka væl hjá konufólki, tí mannfólk, sum fara niður í tíð, brúka lutvíst stóran part av teirri tíðini uppá húsarhalds- og viðlíkahaldsarbeiði, og at vera saman við børnunum hjá sær, ið eisini merkir, at umframt at kvinnurnar fáa meira frítíð frá arbeiðinum, so verður byrðan heima tað minni. Mannfólk hava hinvegin, sambært kanningum í Evropa, sum heild eitt ynski um meira tíð saman við børnunum hjá sær, og gevur hendan broytingin teimum tann møguleikan. Tí økir broytingin sannlíkt sum heild um nøgdsemi í familjum, minkar um tali av konfliktum, og er tískil eisini sera gagnlig tá um ræður umstøðurnar hjá børnum.

BÓKMENTALISTI

Andersen, Henrik, 2016. “Drømmen om kortere arbejdstid uden omkostninger”, Netavisen Pio.

Bakshi, Hasan, 2017. The Future og Skills, Employment in 2030, London: Pearson and Nesta.

Berkeley, UC, 2021. “Flexible Work Arrangements: Part-Time Work”, hr.berkeley.edu.

Bonke, Jens, 2014. “Arbejdstid, Hvorfor er der forskel på faktisk og normal arbejdstid?”, Rockwool Fondens Forskningsenhed, Arbejdspapir 34, Syddansk Universitetsforlag, Odense.

Bonke, Jens, 2012. Har vi tid til velfærd, Rockwool Fondens Forskningsenhed, Gyldendal, Keypmannahavn.

Borsch-Supar, Axel, 2002. “Reduction of working time: does it decrease unemployment”, Paper for the 5th Meeting of the Deutsch-Franzosisches Wirtschaftspolitisches Forum/Forum Economique Franco-Allemand Paris, July 1999.

Búskaparráðið, 2021. “Temafrágreiðing – Starvsfólk á vælferðarøkinum komandi 10 árini”, apríl 2021.

Cevea, 2016. Det kønsopdelte arbejdsmarked, Cevea, Keypmannahavn.

Cerrato, Javier, Cifre, Eva, 2018. “Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict”, 3. August, Frontiers in Psychology.

Chappell, Bill, 2019. “4-Day Workweek Boosted Worker’s Productivity by 40%, Microsoft Japan Says”, NPR

Clausager, Nina, Kjærsgaard, Kristoffer, 2021. “Arbejde med fokus på naturen og menneskers velbefindende”, Nyt Fokus no. 17.

Djøf. “37 timers arbejdsuge”, djoef.dk.

Dolton, Peter, 2017. “Working Hours: Past, present, and future”, IZA World of Labor 2017: 406

Drenth, Pieter J.D., Thierry, Henk, Wolff, Charles J. De, 1998. Handbook of work and organizational psychology, 2nd edition, Psychology Press, East Sussex.

Estevao, Marcello, Sá, Filipa, 2006. "Are the French Happy with the 35-Hour Workweek?", IMF Working Paper.

Estevao, Marcello, Sá, Filipa, 2008. "The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement?", Economic Policy, July 2008, s. 417 – 463, Great Britain.

Eurofund, 2017. "Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union", Eurofund, Dublin.

Fernández, Juan, Quiroga, M. Ángeles, Escorial, Sergio, Privado, Jesús, 2016. "The gendered division of housework", Psicotema 2016, Vol. 28, No. 2, s. 130 – 136.

Føroya Pedagogfelag, 2020. Kanning Føroya Pedagogfelag, 21.09.2020, pedagogfelag.fo.

Ganapathi, Nalina, Panchanatham, Dr. N., 2012. "Workplace Stress: The Need for Communication and Knowledge Sharing", International Journal of Exclusive Management Research 2 (2).

Glaveski, Steve, 2018. "The Case for the 6-Hour Workday", 11. desember 2018, Harvard Business Review.

Golden, Lonnie, 2011. "The effects or working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper", Conditions of work and employment series No. 33, International Labor Office, Geneva.

Goh, Joel, Pfeffer, Jeffrey, Zenios, Stefanos A., 2015. "Workplace stressors & health outcomes: health policy for the workplace", Behavioral Science & Policy, 1, s. 55 -66.

