

Kristine Nergaard, Rolf K. Andersen,
Kristin Alsos og Johannes Oldervoll

Fleksibel arbeidstid

En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv



Fafo-rapport
2018:15

Kristine Nergaard, Rolf K. Andersen, Kristin Alsos og Johannes Oldervoll

Fleksibel arbeidstid

En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv

Fafo-rapport 2018:15

© Fafo 2018
ISBN 978-82-324-0438-4
ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
English summary	10
1. Innledning	15
1.1 Fleksibilitet – et begrep med ulike perspektiver	15
1.2 Den norske debatten om fleksibel arbeidstid	15
1.3 Reguleringer og arbeidsmiljø	17
1.4 Definisjoner, avgrensinger og problemstillinger.....	18
1.5 Gangen i rapporten	20
2. Litteraturgjennomgang: tids- og stedsfleksible arbeidsordninger	22
2.1 Omfanget av fleksible arbeidstidsordninger i Norge og Europa	22
2.2 Betydningen av fleksible arbeidstidsordninger	27
2.3 Fleksible arbeidsordninger – et understudert fenomen i Europa	29
3. Data og metode	30
3.1 Tilleggsundersøkelse til AKU	30
3.2 Arbeidstakerundersøkelsen.....	30
3.3 Spørreundersøkelsen blant virksomheter	32
3.4 AKUs ordinære undersøkelser – spørsmål om overtid og merarbeid	33
3.5 Gjennomgang av tariffavtaler	34
3.6 Tvisteløsningsnemnda	34
3.7 Annet.....	34
4. Tariffavtaler og tvistenemnda	35
4.1 Fleksibel arbeidstid i tariffavtalene	35
4.2 Andre fleksible ordninger.....	37
4.3 Tvisteløsningsnemndas saker	38
4.4 Avslutning	39
5. Hvor mange og hvem har fleksibel arbeidstid?	40
5.1 Innledning	40
5.2 Hvor mange har fleksitid?	41
5.3 Kjennetegn ved ordninger med fleksitid	45
5.4 Hjemmekontor	47
5.5 Ingen fleksibilitet – mye fleksibilitet.....	49
5.6 Samlet analyse	50
5.7 Avslutning	52
6. Kjennetegn ved ordningene	53
6.1 Omfang av fleksitid etter trekk ved arbeidsplass og arbeidstaker	53
6.2 Hvordan er ordningene regulert?	54
6.3 Oversikt over arbeidstiden	57
6.4 Regulering av ordningene – hva sier arbeidsgiver?	59
6.5 Arbeid hjemmefra – reguleringer.....	61
6.6 Får man avspasert?	62
6.7 Avslutning	63

7. Hvordan kan man bruke mulighetene til fleksibilitet?	65
7.1 Bruk av fleksitid.....	66
7.2 I hvilke situasjoner benyttes fleksibel arbeidstid?.....	67
7.3 Bruk av hjemmekontor	70
7.4 Ønsker om fleksibel arbeidstid blant de som ikke har dette	72
7.5 Tilpasset eller ikke tilpasset familiesituasjonen?	75
7.6 Avslutning.....	77
8. Begrunnelser for og utfordringer med fleksibel arbeidstid.....	78
8.1 Andel virksomheter med fleksibel arbeidstid	78
8.2 Arbeidsgivers vurderinger av ordninger med fleksibel arbeidstid	79
8.3 Muligheter og begrensninger sett fra arbeidstakersiden	83
8.4 Avslutning.....	88
9. Fleksibel arbeidstid, merarbeid, overtid og avspasering.....	90
9.1 Datagrunnlaget	91
9.2 Hvor mange jobber mer enn avtalt?.....	92
9.3 Hvem jobber mer enn avtalt?	94
9.4 Ordning med fleksibel arbeidstid og merarbeid	99
9.5 Hvor mange avspaserer?	101
9.6 Avslutning.....	101
10. Overtid blant heltidsansatte 2006–2017	103
10.1 SSBs data og definisjoner	104
10.2 Hvor mange jobber overtid?	104
10.3 Overtid målt ved ukeverk.....	108
10.4 Type kompensasjon	109
10.5 Andre kjennetegn ved arbeidstakere med overtid	110
10.6 Avslutning.....	114
11. Avsluttende drøfting	115
11.1 Utbredelse og utvikling.....	115
11.2 Stor variasjon i hva som kjennetegner ordningene	118
11.3 Familie – arbeid.....	119
11.4 Hva vil skje framover?	120
Referanser	121
Vedleggstabell 1	123
Vedleggstabell 2	126
Vedleggstabell 3	129

Forord

Denne rapporten handler om fleksibel arbeidstid i betydningen ordninger som skal sikre arbeidstakere mulighet for å påvirke egen arbeidstid gjennom fleksitid, muligheter for avspasering og muligheter for hjemmekontor. Ordninger med fleksibel arbeidstid løftes vanligvis fram som gode tiltak for å kombinere familie og jobb, men også som mulige seniorpolitiske tiltak og tiltak for arbeidstakere som trenger å tilpasse arbeidstiden til sin egen helse. Samtidig trekkes slike ordninger fram som populære blant arbeidstakerne også av andre årsaker enn barn, helse og familie; både arbeidstaker og arbeidsgiver kan ha fordeler av å innføre slike ordninger.

Norske arbeidstakere fikk en lovfestet rett til fleksibel arbeidstid fra 1.1.2006 forutsatt at dette ikke ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven definerer ikke hva den mener med fleksibel arbeidstid, selv om en vanlig forståelse knytter dette til muligheter for å tilpasse arbeidsdagens start og avslutning etter egne behov og ønsker, såkalt fleksitid. Vi ser her se på utbredelsen av denne typen fleksitid og på mulighetene for å jobbe hjemmefra. Spørsmål som stilles, er omfanget av slike ordninger, hvor i arbeidslivet de er vanlige og mindre vanlige, hva som kjenner seg ut i ordningene, og hvordan arbeidstakere og arbeidsgivere vurderer mulighetene for å innføre fleksibel arbeidstid på arbeidsplassen. Vi ser også på i hvilke situasjoner arbeidstakerne benytter mulighetene som ligger i ordningene med fleksibel arbeidstid, og vi bruker data fra arbeidskraftsundersøkelsene for å si noe om hvor mange arbeidstakere som jobber mer enn avtalt, og om dette er overtid, fleksitid eller noe annet. Vi har i tillegg inkludert et kapittel i rapporten som tar for seg overtidsbruken i norsk arbeidsliv i perioden 2006–2017, basert på SSBs beregninger av omfanget av overtid.

Det er ikke bare lovverket som regulerer retten til fleksibel arbeidstid. Vi ser derfor på om og hvordan fleksibel arbeidstid er regulert i de største norske tariffavtalene. Vi går også igjennom saker som har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda, jamfør at uenighet om «vesentlig ulempe for arbeidsgiver» behandles her.

På Fafo har Johannes Oldervoll stått for litteraturgjennomgangen i kapittel 2, og Kristin Alsos har gått gjennom tariffavtaler og saker i tvisteløsningsnemnda (kapittel 4). Kristine Nergaard har vært prosjektleder og har sammen med Rolf Andersen gjennomført de kvantitative analysene.

Stor takk til Fafo-kollega Inger Marie Hagen for god kvalitetssikring. Vi ønsker også å rette en stor takk til vår oppdragsgiver Arbeids- og sosialdepartementet som har bidratt med innspill og kommentarer.

Oslo, mai 2018
Kristine Nergaard, Fafo (prosjektleder)

Sammendrag

I denne rapporten har vi sett på bruken av fleksible arbeidstidsordninger i norsk arbeidsliv. Vi har avgrenset oss til fleksitid, det vil si at arbeidstaker innen visse grenser kan bestemme oppstart og avslutning av arbeidsdagen, og mulighet for å jobbe hjemmefra eller fra annet sted etter eget valg (hjemmekontor). Over tid har andelen som har fleksitid, økt. Fra 2004 til 2017 har andelen arbeidstakere med fleksitid økt med om lag 12 prosentpoeng (Bø 2005; denne rapporten). Når det gjelder muligheten for å jobbe hjemmefra, har vi ikke opplysninger om utviklingen over tid, men andre undersøkelser tyder på at dette er blitt klart mer vanlig. De ordningene vi har sett på, omfatter ikke alle typer ordninger som gir arbeidstaker muligheter for å balansere arbeid, helse, familie og fritid. Mulighetene for å avspasere opparbeidet tid vil for eksempel være mer omfattende enn det vi har oversikt over her, og er ikke avgrenset til de som har en formalisert ordning med fleksitid. Ulike typer innarbeidingsordninger er ikke tatt med selv om disse gir lengre perioder med fri. Vi har heller ikke sett på mulighetene for å gå ned i arbeidstid for å ivareta egen helse eller omsorgsforpliktelser, noe som ofte betraktes som arbeidstidsfleksibilitet i internasjonal forskning. Avgrensingen som er gjort, innebærer at det vi ser på, er ordninger som ligger nær det som er brukt som eksempel i forbindelse med lovendringen i 2006, som gir arbeidstakerne rett til fleksibel arbeidstid, og ordninger som gir såkalt tids- eller stedsfleksibilitet.