Gyllensten, Kristina, Andersson, Gunnar, Muller, Helena, 2017. "Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study", BMC Nursing 16, Article Number: 16 (2017).

Hagstova Føroya, 2021. "Lønargjaldingar, árstíðarjavning og trendur skift á vinnugreinabólkar, kyn og mánaðir (1985-2021)" og "Bruttotjóðarúrtøka (í ársins prísum) fyri hvønn íbúgva (1998-2019)", hagstova.fo.

Hagen, Katherine, 2005. "Working Time and International Competitiveness", Dialogue on Globalization, Briefing Papers FES Geneva.

Harma, Mikko Ilmari, 2007. "Workhours in relation to work stress, recovery and health", Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, January 2006;32 (6), s. 502 – 514.

Haraldsson, Guðmundur D., Kellam, Jack, 2021. "Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week", Autonomy.

Hart, Robert A., 2010. Working Time and Employment, University of Stirling, Routledge Revivals, Boston.

Hayden, Anders, 2006. "France's 35-Hour Week: Attack on Business? Win-Win Reform? Or Betrayal of Disadvantaged Workers?", Politics & Society, Vol. 34 No. 4, 4. desember 2006, s. 503 – 542.

Hayfield, Erika Anne, Olavson, Rógvi, Patursson, Lív, 2016. "Part-Time Work in the Nordic Region III, An introductory study of the Faroe Islands, Greenland and Åland Islands", TemaNord 2016:518, Nordic Council of Ministers 2016.

Hoang, P.N., Trang, B.T.T., 2020. "Future of Job Market in the Fourth Industrial Revolution", Advances in Economics, Business and Management Research, Volume 115.

Hawkins, John, 2020. "The gravest economic crisis since the end of the war", Inside Story

ILO, 2004. "Working time and productivity", International Labor Office Geneva.

ILO, 2016. Workplace stress, A collective challenge, International Labour Organization, Turin.

Jacobsen, Bjørg, 2013. Trivnaðarkanning 2013/14, Heilsurøktarafelagið.

Jákupsson, Niclas Heri, 2015. Strongdkanning av limum hjá Starvsmannafelagnum.

Kallis, Giorgos, Kalush, Michael, Flynn, Hugh O., Rossiter, Jack, Ashford, Nicholas, 2013. ""Friday off": Reducing Working Hours in Europe", Sustainability 2013, 5, s. 1545 – 1567.

Knudsen, Karin Jóhanna L., Mýri, Martha H., 2010. Starvsfólk á dagstovnum – ein trivnaðarkanning, Arbeiðsrit Nr. 26/2010, Granskingardepilin fyri Samfelagsmenning.

Lederne. "Arbejdstid", lederne.dk.

Leka, Savroula, Griffiths, Professor Amanda, Cox, Professor Tom, 2003. Work Organisation & Stress, Protecting Workers' Health Series No. 3, WHO.

Lepinteur, Anthony, 2016. "The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France", PSE Working Papers n 2016-21.

Løgtingstíðindi 1963. "24. 44 tíma arbeiðsvika.", s. 65 – 75.

Løgtingstíðindi 1966. "75. Stytting av arbeiðsvikuni.", s. 288 – 291.

Løgtingstíðindi 1977. "85. Stytting av arbeiðsvikuni.", s. 441 – 447.

Magnussen, Maria, Derrick, Sewa, 2016. Røktargóðska og sálarliga arbeiðsumhvørvið, Nøgdsemiskanning millum føroyskar sjúkrarøktarfrøðingar 2016, Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar.

Marlborough, Conor, 2020. “Four-day week for Scotland’s public sector could create 60,000 jobs, report says”, The Scotsman, 3. desember 2020.

Manyika, James et al, 2017. “Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages”, November 28, 2017 Report, McKinsey Global Institute.

McKinsey, 2017. Automatiseringens effekter på det danske arbejdsmarked, Udarbejdet for Disruptionsrådet, Hovedrapport, december 2017, McKinsey&Company.

Messenger, Jon, 2018. Working time and the future of work, Research Paper, ILO Future of work research paper series, International Labor Organization, Geneva.

Michel, Jean-Pierre, 2020. “The shortage of skilled workers in Europe: its impact on geriatric medicine”, European Geriatric Medicine volume 11, pages 345–347 (2020).

NASA. “Is it too late to prevent climate change?”, https://climate.nasa.gov/faq/16/is-it-too-late-to-prevent-climate-change/.

Nekoranec, Jaroslav, Kmosena, Miroslav, 2015. “Stress in the workplace – sources, effects and coping strategies”, Review of the Air Force Academy, No 1 (28) 2015.

OECD, 2019. “The Future of Work, OECD Employment Outlook 2019”.

OECD, 2021. “Labour Force”, “Hours Worked” og “Gross domestic product”, OECD Data.

Oltermann, Philip, 2017. “Sweden sees benefits of six-hour working day in trial for care workers”, 4. Januar 2017, The Guardian.

Pencavel, John, 2014. “The Productivity of Working Hours”, Apríl 2014, IZA Discussion Paper No. 8129.

Rao, Aliya Hamid, 2019. “Even Breadwinning Wives Don’t Get Equality at Home”, 12. mai 2019, The Atlantic.

Rauch, Erik, 2003. “Productivity and the workweek”, groups.csail.mit.edu/mac/users/rauch/worktime

Robards, Terry, 1974. “Britain’s 3-Day Week Economy Stood Up Well, but Output Must Increase in Absence of Curbs”, 24. apríl 1974, The New York Times.

Rogers et al, 2004. “The Working Hours Of Hospital Staff Nurses And Patient Safety”, Health Affairs, 23(4), July/August 2004.

Schäfer, Sabine, Huxhold, Oliver, Lindenberger, Ulman, 2006. “Healthy mind in healthy body? A review of sensorimotor – cognitive interdependencies in old age”, Eur Rev Aging Phys Act (2006) 3:45–54.

Schmidt-Sørensen, Jan Beyer, Christiansen, Niels Finn, 2020. “Arbejdstid”, Den Store Danske.

Schneider, Daniel, 2012. “Gender Deviance and Household Work: The Role of Occupation”, American Journal of Sociology, Vol. 117, No. 4, s. 1029 – 1072.

Scott, Peter, Spadavecchia, Anna, 2011. “Did the introduction of the 48 hour week in 1919 damage Britain’s relative competitiveness?”, Economic History Review, 64, 4 (2011), s. 1266 – 1288.

Sprague, Shawn, 2014. “What can labor productivity tell us about the US economy?”, Beyond the Numbers, May 2014, Vol. 3, No. 12, Productivity, U.S. Bureau of Labor Statistics.

Stronge, Will, Harper, Aidan, 2019. The Shorter Working Week: A Radical And Pragmatic Proposal, Autonomy, Cranbourne.

Temianka, Ruth, 2019. “The Productivity of Work Hours”, Systematic.

Ton-Quinlivan, Van, 2020. “Will we have enough health care workers to care for our aging population?”, Center for Health Journalism, 9. mars 2020.

Turits, Meredith, 2021. “Beyond the 9-to-5”, BBC

Walker, James, Fontinha, Rita, 2019. “Four Better or Four Worse”, A White Pater from Henley Business School, University of Reading.

Wergeland, Ebba L; Veiersted, Bo; Ingre, Michael; Olsson, Birgitta; Åkerstedt, Tobjörn; Björnskau, Torkel; Varg, Nils, 2003. “A shorter workday as a means of reducing the occurrence of musculoskeletal disorders”, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 29 (1), 27 – 34.

World Economic Forum, 2016. The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum.

Wotruba, Thomas R., 1990. “Full-time vs. part-time salespeople: A comparison on job satisfaction, performance and turnover in direct selling”, International Journal of Research in Marketing, Volume 7, Issue 2-3, December 1990.

SAMRØÐUR

Akademikarafelag Føroya, 13. apríl 2021.

Betri Trygging, 24. mars 2021.

Felagið Føroyskir Sjúkrarøktarfrøðingar, 16. mars 2021.

Føroya Lærarafelag – 20. apríl 2021.

Føroya Pedagogfelag, 15. mars 2021.

Havnar Arbeiðskvinnufelag, 16. mars 2021.