Hvem har fleksitid, og hvem har ikke

Om lag halvparten av lønnstakerne har fleksitid, og en drøy tredjedel sier at de kan jobbe hjemmefra ved behov eller som en fast ordning. Det er store forskjeller i arbeidsmarkedet når det gjelder sannsynligheten for å ha slike ordninger. Undersøkelsen tyder på at tilgangen til slike ordninger i større grad henger sammen med type stilling og type arbeid, enn om arbeidstaker har individuelle behov (småbarnsforeldre, eldre arbeidstakere). Arbeidstakere i lederyrker har oftest slike ordninger, og andelen er generelt høy blant arbeidstakere med høyere utdanning og/eller arbeidstakere i såkalte funksjonæryrker. De som er i operatør-, håndverker- og serviceyrker har langt sjeldnere fleksitid eller mulighet for hjemmekontor. Samtidig ser vi at arbeidstidsordninger som innebærer skift/turnus, går dårlig sammen denne typen fleksible arbeidstidsordninger. Dette betyr at vi finner grupper der slike ordninger er svært vanlig (funksjonærer / høyere utdannede i fast ukentlig arbeidstid), og grupper der slike ordninger er nesten fraværende (arbeider- og serviceyrker med varierende ukentlig arbeidstid). En multivariat analyse bekrefter at kjønn, alder eller det å ha små barn har liten betydning for om arbeidstakeren har fleksitid eller hjemmekontor etter kontroll for andre kjennetegn. Heller ikke sektor eller størrelse på arbeidsplassen har særlig betydning.

Forklaringene på hvorfor man ikke har slike ordninger, går også i stor grad på trekk ved arbeidet og typen arbeidstidsordning. Her er arbeidstakere og arbeidsgivere samstemte. Forklaringer som at arbeidsgiver eller arbeidstakerne ikke ønsker slike ordninger, forekommer, men langt sjeldnere.

Kjennetegn ved ordningene

Undersøkelsen avdekker at ordningene har en del fellestrekk på tvers av bransjer og yrker, men at det er stor variasjon i hvor formaliserte ordningene er. Fleksitid er nesten alltid fulgt av muligheter for avspasering. Kjernetid er vanlig, men det er også en god del arbeidstakere som har fleksitid uten at det er noen avtalt kjernetid. Muligheten for å jobbe hjemmefra er vanligvis knyttet til «ved behov», selv om et mindretall har dette som en fast ordning.

Selv om fleksitid og hjemmekontor har mange fellestrekk når det gjelder hvem som har tilbudet, er det stor variasjon i måten de reguleres på. Bestemmelser om fleksitid og avspasering er i en del tilfeller nedfelt i reglementer eller tariffavtale, selv om dette ikke er noen forutsetning for å ha slike ordninger. Både spørreundersøkelsen blant arbeidstakere og vår undersøkelse blant arbeidsgivere viser at fleksitid i en del tilfeller reguleres gjennom individuell avtale, eller praktiseres uten å være forankret i noen avtale. Undersøkelsen viser også at ordninger med fleksitid ikke nødvendigvis er kollektive i sin innretning i betydningen at dette er en rettighet for alle eller flertallet av arbeidstakerne i virksomheten. Vi ser dermed konturene av to hovedmodeller av fleksitid: kollektive og regulerte ordninger og individuelle ordninger. Førstnevnte er mest vanlige i offentlig sektor, i større virksomheter og i bedrifter med tariffavtale. Det er gjerne denne typen ordninger vi finner når arbeidstakere i operatør-, håndverker-, salgs- og serviceyrker har fleksitid. Individuelle ordninger er særlig vanlige i såkalte funksjonæryrker (akademikeryrker og høyskoleyrker) og er aller mest vanlige i lederyrker.

Undersøkelsen viser at fleksitid eller adgang til å jobbe hjemmefra ikke forutsetter registrering av oppmøte eller timekonto. Bare halvparten av arbeidstakere med fleksibel arbeidstid oppgir at de har konto for plusstid, og kun et mindretall har ordninger der man registrerer oppmøte. Det er også et mindretall blant de som har muligheter for å jobbe hjemmefra, som registrerer tiden på hjemmekontoret. Dette tyder på at fleksibel arbeidstid i mange tilfeller er basert på tillit – tillit til at arbeidet utføres, og tillit til at arbeidstaker får kompensasjon i form av avspasering.

Vi så også på hvordan fleksibel arbeidstid eller lignende ordninger reguleres i tariffavtaler. Med unntak av særavtalen i staten er dette ikke noe viktig tema i de landsdekkende tariffavtalene.

Hva brukes fleksibiliteten til? Og hva med de som ikke har slike ordninger?

Undersøkelsen viser at arbeidstakerne bruker mulighetene som ligger i ordningene for fleksibilitet, og at fleksitid og hjemmekontor brukes til flere ulike formål. Kun én av fire sier at de i liten grad bruker mulighetene, noe som viser at arbeidstakerne i hovedsak har behov for eller ønsker å utnytte de mulighetene som ligger i det å ha fleksitid og muligheter for å avspasere tid. Drøye halvparten av de som har fleksitid, sier at de bruker mulighetene i nokså eller svært stor grad. De flittigste brukerne finner vi i de gruppene som oftest har tilgang på slike ordninger, arbeidstakere i funksjonæryrker, høyskoleyrker og lederyrker. Dette kan tyde på at bruken ikke kun avhenger av at man har tilgang til en slik ordning, men at det er lettere å utnytte potensialet i ordningen i visse typer stillinger.

Fleksitid brukes for å balansere jobb, familie og egen helse – tre av fire oppgir denne typen begrunnelser. Mange jobber også mer for å få tid til reiser og fritid. Vi ser imidlertid at fleksitid dessuten brukes for å håndtere krevende perioder på jobben. Mønstrer er noenlunde det samme når det gjelder hjemmekontor. Her spurte vi ikke om reiser/fritid, men hadde ellers de samme begrunnelsene. Jobbrelaterte begrun-

nelser oppgis noe oftere blant de som jobber hjemmefra, både når det gjelder å håndtere krevende perioder, og når det gjelder å kunne konsentrere seg bedre. Og dette er i særlig grad en begrunnelse som benyttes av de som har høyere utdanning, eller som er i lederyrker/funksjonærer.

Det er ingen klare kjønnsforskjeller i hvordan fleksitiden eller hjemmekontoret benyttes. Vi kan dermed ikke si at kvinner oftere enn menn oppgir familierelaterte årsaker. Men her er sammenhengene komplekse, siden vi vet at kvinner oftere enn menn er i jobber der arbeidstidens organisering (turnus) gjør at det er mindre sannsynlig å ha fleksitid. Det er heller ingen klare aldersforskjeller; vi fant verken at unge reiser mer, eller at eldre oftere benytter ordningen for å ivareta egen helse. Vi spurte også arbeidsgiverne om det var noen spesielle grupper som særlig benytter seg av ordningen med fleksitid. Flertallet sa nei – ingen spesielle grupper skiller seg ut. I den grad noen grupper ble trukket fra, var dette småbarnsforeldre.

Halvparten av arbeidstakerne har ikke fleksitid, og kun en tredjedel av disse svarer at de ønsker en slik ordning. Disse ville brukt mulighetene på samme måte som gruppen med fleksitid: tid til familie, reiser, jobb og ivaretagelse av egen helse. Andelen som etterspør fleksitid, er høyest blant småbarnsforeldre, noe som viser at denne gruppen opplever behov for denne typen fleksibilitet. Vi vet ikke så mye om hvorfor to av tre sier nei, og med unntak av småbarnsforeldre finner vi ikke noen klare kjennetegn ved disse. En mulig forklaring er at de er i jobber der det er krevende å få slike ordninger til å fungere. Men det kan også være arbeidstakere som er fornøyde med den arbeidstiden de har i dag, eller de kan få fri om nødvendig selv om de ikke har fleksitid. Vi vet ikke om disse vil ta ordningen i bruk om muligheten byr seg. Et forhold som peker i den retning – at mulighetene tas i bruk – er at flertallet som omfattes av slike ordninger, per i dag oppgir at de benytter ordningen.

Begrunnelser for å tilby fleksibilitet: vinn-vinn

I litteraturen vises det ofte til at økt fleksibilitet kan tjene både arbeidstaker og arbeidsgiver. I arbeidsmarkeder med mindre familievennlige ordninger enn det norske, kan slike ordninger gjøre at småbarnsforeldre (gjerne mødre) kan fortsette i jobb. Der slike ordninger går sammen med et selvstendig arbeid, eller oppgavestyrte arbeid, kan friheten gå sammen med flere arbeidstimer. Arbeidsgiverne i vår undersøkelse begrunnet sitt tilbud om fleksibilitet både i rekruttering og rennomme (at slike ordninger er populære blant arbeidstakerne) og i at det også gir arbeidsgiver økt fleksibilitet: Det er lettere å håndtere perioder med høyt arbeidspress, og det reduserer behovet for overtid.

Vi har ikke kartlagt om virksomheter som ikke har fleksitid, i mindre grad har utfordringer knyttet til arbeidsstopper og rekruttering, men det er lite sannsynlig at forklaringene ligger her. Begrunnelsene som trekkes fram for at man ikke tilbyr fleksitid, går i hovedsak på arbeidets art, og at fleksitid vanskelig lar seg kombinere med de arbeidstidsordningene som benyttes i virksomheten.

Hvor mange jobber mer enn avtalt? Og på hvilke måter?

Spørreundersøkelsene som er gjennomført i forbindelse med denne rapporten, forteller hvor mange som har fleksibel arbeidstid, om de bruker mulighetene i ordningen, og til hvilket formål. Vi ønsket også å se på hvordan det jobbes i norsk arbeidsliv: Hvor mange jobber mer enn avtalt, og hva er det som kjennetegner dette arbeidet? Her hentet vi opplysninger fra SSBs arbeidskraftsundersøkelser (AKU) og så på variabler i AKU som vanligvis ikke analyseres for publiseringsformål.

På spørsmål om man jobbet mer enn avtalt siste uke (intervjuuka), oppgir 18 prosent av alle og 22 prosent av de som faktisk var på arbeid den aktuelle uka, at det gjorde de. Det er med andre ord mange som arbeider lengre dager enn avtalt. Halvparten av de som jobber mer enn avtalt, sier at dette er overtid, en knapp tredjedel sier at det er fleksitid, og 21 prosent sier at de har hatt annen type merarbeid. Begrepet *overtid* kan her favne arbeid som ikke faller inn under begrepet *pålagt overtid*.