Heilsuhjálparafelag Føroya, 18. mars 2021.

Heilsurøktarafelagið, 12. mars 2021.

Kommunala Arbeiðsgevarafelagið, 5. mars 2021.

Lønardeildin, 23. mars 2021.

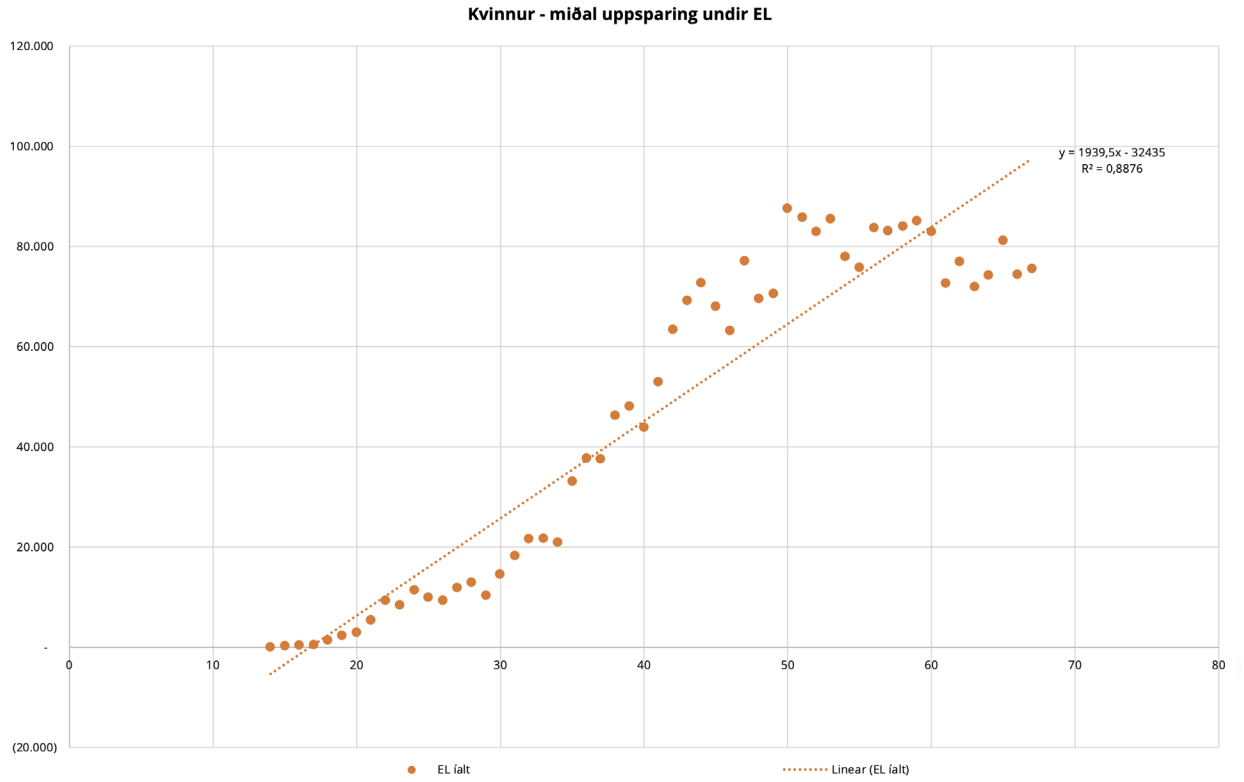
Pál Weihe, 22. mars 2021.

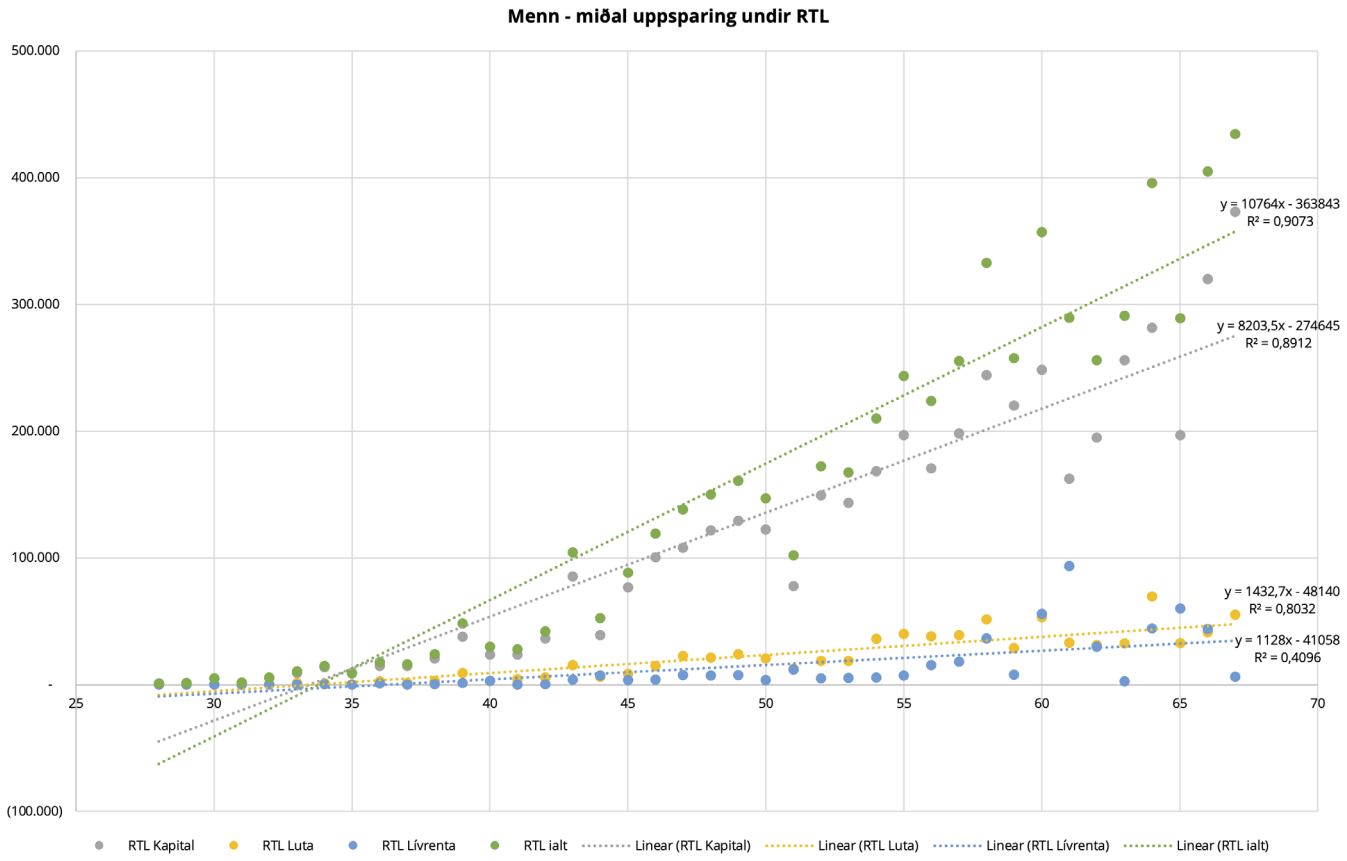
Starvsfelagið, 19. mars 2021.