Man kan forutsette at såkalt fleksitid skal avspaseres, jamfør formålet med ordningen. I AKU ser man på hvordan de andre formene for merarbeid – overtid og annen type ekstraarbeid – kompenseres. Samlet sett viser AKU at om lag 40 prosent av de som jobber mer enn avtalt i en gitt uke, sier at dette er tid som skal avspaseres, om lag like mange sier at dette er tid som skal betales, og cirka 15 prosent sier at det ikke gis noen kompensasjon. Tallene viser ikke overraskende at det først og fremst er arbeidstakere med fleksitidsordning som oppgir at de skal avspasere merarbeidet. I denne gruppen (avgrenset til de med fast ukentlig arbeidstid) har 12 prosent merarbeid som skal avspaseres. Dette inkluderer de som har jobbet overtid, og som oppgir at denne tiden skal avspaseres. Med andre ord: Slike ordninger med fleksitid har vesentlig betydning både for hvor mye som jobbes utover avtalt tid en gitt uke, og for hvordan slik tid kompenseres. Undersøkelsen viser også at det ikke er noen forskjell mellom de med og de uten fleksitid i hvor mange som har hatt merarbeid som skal kompenseres. Det er derimot store forskjeller mellom yrkeskategorier når det gjelder hvordan overtid kompenseres – ledere og andre i såkalte funksjonæryrker oppgir oftere enn andre at overtiden enten avspaseres eller ikke kompenseres.

Overtid i norsk arbeidsliv 2006–2017

Som del av rapporteringen har vi sett på utviklingen av overtid i arbeidsmarkedet. Datagrnnlaget er SSB-tall for andel arbeidstakere med overtid og antall overtidsukeverk. Tallene omfatter kun heltidsansatte.

SSBs tall viser at om lag 10 prosent av lønnstakerne har jobbet overtid siste uke per 2017. Det har vært en nedgang over tid, først et fall i forbindelse med finanskrisa og deretter en mindre nedgang fra 2016 til 2017.

Menn i heltidsstillinger jobber oftere overtid enn heltidsansatte kvinner. Forskjellen er betydelig og stabil. Det er også klare forskjeller mellom bransjer i hvor vanlig det er å jobbe overtid. Andelen arbeidstakere med overtid er høyest i bransjer som elektrisitet, vann og renovasjon, finansiering og forsikring, industri og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift. Overtid er minst vanlig i helse- og sosialsektoren og innen undervisning. Arbeidstakere i operatør- og håndverkeryrker oppgir oftest å ha jobbet overtid, mens andelen er lavest i salgs- og serviceyrker.

Vi har også sett på hvor mange overtidstimer den enkelte har. Blant de som jobber overtid, oppgir to av tre at de har jobbet inntil åtte timer overtid siste uke. Et mindretall av de med overtid – en knapp tiendedel – sier at de har jobbet 16 timer overtid eller mer siste uke. Arbeidstakere i lederstillinger skiller seg ut ved at de oftere enn andre har mange timer med overtid.

English summary

Flexible working hours

In this report we have examined the use of flexible working hour schemes in Norwegian working life. We have limited our study to flexitime, whereby the employer within certain limits can decide on the core working hours, and the opportunity to work from home or from another self-chosen location (home office). The proportion of employees who work flexitime has increased over time, and by approximately 12 percentage points from 2007 to 2017 (Bø 2005; this report). Regarding the opportunity to work from home, we have no information on the trend over time, but other studies indicate that this has become far more common. The schemes that we have examined do not include all types of schemes that provide employees with opportunities to balance work, health, family and leisure time. The opportunities for taking time off in lieu for extra hours worked, for example, will extend beyond the overview that we have in this report and are not limited to those employees who have a formalised flexitime arrangement. Various types of working time schemes are not included, even though these provide longer periods of time off (compressed workweeks). Nor have we examined the possibilities of reducing working hours in order to take care of health or fulfil care commitments, which are often considered as working time flexibility in international research. The limitations we have set mean that what we examine are schemes that resemble those used for example in connection with the legislative change in 2006 that gave employees the right to flexible working hours, and schemes that provide so-called flexible working schemes with regard to time and place.

Who has and who does not have such schemes

Approximately half of the salaried employees have flexible working hours and a little over one-third state that they can work from home according to need, or as a fixed arrangement. There are considerable differences in the labour market in terms of the probability of having such schemes. The study indicates that access to these is more generally associated with the type of position and type of work involved, rather than the individual needs of the employee (parents of young children, older employees). Employees in management occupations most often have such schemes, and the proportion is generally high among employees with higher education and/or in so-called white-collar occupations. Those in the plant and machine operator, craft and related trades, or service occupations enjoy flexitime or the possibility of working from home far more rarely. We also observe that working time schemes that involve shift work seem unsuited to these types of schemes. This means that we find groups for whom flexible working hours are very common (white-collar workers/those with higher education who work fixed weekly hours) and groups for whom they are almost non-existent (manual and service occupations with variable working hours per week). A multivariate analysis confirms that gender, age or having young children has little bearing on whether employees have flexitime or a home office, after controlling for

other characteristics. Nor does sector or size of the workplace have any particular significance.

The explanations for why such schemes are not available are also largely associated with the work and the type of working time arrangement. Employees and employers concur on this. Explanations such as a lack of desire for such schemes on the part of employers or employees are also put forward, but far more seldom.

Characteristics of the schemes

The study reveals that the schemes have some shared features across sectors and occupations, but that there is also considerable variation in the degree to which they are formalised. Flexitime is almost invariably accompanied by opportunities for taking time off in lieu. Core working hours (when the employee has to be present) are common, but a significant number of employees also have flexitime without any agreement on core working hours. The opportunity to work from home is normally associated with 'according to need', although a minority enjoy this as a fixed arrangement.

Although flexitime and home office have many features in common in terms of the employees who are offered this, there is considerable variation in the way in which it is regulated. Provisions on flexitime and time off in lieu are in some cases stipulated in regulations or collective agreements, although this is not a prerequisite for having such schemes. The survey conducted among employees as well as our investigations among employers show that in some cases flexitime is regulated through individual agreements or practised without any basis in an agreement. The study also shows that flexitime schemes are not necessarily collective in their approach, in the sense of being an entitlement for all, or the majority, of the employees in the enterprise. We thereby observe the outlines of two main models of flexitime: collective, regulated schemes and individual schemes. The former is most frequent in the public sector, in large enterprises and in enterprises with a collective agreement. We generally find these types of schemes when employees in operator, craft, sales and service occupations have flexible working hours. Individual schemes are particularly prevalent in so-called white-collar occupations (academic, university and higher education occupations) and are most frequent of all in management occupations.

The study shows that flexitime or access to working from home do not require attendance records or time banking. Only half of employees with flexible working hours report that they have a time banking scheme, and only a minority have schemes for recording attendance. Only a minority of those who have the opportunity to work from home record their hours in the home office. This indicates that flexible working hours in many cases are based on trust – trust that the work will be performed and trust that the employee will be compensated in the form of time off in lieu.

We also examine how flexible working hours or similar schemes are regulated in the collective agreements. With the exception of the special agreement for the civil service, this topic does not feature significantly in the basic collective agreements.

How is the flexibility used, and what about those who do not have such flexibility?

The study shows that the employees use the opportunities inherent in the flexibility schemes, and that flexitime and the home office are used for various different purposes. Only one in four states that they rarely make use of the opportunities, indicating that the employees in general need, or wish to utilise, the opportunities provided

by flexitime and the possibility for time banking. A little more than half of those who have flexitime state that they use this possibility to a fairly great or very great degree. We find the most frequent users in the groups that most often have access to such schemes: employees in white-collar occupations, university college level professions, and management occupations. This may indicate that the use depends not only on having access to this type of scheme, but that it is easier to exploit the potential of the scheme in certain types of positions.

Flexitime is used to balance work, family and health – three out of four report this type of reason. Many employees also work extra time in order to have time for travel and leisure. The pattern is somewhat the same when it comes to the home office, where we did not ask about travel/leisure time, but otherwise the same reasons were given. Work-related reasons are reported somewhat more frequently among those who work from home, both in terms of dealing with demanding periods and being able to concentrate better, and this reason is used particularly by those with higher education or in management/white-collar occupations.

There are no obvious gender differences in how flexitime or the home office are used. We are therefore unable to state that women report family-related reasons more frequently than men, but the associations here are complex, since we know that women tend more than men to work in jobs where the organisation of working hours (shift work) renders it less likely to have flexitime. Nor are there any obvious age differences; we did not find that young employees travel more, or that older employees use the scheme more frequently to take care of their health. We also asked the employers whether any special groups made particular use of the flexitime scheme. The majority stated that no groups emerged as especially prominent. To the extent that any groups were highlighted, it was that of parents of young children.

Half of the employees do not have flexitime, and only one-third of these respond that they would like to have such a scheme. These employees would use the opportunities in the same way as the group that has flexitime – time for family, travel, work and to take care of their health. The proportion of those who call for flexitime is highest among parents of young children, which shows that this group feels a need for this type of flexibility. We have little knowledge as to why two out of three respond negatively, and with the exception of parents of young children we find no obvious characteristics of these employees. One possible explanation is that they work in jobs where it is difficult for such schemes to function, but they might also be employees who are satisfied with their current working hours, or they can take time off if necessary even though they do not have flexitime. We do not know whether these would make use of the scheme if the opportunity presented itself. The fact that the majority of those encompassed by such schemes report that they utilise them is a factor pointing in that direction.