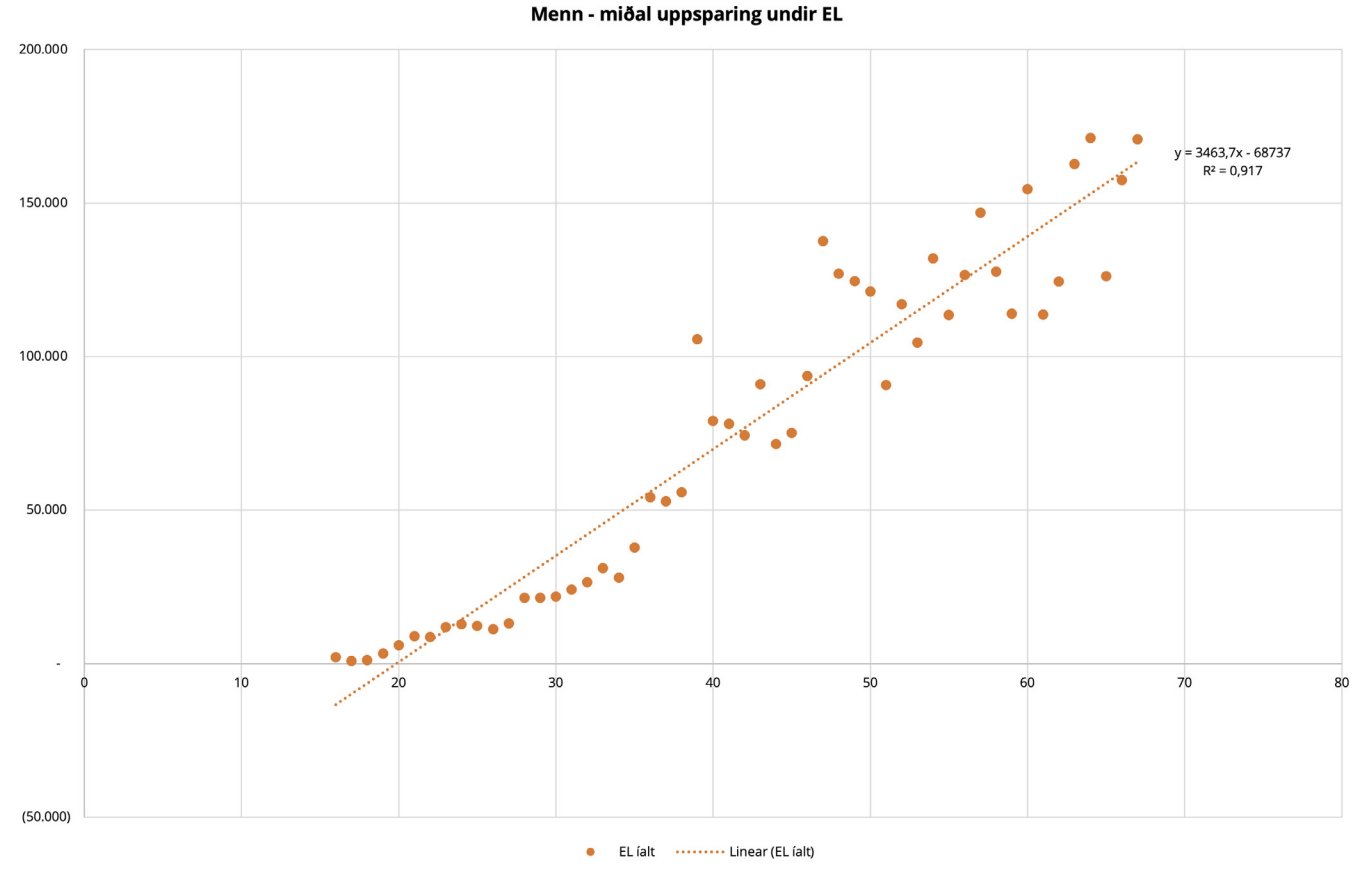
Vinnuhúsið, 8. mars 2021.

HJÁSKJAL 1 –
REGRESSIÓNSGREINING AV PENSJÓNSUPPSPARING

Myndirnar í hesum hjáskjali vísa regressiónsgreiningina, ið er brúkt til at meta um longu uppsparda pensjón hjá limunum í talgrundarlagnum.




Menn - miðal uppsparing undir RTL
500.000
400.000
300.000
200.000
100.000
-
(100.000)
25
30
35
40
45
50
55
60
65
70
y = 10764x - 363843
R² = 0,9073
y = 8203,5x - 274645
R² = 0,8912
y = 1432,7x - 48140
R² = 0,8032
y = 1128x - 41058
R² = 0,4096
RTL Kapital
RTL Luta
RTL Lívrenta
RTL ialt
Linear (RTL Kapital)
Linear (RTL Luta)
Linear (RTL Lívrenta)
Linear (RTL ialt)


Menn - miðal uppsparing undir EL
200.000
150.000
100.000
50.000
-
(50.000)
0
10
20
30
40
50
60
70
80
y = 3463,7x - 68737
R² = 0,917
EL ialt
Linear (EL ialt)

OKTOBER 2021