Reasons for offering flexibility: win-win

The literature often points to the fact that increased flexibility can benefit both employee and employer. In labour markets with less family-friendly schemes than those in Norway, such schemes can enable parents of young children (generally mothers) to continue to work. Where such schemes go hand in hand with independent working or task-based work, the freedom may be associated with increased working hours. The employers justified their offer of flexibility on the basis of recruitment and reputation (popular schemes) and of the increased flexibility that these schemes also provide to the employer: it is easier to deal with periods of high work pressure and reduces the need for overtime.

We have not identified whether enterprises that do not have flexitime have fewer challenges related to work stoppages and recruitment, but it is unlikely that the explanations can be found here. The reasons highlighted for not offering flexitime are mainly related to the nature of the work and the difficulty of combining flexitime with the working hour schemes used in the enterprise.

How many employees work more than their contracted hours? And in what ways?

The surveys conducted in connection with this study tell us how many employees enjoy flexible working hours, whether they use the opportunities provided by the scheme, and for what purpose. We also wanted to examine how employees work in the Norwegian labour market: how many work more than the contracted hours and what characterises this work. With this aim we retrieved information from Statistics Norway's labour force survey (AKU) and looked at variables in the survey that are not normally analysed for the purposes of publication.

In response to the question of whether more than the contracted hours were worked in the previous week (the interview week), 18 per cent of all the respondents and 22 per cent of those who were actually at work in the relevant week responded in the affirmative. In other words, many employees work longer days than those stipulated in their contracts. Half of those who work more than is stipulated state that this is overtime, a little less than one-third state that it is flexitime and 21 per cent state that they have undertaken another type of additional work. The concept of overtime in this context can encompass work that is not included in the concept of mandatory overtime.

AKU shows how the other forms of additional work (overtime and other type of extra work) are compensated. As a whole, AKU reveals that approximately 40 per cent of those who work more than their contracted hours in a given week state that this will be taken as time off in lieu, approximately the same proportion state that they will be paid for this time, and around 15 per cent report that they will not be given any compensation. The figures show, not surprisingly, that those who report that they will take time off in lieu for additional hours worked are primarily employees with flexitime schemes. A total of 12 per cent in this group (limited to those with fixed weekly working hours, i.e. working the same number of hours per week) have additional hours worked that will be taken in lieu. This includes those who have worked overtime and who report that this time will be taken in lieu. In other words, flexitime schemes have a significant bearing on the number of hours worked outside of the contracted hours in a given week, and how this time is compensated. The study also shows no difference between those employees with and those without flexitime in terms of how many had additional work to be compensated. However, there are considerable differences between occupational categories with regard to how overtime is compensated – managers and others in so-called white-collar occupations report more frequently than others that overtime is either taken as time off in lieu or is not compensated.

Overtime in Norwegian working life 2006–2017

As part of the reporting, we have examined the development of overtime in the labour market. The entire data material is taken from Statistics Norway for the proportion of employees working overtime and the number of man-weeks of overtime work. The figures only include full-time workers.

Statistics Norway's figures show that approximately 10 per cent of salaried employees have worked overtime in the previous week in 2017. There has been a decline over time, first in connection with the financial crisis and later a smaller decline from 2016 to 2017.

Men in full-time positions work overtime more often than women in full-time employment. The difference is significant and stable. There are also clear differences between sectors in terms of the frequency of overtime work. The proportion of employees working overtime is highest in the following sectors: electricity and water supply; finance and insurance; manufacturing; professional, scientific and technical activities; and real estate activities. Overtime is least common in the health and social services sector and in teaching. Employees in the plant and machine operator and the craft and related trades occupations report having worked overtime most frequently, while the proportion is lowest in sales and service occupations.

We have also examined how many overtime hours are worked by each individual employee. Among those who work overtime, two out of three reported having worked up to eight hours of overtime in the previous week. A minority of those working overtime – a little less than one-tenth – report that they have worked 16 hours of overtime or more in the previous week. Employees in management positions are differentiated by having worked many hours of overtime more frequently than others.

1. Innledning

Temaet for denne rapporten er ordninger som gir arbeidstaker større fleksibilitet når det gjelder egen arbeidstid, og vi ser på to typer fleksibilitet: muligheten til selv å på bestemme arbeidsdagens start og avslutning («fleksitid») og muligheten for å jobbe hjemmefra eller fra andre steder arbeidstaker selv bestemmer («hjemmekontor»). Dette kan betegnes som henholdsvis tids- og stedsfleksibilitet. I Norge har arbeidstakerne hatt en (avgrenset) rett til fleksibel arbeidstid fra 1.1.2006. Vi vet imidlertid ikke hvor mange som i praksis har denne rettigheten, noe som er ett av temaene for denne undersøkelsen.

1.1 Fleksibilitet – et begrep med ulike perspektiver

Arbeidstidsfleksibilitet kan analyseres fra et arbeidstakerperspektiv og et arbeidsgiverperspektiv (se f.eks. Chung 2009 for en drøfting). En rekke norske og internasjonale studier drøfter fleksibilitet ut fra begreper som numerisk og funksjonell fleksibilitet, som refererer til arbeidsgivers strategier for effektiv bemanning og oppgaveløsning (for norske studier se Olsen & Torp 1998; Barth & Ringdal 2005; Dale-Olsen 2014). Andre diskusjoner og studier tar utgangspunkt i arbeidstakers behov, blant annet hvordan arbeidstiden kan tilpasses ulike livsfaser gjennom ulike typer arbeidstidsordninger. Fleksible arbeidstidsordninger i sistnevnte forstand trekkes ofte fram som tiltak som kan tjene *både* arbeidstaker og arbeidsgiver, fordi det blir lettere for virksomhetene å rekruttere og beholde arbeidskraften. Diskusjonen om ordninger som gir den enkelte økt innflytelse på egen arbeidstid, har tradisjonelt vært knyttet til de fleksibilitetsbehov småbarnsforeldre har i et «work-life-balance»-perspektiv (Allen mfl. 2013; Albertsen mfl. 2007; NOU 1987: 9A). I de senere år har man også sett på fleksibilitet og mulighetene for å tilpasse arbeidslivet for eldre arbeidstakere (Bal & Jansen 2016). Mens nord-amerikanske studier ofte inkluderer muligheter for deltid / redusert arbeidstid for foreldre (mødre) i sine studier av fleksibel arbeidstid, brukes gjerne en snevrere definisjon i nyere europeiske studier.

1.2 Den norske debatten om fleksibel arbeidstid

Temaet fleksible arbeidstidsordninger har stått på den norske dagsordenen i mange tiår. Spørsmålet om fleksibilitet har vært sentralt i offentlige utredninger fra 1987 (NOU 1987: 9A *Arbeidstidsreformer*) fram til Arbeidstidsutvalget i 2016 (NOU 2016: 1 *Arbeidstidsutvalget – Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*). I de nesten 30 årene mellom disse to utredningene har ulike aspekter ved arbeidstid og fleksibilitet vært drøftet i offentlige utredninger, i stortingsmeldinger, i offentligheten og mellom partene i arbeidslivet.

Allerede i Arbeidstidsutvalget i 1987 ble spørsmålet om en individuell tilpasning av arbeidstiden diskutert. Utvalget ble opprettet i 1984, i en periode hvor en reduksjon av arbeidstiden sto på dagsordenen, jamfør at 37,5 timers uke ble innført avtaleveien i tariffoppgjøret i 1986. Utvalget diskuterte ulike aspekter ved mulige arbeidstidsreformer uten å komme med anbefalinger. Ett av temaene i utvalgets mandat var

«mer fleksible arbeidstidsordninger». Her var man blant annet opptatt av hvordan kortere arbeidstid skulle tas ut, for eksempel gjennom lavere pensjonsalder, kortere daglig arbeidstid, lengre svangerskapspermisjon eller lengre ferie. Et annet tema som var sentralt på 1980-tallet, var spørsmålet om småbarnsforeldres behov for tilpasning til arbeidslivet. I 1987 ønsket 24 prosent av arbeidstakerne å ha muligheter for større variasjon i når de begynner/avslutter den daglige arbeidstiden, mens 36 prosent ønsket større muligheter for å opparbeide tid som kan avspaseres senere (tabell 11.12 i NOU 1987: 9A). Det ble konkludert med at det til dels var stor interesse for mer varierte arbeidstider og bedre avspaseringsmuligheter.

Ti år senere la Colbjørnsenutvalget (NOU 1999: 34) stor vekt på at så vel produksjonsformer som arbeidstakernes preferanser og tilpasning var i endring. Under tittelen «Nytt millennium – nytt arbeidsliv?» diskuterte utvalget hvordan økt konkurranse, nye måter å organisere produksjonen på (f.eks. nettverksorganisasjoner), «empowerment» og forventninger fra nye generasjoner i arbeidslivet (generasjon X) ville innebære behov for en mer fleksibel organisering av arbeidslivet. Utvalget viste til at man kunne se for seg tre modeller for arbeidstid: normalarbeidstid, gjennomsnittsberegning over lengre tid (for eksempel ett år) og langsiktig tidskonto. Utvalget foreslo å se nærmere på bruken av tidskonto/gjennomsnittsberegning.

Spørsmålet om individuell fleksibel arbeidstid / fleksitid ble del av mandatet for utvalget som gikk igjennom arbeidsmiljøloven, Arbeidslivslovutvalget, som la fram sin innstilling i 2004 (NOU 2004: 5). Arbeidslivslovutvalget la vekt på behovet for den enkelte arbeidstaker til å tilpasse arbeidstiden til livssituasjonen:

«Fleksibilitet for arbeidstakeren ligger først og fremst i muligheten til å tilpasse sin arbeidstid, arbeidsmengde og innholdet i arbeidet til sin generelle livssituasjon. Noen arbeidstakere har i større grad enn før mulighet til å ordne sitt arbeid slik at det er bedre tilpasset behovet til familie og andre aktiviteter, gjennom tidskontoordninger, fleksitid og tilrettelegging av arbeidet. Fleksibilitet kan også innebære muligheten til å arbeide hjemme. Familie og jobb vil ikke lenger være strengt atskilt. Fleksibiliteten kan i den sammenheng få en negativ effekt dersom det blir vanskelig å sette grenser for hvor langt inn i privatsfæren arbeidsgiveren/jobben skal få komme.» (NOU 2004: 5: 109)

Utvalget viste til at det er store forskjeller mellom ansatte i adgangen til fleksibel arbeidstid, for eksempel muligheter til å velge oppmøtetidspunkt. Utvalget foreslo å lovfeste en individuell rett til fleksibel arbeidstid, men der også virksomhetenes behov ble ivaretatt:

«Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.» (Arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd)

Stortinget vedtok dette, og paragrafen er senere ikke endret.

Økt fleksibilitet for arbeidstakerne var også sentralt i mandatet til Arbeidstidsutvalget (NOU 2016: 1: 11–12), og problemstillingen ble diskutert i ulike sammenhenger. Utvalget viste til at det er viktig at arbeidstakere får anledning til å utnytte de mulighetene for fleksibilitet som blant annet skapes av ny teknologi, og de var også opptatt av at ordninger som fleksibel arbeidstid kunne bidra til økt arbeidstilbud:

«Utvalget vil også peke på den lovfestede retten til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 10-2

tredje ledd. Dette er en bestemmelse som, dersom den blir gitt ytterligere positivt innhold, kan bidra til økt arbeidstilbud idet den gjør kombinasjonen arbeid og omsorgsansvar lettere.» (NOU 2016: 1: 20).

Utvalget foreslo å framheve bestemmelsen i § 10-2 tredje ledd om arbeidstakers rett til fleksibel arbeidstid og at det arbeides videre med å tydeliggjøre regelverket. Fleksibilitet var også diskutert i andre sammenhenger, blant annet i diskusjonene om arbeid på søn- og helgedager, om stillinger som skal unntas fra vernet i arbeidstidskapitlet, og om kveldsarbeid, og det ble framsatt forslag til endringer på de to siste områdene. Utvalget pekte også på at rammen for gjennomsnittsberegning ved individuell avtale er utvidet, noe som muliggjør lengre dager. Utvalget viser derfor til at «det [er] viktig å følge med på hvordan denne ordningen brukes, med sikte på eventuelle utilsiktede konsekvenser for arbeidstakernes vern og velferd». (NOU 2016: 1: 19). I etterkant er rammen for nattarbeid endret slik at arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale arbeid mellom kl. 21 og kl. 23. Denne typen arbeid skal skje på arbeidstakers eget initiativ, det vil si for arbeidstakere som ønsker det.

1.3 Reguleringer og arbeidsmiljø

Fleksible arbeidstidsordninger gir arbeidstakerne større frihet til å bestemme når og hvor arbeidet skal utføres. Arbeidstiden må likevel følge arbeidsmiljølovens bestemmelser for maksimal daglig og ukentlig arbeidstid, arbeidsfrie perioder, når på døgnet arbeidet skal utføres, med mer. Her er det et unntak for arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger, da disse er unntatt fra store deler av arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel.

Loven gir ikke noen detaljer om utformingen av fleksible arbeidstidsordninger, og slike ordninger vil vanligvis være konkretisert i tariffavtaler, særavtaler, personalreglement og/eller individuelle avtaler. Forhold som kan tenkes regulert, er kjernetid, ytre grenser for daglig og ukentlig arbeidstid, definisjon av nattarbeid, regler for pluss- og minustid, antall dager som kan avspaseres, periode for opparbeiding og avspasering med videre. En del virksomheter vil også ha retningslinjer for fjernarbeid/hjemmekontor. Slike retningslinjer kan spenne fra regler som skal ivareta arbeidstakers arbeidsmiljø, til bestemmelser om datasikkerhet. Arbeidsgivers ansvar og reguleringer vil dermed ha to formål: sikre at lovens bestemmelser følges (arbeidsgiveransvaret) og sikre at ordningene har en utforming som ivaretar både arbeidstaker og virksomhet.

Ordninger for fleksibel arbeidstid kan også ha utfordringer fra et verneperspektiv. Tidligere undersøkelser viser for eksempel til utfordringer ved at opparbeidet tid ikke avspaseres på grunn av arbeidspress (Nicolaisen 2012). Vi vet i tillegg at en god del arbeidstakere er tilgjengelige for arbeidsgiver også på fritiden, for eksempel ved å besvare e-post eller andre henvendelser. I Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø i 2013 (LKU 2013) ble respondentene spurt om de leser eller svarer på jobberelatert e-post i fritiden, om de mottar jobberelaterte henvendelser via telefon eller oppdaterer seg via «elektronisk informasjon». Én av fire oppga å gjøre dette daglig, mens ytterligere 37 prosent svarte at dette skjer minst en gang i uka (NOU 2016: 1: 110–111). Videre framgår det at foreldre, i større grad enn sysselsatte i andre familiefaser, «logger seg på igjen» etter arbeidstid. Ledere er generelt mer tilbøyelige til å ta med seg jobben hjem enn øvrige arbeidstakere, og andelen som jobber hjemmefra, øker med utdanningens lengde. I levekårsundersøkelsen fra 2016 har andelen som leser e-post eller svarer på henvendelser på andre måter daglig, økt fra 15 til 18 prosent, mens andelen som gjør dette ukentlig, har økt fra 37 til 44 prosent. Denne typen arbeid er

dermed i framvekst. Vi vet ikke hvordan denne typen arbeid, det vil si at man «logger seg på» utenom ordinær arbeidstid, henger sammen med fleksible arbeidstidsordninger, men man kan spørre om ikke skillet mellom arbeidstid og fritid blir mer uklart for arbeidstakere som generelt har store muligheter for å jobbe hjemmefra eller jobbe fleksibelt på andre måter. Samtidig var ønsket om å sikre arbeidstakerne mer fleksibilitet gjennom muligheten til å utføre noe av arbeidet på kveldstid etter eget ønske, en begrunnelse for at det nå er åpnet for å inngå individuelle avtaler om arbeid mellom kl. 21 og 23 (Prop. 72 L (2016–2017)). Reglene gjelder fra 1.7.2017 og er rettet mot arbeidstakere som jobber dagtid, og det er kun arbeidstaker som kan ta initiativet til arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00.

En annen problemstilling i tilknytning til fleksibel arbeidstid er avveiningen mellom arbeidstid og overtid, det vil si spørsmålet om når lengre dager er arbeidstid som skal avspaseres, når det er overtid som skal kompenseres fullt ut, og når overtiden delvis skal avspaseres (unntatt overtidstillegget). Vi vet fra andre undersøkelser at ikke all overtid registreres (NOU 2016: 1: 112–113). Enkelte utenlandske studier tyder på at arbeidstakere som «belønnes» med fleksibel arbeidstid, jobber mer, det vil si «gratis» arbeidstid for arbeidsgiver (Chung 2016).¹

1.4 Definisjoner, avgrensinger og problemstillinger

Definisjoner og avgrensinger

Hva menes så med fleksibel arbeidstid? I henhold til drøftingen i Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5) omfatter dette fleksitid, det vil si «en adgang for arbeidstaker til, innenfor visse rammer, selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges». Men ordningen «innebærer også at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres i samråd med arbeidsgiver.» Utvalget velger derfor å bruke begrepet fleksibel arbeidstid og mener med dette å fange opp både avtaler om fleksitid og andre former for fleksibel arbeidstid. Det framgår ikke detaljert hva som menes med «andre former for fleksibel arbeidstid». Utvalget viser til at

«Fleksibel arbeidstid innebærer en mulighet for arbeidstaker til å få arbeidstiden tilpasset sine behov. Det nærmere innholdet i 'fleksibel arbeidstid' er ikke definert. Det vil være opp til arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap å finne fram til løsninger som ivaretar arbeidstakers ønsker og behov, samtidig som de oppfyller kravet om 'uten vesentlig ulempe' for virksomheten.» (NOU 2004: 5)

Tilsvarende vurderinger framkommer også i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Dette tilsier at fleksibel arbeidstid, som brukt i arbeidsmiljøloven, vektlegger fleksibilitet for arbeidstaker med utgangspunkt i arbeidstakers egne behov. Det stilles ikke noen krav til at arbeidstaker skal begrunne hvorfor han/hun benytter sin rett til fleksibel arbeidstid.

En annen type fleksibilitet som kan oppfattes som å ligge nær begrepet fleksibel arbeidstid, er mulighetene til fjernjobbing, det vil si å jobbe hjemmefra eller fra andre steder etter eget valg, ved behov. Dette betegnes av og til som stedsfleksibilitet (flex-space). Muligheten for fjernjobbing har økt med den teknologiske utviklingen som ikke bare gjør at arbeidstakere har PC hjemme, men at man kan logge seg på virksomhetens dataservert og arbeide som om man var på kontoret. Å kunne jobbe hjemmefra

¹ <http://theconversation.com/flexible-working-is-making-us-work-longer-64045>

ved behov / arbeidstakers ønske vil ligge innenfor en alminnelig forståelse av fleksibilitet for arbeidstakere.

En del virksomhetsbaserte arbeidstidsordninger innebærer avspaseringsordninger. Eksempler er innarbeidingsordninger (langvakter/langturnus) som forutsetter avspasering på et senere tidspunkt. Arbeidstidsordningene i Nordsjøen er et kjent eksempel, men det finnes slike ordninger i andre bransjer, blant annet i visse typer helseinstitusjoner. Innen bygg og anlegg kan arbeidstidsordningene være lagt opp slik at arbeidstakerne har lengre friperioder (langhelg) kombinert med mer intensivt arbeid den perioden de befinner seg på byggeplassen/anlegget. Vi vil i utgangspunktet se bort fra slike ordninger, siden disse faller utenfor det vi betrakter som «fleksibel arbeidstid» for den enkelte arbeidstaker.

Det finnes også ordninger som ligger i skjæringspunktet mellom individuell og kollektiv fleksibilitet. Enkelte institusjoner innen helse og sosial omsorg har såkalt ønsketurnus eller forhandlingsturnus, der en arbeidstaker kan prioritere hvilke vakter han/hun foretrekker. Dette settes så sammen til en samlet arbeidsplan der resterende vakter fordeles, og der man samtidig sikrer at hviletidsbestemmelser og timetall med mer går opp. I utgangspunktet vil denne typen arbeidstidsordninger falle utenfor den oftest brukte definisjonen av fleksibel arbeidstid (Ingstad mfl. 2016: 198–200).

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om fleksibel arbeidstid omfatter arbeidstakere som dekkes av bestemmelsene i kapittel 10. Arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling antas å ha innflytelse på egen arbeidstid gjennom sin stilling. Dette behøver ikke bety at denne typen arbeidstakere i praksis har den typen fleksibilitet som ligger i bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd. En hektisk arbeids situasjon eller omfattende lederansvar kan gjøre at arbeidstakeren har få muligheter til å avspasere eller komme sent/gå tidlig. Dette innebærer at vi ikke utelukker disse gruppene fra vår undersøkelse, men at vi tar sikte på å identifisere arbeidstakere som oppgir at de er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, slik at disse kan skilles ut i analysene.

Et annet spørsmål er om man skal unnta arbeidstakere med bestemte typer arbeidstidsordninger som skift/turnus fra spørsmålene. Man kan anta at det her er langt mer krevende å benytte fleksitid eller avspaseringsordninger. Vår vurdering er imidlertid at nettopp disse gruppene vil være relevante for undersøkelsen, fordi de per i dag er overrepresentert blant de som ikke har fleksibel arbeidstid, samtidig som de vil ha samme type behov for individuell fleksibilitet som andre arbeidstakere.

Vi vil her begrense oss til individuelle ordninger for fleksibel arbeidstid, det vil si

- muligheten til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges, i betydningen frihet til å velge oppstart og avslutning innen visse grenser. Dette betegnes som *fleksitid*;
- muligheten til å arbeide hjemmefra eller fra andre steder ved behov. Dette betegnes som *hjemmekontor*;
- muligheten for å spare opp tid og ta fri hele eller halve dager, det vil si *avspasering*.

Vi er særlig opptatt av arbeidstakere som omfattes av arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, det vil si fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Samtidig ser vi det som hensiktsmessig å kartlegge opplevd fleksibilitet blant arbeidstakere i lederstillinger og særlig uavhengige stillinger. Det

er kun i ett av våre datasett at vi har spurt om arbeidstakeren er unntatt fra lovens bestemmelser, og vi vil derfor i hovedsak nærme oss dette ved å se på om arbeidstakere i lederstillinger og øvrige arbeidstakere skiller seg fra hverandre når det gjelder våre spørsmål om fleksibel arbeidstid.

Problemstillinger

I undersøkelsen vil vi for det første kartlegge utbredelse av fleksible arbeidstidsordninger i betydningen fleksitid med eller uten mulighet for avspasering og mulighet for hjemmekontor samt variasjoner i hvem som har tilgang til slike ordninger. Er dette ordninger som gjelder i alle deler av arbeidsmarkedet, eller er fleksitid og hjemmekontor begrenset til visse typer yrker og bransjer? Vi ser samtidig på sammenhengen mellom ulike typer fleksibel arbeidstid og kjennetegn ved arbeidstakerens yrke, arbeidstidsordning og kjennetegn ved arbeidsplassen som bransje og størrelse.

Vi vil for det andre se på hva som kjennetegner ordningene for fleksibel arbeidstid. Er disse forankret i et reglement eller en tariffavtale, eller er de en del av en individuell avtale? Hvordan er fordelingen mellom ordninger som kan betraktes som kollektive og regulerte i betydningen at de gjelder alle/flertallet av arbeidstakerne på en arbeidsplass, og ordninger som avtales mellom den enkelte arbeidstaker og hans/hennes arbeidsgiver. Er det en fastsatt kjernetid der arbeidstaker må være til stede? Er det muligheter for å avspasere hele dager? Registreres arbeidstiden og eventuell pluss- og minustid?

En tredje problemstilling er hvorfor og i hvilke situasjoner arbeidstakere benytter fleksibel arbeidstid. Er dette for å ivareta hensyn til barn, familie og egen helse? I hvilken grad brukes «fleksitiden» til andre formål, for eksempel fritid eller å håndtere perioder med høy arbeidsbelastning?

En fjerde problemstilling er hvor lett eller vanskelig det er å tilby ordninger med fleksitid og hjemmekontor. Hva er begrunnelsen for virksomheter som ikke har innført slike ordninger? Samsvarer dette med arbeidstakernes vurderinger av hvorfor de eventuelt ikke har fleksitid?

En femte problemstilling gjelder sammenhengen mellom fleksibel arbeidstid, avspasering og overtid. Her ser vi på de som arbeider mer enn avtalt i en gitt uke. Er dette timer som skal lønnes eller avspaseres, eller gis det ingen kompensasjon? Finner vi forskjeller mellom bransje og yrker og mellom kvinner og menn? Dette vil gi innsikt i den faktiske arbeidstiden for ulike grupper arbeidstakere og vil dermed si noe om praktiseringen av bestemmelser om overtid og fleksitid.

En sjette problemstilling dreier seg om overtid og overtidsbruk. Hvor mange jobber overtid, hvor i arbeidslivet jobbes det overtid, hvor mye overtid jobbes det i norsk arbeidsliv, og hva har utviklingen vært over tid? Dette er et tema som ikke direkte kan knyttes til fleksible arbeidstidsordninger, men som er del av oppdraget fra Arbeids- og sosialdepartementet.

En siste problemstilling er om og hvordan fleksibel arbeidstid reguleres i norske tariffavtaler. Hvor mange avtaler har bestemmelser om fleksibel arbeidstid, og hva reguleres?

1.5 Gangen i rapporten

I kapittel 2 gir vi en kortfattet oversikt over tidligere studier med særlig vekt på Norge og Norden. I kapittel 3 redegjøres det for data og metode. I kapittel 4 diskuterer vi omfanget av ulike typer fleksible arbeidstidsordninger i norsk arbeidsliv og hva som kjennetegner arbeidstakere som har eller ikke har slike ordninger. I kapittel 5 ser vi

på hvordan ordningene er regulert, mens vi i kapittel 6 drøfter bruken av slike ordninger og hvordan arbeidstakerne vurderer mulighetene for fleksibel arbeidstid. I kapittel 7 diskuterer vi fleksibel arbeidstid fra et arbeidsgiverperspektiv: Hvorfor tilbyr virksomhetene slike ordninger, og hva kjennetegner virksomheter som ikke har fleksibel arbeidstid? I kapittel 8 ser vi på merarbeid: Hvor mange jobber mer enn avtalt, er dette overtid, fleksitid eller noe annet, og hvordan kompenseres arbeid utover avtalt tid? I kapittel 9 er temaet om og hvordan fleksibel arbeidstid reguleres i tariffavtalene, mens vi i kapittel 10 samler trådene i en konklusjon.

2. Litteraturgjennomgang: tids- og stedsfleksible arbeidsordninger

De siste tiårene er arbeidstakerorientert fleksibilitet blitt viet mye oppmerksomhet, ikke minst innenfor bedrifts- og organisasjonspsykologien, men også innenfor ledelsesforskning og arbeidssosiologi. Det sentrale spørsmålet er om bedrifter kan bidra til lykkeligere og mer produktive arbeidstakere ved å gi dem større innflytelse over arbeidets plassering i tid og/eller rom.

I den internasjonale forskningslitteraturen har det ikke vært uvanlig å studere fleksible arbeidsordninger samlet, men store deler av litteraturen skiller mellom *tids-* og *stedsfleksible* arbeidsordninger. Hvor førstnevnte viser til arbeidstakers muligheter til å påvirke arbeidstidens plassering eller varighet, viser sistnevnte til ordninger som gjør det mulig for arbeidstaker å utføre arbeidsoppgaver utenfor arbeidsplassen, og da særlig hjemmefra. Den internasjonale forskningslitteraturen bruker et stort antall ulike begreper om stedsfleksible ordninger, men vi vil her holde oss til begrepene *stedsfleksibilitet* og *hjemmekontor*.² Hva angår tidsfleksible ordninger, ser vi større bredde. Her kan det være snakk om ordninger som gjør det mulig for arbeidstaker å påvirke arbeidstidens begynnelse og slutt, uten å kunne påvirke arbeidstidens daglige varighet, eller ordninger som gjør det mulig for arbeidstaker å variere den daglige, ukentlige eller månedlige arbeidsinnsatsens etter egne behov. Sistnevnte kjenner vi gjerne som såkalte *tidsbankordninger*, hvor arbeidstaker har mulighet til å opparbeide avspasering.

Det foreligger etter hvert omfattende litteratur om tids- og stedsfleksible arbeidsordninger. Langt de fleste av studiene undersøker virkningene av tids- og stedsfleksible arbeidsordninger og da særlig på arbeidstakernes opplevelse av tidsknapphet og balanse mellom arbeid og familie. Svært få studier beskjeftiger seg med omfanget av arbeidstidsfleksible ordninger, og desto færre med spørsmålet om hvem som har adgang til å bestemme over egen arbeidstid, og hvorfor. I det følgende ser vi på tilgjengelig informasjon om omfanget av tids- og stedsfleksibilitet i Norge, før vi forsøker å plassere norsk arbeidstakerorientert fleksibilitet i en europeisk kontekst. Avslutningsvis ser vi på de mest relevante undersøkelsene av fleksible arbeidsordninger.

2.1 Omfanget av fleksible arbeidstidsordninger i Norge og Europa

Ovenfor har vi skilt mellom fleksible arbeidstidsordninger som gjør det mulig for arbeidstakeren å bestemme arbeidstidens begynnelse og slutt innenfor visse rammer, eller såkalt *fleksitid*, og ordninger som gjør det mulig for arbeidstakeren å opparbeide seg avspasering gjennom overtid (tidsbankordninger). Generelt kan vi si at førstnevnte har blitt viet mer oppmerksomhet enn sistnevnte, men at begge fenomener er relativt ustuderte i både norsk og nordisk sammenheng.

² Eksempler på mye brukte begreper er *telejobbing* (tele-working), *telependling* (tele-commuting) og *fernjobbing* (remote working).

Selv om nordmenns bruk av hjemmekontor og lignende vies mye oppmerksomhet i media, er fenomenet i liten grad blitt undersøkt empirisk. I Fafos HMS-undersøkelser i 2001 og 2007 har representative utvalg blitt spurt om sin bruk av hjemmekontor, hvor sistnevnte forstår hjemmekontor som «[...] muligheten for å utføre arbeid hjemmefra» som «[...] like gjerne kunne vært utført fra arbeidsgivers lokaler» (Bråten mfl. 2008: 75). Her oppga 29 prosent av arbeidstakerne at de benyttet hjemmekontor i jobbsammenheng i 2007, en dobling fra 2001. Av disse oppga 46 prosent at de arbeidet hjemmefra to–tre ganger i uka eller mer. Selv om undersøkelsen også ser på arbeid utført på fritiden, framgår det ikke av undersøkelsen hvorvidt hjemmekontor erstatter eller kommer i tillegg til arbeid utført på arbeidsplassen. Det er også all mulig grunn til å anta at hjemmekontorordninger er blitt mer utbredt de siste ti årene gitt at den teknologiske utviklingen har gjort det enda lettere å legge til rette for arbeid hjemmefra. De norske levekårsundersøkelsene (LKU 2013 og LKU 2016) spør ikke direkte om hjemmekontor, men har spørsmål om arbeidstaker besvarer henvendelser på fritiden. I 2016 oppga to av tre arbeidstakere at de minst en gang i uka får henvendelser knyttet til arbeidet på fritiden, og 20 prosent sier dette skjer daglig. Det er en klar vekst i andelen som får slike henvendelser i løpet av de tre årene fra 2013 til 2016.³ Disse spørsmålene er analysert nærmere i *Faktabok om arbeidsmiljø og helse* (Stami 2018: 55), og tallene viser at flere menn enn kvinner blir kontaktet hjemme i forbindelse med jobben.

Utbredelsen av fleksibel arbeidstid – og da særlig ordninger som gir arbeidstakere mulighet til å bestemme arbeidstidens plassering innenfor visse rammer – er blitt belyst i flere undersøkelser, både norske og internasjonale. I 2004 og 2010 ble det gjennomført tilleggsundersøkelser i AKU om fleksible arbeidstidsordninger. I forbindelse med tilleggsundersøkelsen i 2004 oppga SSB at én av tre arbeidstakere var omfattet av fleksitidsordninger (Bø 2005: 11). Fleksitid var mer utbredt blant menn (37 prosent) enn blant kvinner (30 prosent) og vanligere i yrker som krever høyere utdanning, enn i yrker med lavere kompetansekrav. Fleksitid var mest utbredt i offentlig administrasjon, hvor 70 prosent av arbeidstakerne var omfattet av slike ordninger. Andelen med fleksitid var særlig lav i detaljhandel (15 prosent) og helse- og sosialtjenester (18 prosent). I tilleggsundersøkelsen i 2010 oppga 43 prosent av arbeidstakerne å være omfattet av en fleksitidsordning, en markert økning fra 2004 (Håland & Wold 2011). Samtidig oppga ytterligere 29 prosent av arbeidstakerne å kunne variere arbeidstidens begynnelse og slutt av familieårsaker. Også i denne undersøkelsen var fleksitid mer utbredt blant menn (47 prosent) enn kvinner (39 prosent). Samtidig oppga omtrent 20 prosent av arbeidstakerne å *ikke* være omfattet av fleksible arbeidstidsordninger, men blant disse kunne drøyt 80 prosent ta seg fri fra jobben dersom det var nødvendig av familiære årsaker. Ifølge Håland og Wold (2011: 14) er kvinner noe overrepresentert blant respondentene som ikke har anledning til å ta fri hele dager av familieårsaker. Blant disse arbeidet mange innenfor helse- og omsorg, skole og oppvekst. Blant menn var det – i tillegg til grunnskolelærere og barne- og ungdomsarbeidere – særlig håndverkere og transportarbeidere som ikke hadde mulighet til å ta fri.

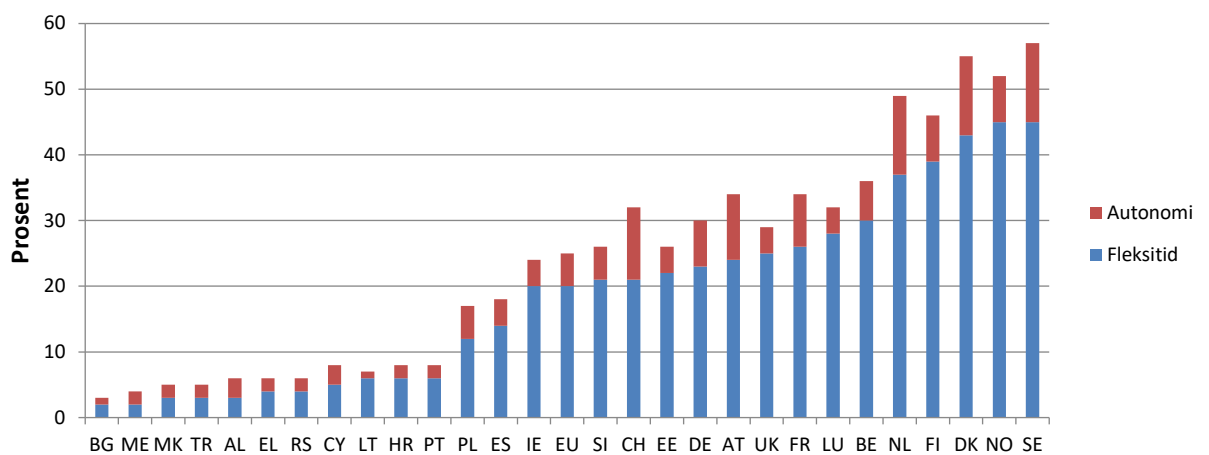
Et spørsmål om fleksitid inngår fast i SSBs arbeidskraftsundersøkelser (AKU) og stilles til alle arbeidstakere med avtale om fast ukentlig arbeidstid. Spørsmålet brukes til å oppklare uklareheter om arbeidstakeres avtalte og faktiske arbeidstid og er så langt ikke brukt til å måle eller beskrive omfanget av former for fleksibel arbeidstid. Vi ser nærmere på disse dataene i kapittel 8 og kapittel 10.

³ Egne kjøring.

I YS' arbeidslivsbarometer har det inngått spørsmål om arbeidstakernes opplevelse av arbeidstidsfleksibilitet i en årrekke. Siden oppstarten i 2009 har respondentene blitt bedt om å vurdere en påstand om at de har «fleksibel arbeidstid». I 2012 oppga 70 prosent av arbeidstakerne med både høy inntekt og lang utdanning at de var enige eller sterkt enige i at de har fleksibel arbeidstid, mens 63 prosent av arbeidstakerne med høy inntekt og kortere utdanning oppga det samme (Bergene mfl. 2012: 30–31). Blant arbeidstakere med lav inntekt oppga cirka halvparten av arbeidstakerne at de var enige i påstanden, uavhengig av utdanningens lengde. Selv om tallene tyder på at tidsfleksibilitet er mer utbredt blant arbeidstakere med høy utdanning og inntekt, sier de lite om fleksibilitetens art.

I 2015-utgaven av barometeret ble arbeidstakerne stilt spørsmål om hvordan arbeidstiden bestemmes (Bergene mfl. 2015: 35). Her oppga 52 prosent av respondentene at de kunne «[...] tilpasse arbeidstiden innenfor visse rammer (for eksempel fleksitid)», mens 29 prosent oppga at den bestemmes av arbeidsgiver uten mulighet for endringer». De øvrige respondentene fordelte seg jevnt på å bestemme arbeidstiden helt selv eller å kunne velge mellom ulike vaktordninger og skift bestemt av arbeidsgiver (9 prosent). Også her ser vi betydelige forskjeller mellom ulike kategorier arbeidstakere. Blant arbeidstakere med lang utdanning og høy inntekt oppga 68 prosent at de kunne tilpasse arbeidstiden innenfor visse rammer, mens 12 prosent oppga å bestemme den helt selv. Blant arbeidstakere med lav utdanning og høy inntekt var andelenes respektive 47 prosent og 15 prosent. Blant arbeidstakere med lav inntekt var det langt færre som oppga å bestemme arbeidstiden helt selv (4–5 prosent), men arbeidstakere med lang utdanning oppga i større grad å kunne tilpasse arbeidstiden noe (53 mot 40 prosent) (ibid.).

Figur 2.1 Andel arbeidstakere med mulighet for å tilpasse arbeidstiden innenfor visse rammer (fleksitid) og andel arbeidstakere som bestemmer arbeidstiden selv (autonomi). Norge og EU 2015.



Kilde: Eurofound: European Working Conditions Survey

I Arbeidslivsbarometeret skiller det mellom klokkestyrt og oppgavestyrt arbeid. Klokkestyrte arbeidsdager, som betyr at arbeidsdagen er ferdig etter et visst antall timer, er langt mer utbredt blant arbeidstakere med kort utdanning og lav inntekt (72 prosent) enn blant arbeidstakere med lang utdanning og høy inntekt (33 prosent). Ar-

beidstakere med oppgavestyrte stillinger, definert som at man svarer ja på et spørsmål om arbeidsdagen er ferdig når oppgavene er gjort, oppgir i langt større grad enn andre arbeidstakere å arbeide utenom ordinær arbeidstid (på kveldstid, lørdager eller mer enn ti timer i løpet av én arbeidsdag), og hele 33 prosent av arbeidstakerne med svært oppgavestyrte arbeidshverdager oppgir at «[...] kravene på jobben ofte/alltid går ut over familielivet», mot 5 prosent av arbeidstakerne som arbeider svært klokkestyrt (Bergene mfl. 2015: 35). Det framgår imidlertid av rapporten at den oppgavestyrte gruppen arbeidstakere er svært sammensatt. Det ville være interessant å se hvordan ulike faktorer – herunder adgang til fleksible arbeidstidsordninger – bidrar til arbeidstakernes vurdering av grensedragningen mellom arbeid og fritid.

Spørsmålet om hvordan arbeidstiden fastsettes, inngår fast i European Working Conditions Survey (EWCS), en undersøkelse som gjennomføres av den europeiske stiftelsen for forbedring av leve- og arbeidsvilkår (Eurofound). Undersøkelsen benytter seg grovt sett av de samme svaralternativene som i YS' arbeidslivsbarometer (figur 2.1).⁴ I Norden oppgir en høy andel av fast ansatte arbeidstakere (mellom 39 og 45 prosent) at de kan «bestemme arbeidstiden innenfor visse rammer (f.eks. fleksitid)», etterfulgt av Benelux-landene, hvor mellom 28 prosent (Luxemburg) og 37 prosent (Nederland) av fast ansatte oppgir det samme.⁵ Ifølge EWCS ligger norske arbeidstakere helt i topp hva angår adgang til fleksitid (45 prosent). I Vest-Europa for øvrig ligger andelen mellom 20 og 25 prosent, mens andelen arbeidstakere med adgang til fleksitids-lignende ordninger er vesentlig lavere i Sør- og – særlig – Øst-Europa. Videre blir arbeidstakerne spurt om «hvor vanskelig det er å få fri en time eller to for å ta hånd om personlige anliggende i løpet av arbeidstiden». Også her ser nordiske arbeidstakere ut til å ha større grad av fleksibilitet enn øvrige europeiske arbeidstakere. De europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene er også analyser fra et norsk perspektiv, der formålet er å sammenligne Norge med resten av Europa (Aagestad 2013; Aagestad mfl. 2017). I rapporten fra 2017 (Aagestad mfl. 2017: 49–51) har man sett på muligheten for å kombinere jobb og familie/privatliv. Her ligger Norge på en tredjeplass målt ved antall arbeidstakere som sier at arbeidstiden passer veldig godt eller godt for familie og sosiale forpliktelser, kun Danmark og Østerrike har høyere andeler som svarer positivt på dette spørsmålet. Både i Norge og i EU er det flere menn enn kvinner som oppgir at arbeidstiden er dårlig tilpasset familie og sosiale forpliktelser.

I Sverige ble arbeidstidsfleksibilitet undersøkt i levekårsundersøkelsen (*Undersökningarna av levnadsförhållanden*) i 2010. Her ble arbeidstakerne spurt om de hadde faste arbeidstider, eller om de kunne komme og gå til ulike tider, «till exempel flexa» (SCB 2012: 39–40). Her svarte drøyt halvparten av de ansatte at de hadde mulighet til å variere arbeidstidens plassering. I denne undersøkelsen er kjønnsforskjellene mindre enn det som har vært tilfelle i norske undersøkelser. Også her ser vi betydelige forskjeller fra næring til næring, med lavest adgang til fleksitid i transportyrker, byggevirksomhet, undervisning og helseyrker og med høyest innenfor IT, offentlig forvaltning og finans (ibid.).

Eurofound har også undersøkt europeiske virksomheters tilbud av fleksible arbeidstidsordninger (European Company Survey, ECS). I sine virksomhetsundersøkelser har Eurofound blant annet bedt arbeidsgivere om å oppgi hvorvidt «[...] noen av

⁴ Arbeidstakerne blir bedt om å oppgi hvorvidt arbeidstiden fastsettes av arbeidsgiver, uten muligheter for endring, hvorvidt arbeidstaker kan velge mellom ulike skift, hvorvidt arbeidstaker kan bestemme arbeidstiden innenfor visse rammer, eller om arbeidstaker bestemmer arbeidstiden helt selv.

⁵ Tallene er hentet fra en åpen database, tilgjengelig på <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>.

de ansatte – innenfor visse rammer – har anledning til å bestemme arbeidstidens begynnelse og slutt» (*fleksitid*), og videre om å anslå hvor mange som er omfattet av ordningen. I motsetning til EWCS inneholder ECS i tillegg spørsmål om ordninger som gir arbeidstakere anledning til å opparbeide seg avspasering gjennom overtid (*tidsbank/tidskonto*) (Eurofound 2015: 69). Norge er ikke med i de europeiske virksomhetsundersøkelsene, men det er Danmark, Finland og Sverige, land som på mange måter har et arbeidsliv som ligner det norske. Av undersøkelsene framgår det at fleksitidsordninger er på frammarsj i store deler av Europa, men at utviklingen er kommet lengst blant våre nordiske naboland. Her oppgir mellom 80 og 90 prosent av virksomhetene at *noen* av de ansatte er omfattet av en fleksitidsordning (ibid.). I Europa sett under ett oppgir 66 prosent av virksomhetene det samme. Hva angår tidsbank, viser undersøkelsen at nærmere 90 prosent av svenske arbeidsgivere tilbyr tidsbankordninger til noen eller samtlige av sine arbeidstakere. I Tyskland, Østerrike og Finland er andelene enda høyere, og langt de fleste tilbyr tidsbank til samtlige ansatte (Eurofound 2015: 70). Så vidt vi vet, er ikke arbeidstakernes adgang til ordninger med tidskonto blitt undersøkt i Norge.

De europeiske virksomhetsundersøkelsene har i liten grad blitt brukt til å undersøke hvordan egenskaper ved bedriftene påvirker adgangen til fleksible arbeidstidsordninger. Unntaket er Chung (2009), som finner at tilbudet av fleksitid øker med virksomhetens størrelse og andelen kvinnelige arbeidstakere, samt at fleksitid er mer utbredt i næringer som finans og offentlig administrasjon enn i tradisjonelt klokkestyrte bransjer (f.eks. undervisning, helse og omsorg eller transport) (Chung 2009: 116–118). Undersøkelsene har også blitt brukt til å utvikle typologier over *arbeidstidsregimer* (Chung & Tjeldens 2013). I en undersøkelse basert på de europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene, finner Chung (2018) at det ikke er noen klare forskjeller mellom kvinner og menn i tilgang på ordninger med fleksible arbeidstidsordninger, men at det jobbe i et kvinnedominert yrke eller en kvinnedominert sektor reduserer sannsynligheten for å ha fleksibel arbeidstid. Dette gjelder både kvinner og menn, og forfatteren kaller dette «women's work penalty». De fleste tilgjengelige studiene på arbeidstidsregimer er imidlertid av begrenset interesse her da det i liten grad skilles mellom ordninger som fra et nordisk ståsted framstår som svært ulike (f.eks. velferdspermisjoner, adgang til redusert arbeidstid og fleksibel arbeidstid). Det er likevel verdt å påpeke at de nordiske landene – Danmark, Finland og Sverige – gjennomgående framstår som fleksible.

I undersøkelsene vi har sett på her, har arbeidstakere og arbeidsgivere blitt stilt nokså generelle spørsmål om sine arbeidstidsordninger. Både YS' arbeidslivsbarometer og de europeiske virksomhets- og arbeidstakerundersøkelsene har stilt spørsmål som kan omfatte et bredt spekter av tidsfleksibilitet. De er således ikke egnet til å skille mellom ordninger som gjelder generelt (f.eks. generelle fleksitids- eller tidsbankordninger), ordninger som gjelder for arbeidstakere i bestemte livssituasjoner (f.eks. småbarnsfamilier), og ordninger som gjelder i unntakstilfeller (f.eks. ved familiemedlemmers sykdom). Videre har vi ikke kommet over noen europeiske undersøkelser av arbeidstakernes faktiske bruk av fleksible arbeidstidsordninger.

2.2 Betydningen av fleksible arbeidstidsordninger

Generelt kan man si at *effekten* av fleksible arbeidsordninger er viet langt mer oppmerksomhet enn *omfanget*. Det er relativt få undersøkelser som beskjeftiger seg med spørsmålet om *hvem* som har adgang til fleksible ordninger, men det er langt flere som undersøker hvordan arbeidstakere som har adgang til tids- eller stedsfleksibilitet, skiller seg fra arbeidstakere som ikke har det, særlig med hensyn til balanse mellom arbeid og familieliv.

Litteraturen om effektene av fleksible arbeidsordninger er etter hvert svært omfattende. Det er skrevet særlig mange studier om betydningen av tids- og stedsfleksibilitet for arbeidstakernes opplevelse av balanse mellom arbeid og familie, men også en rekke studier av ordningenes forhold til bedrifts- og arbeidstakerproduktivitet (Golden 2012), fravær (Halpern 2005; Olsen & Dahl 2009)⁶ og arbeidstakeres *velvære* (Golden & Wiens-Tuers 2006). På generell basis kan man si at tilgjengelig forskning tyder på *gunstige* effekter av fleksible arbeidsordninger på en rekke områder. Et spørsmål som i økende grad har meldt seg, er *hvor* gunstige effektene ser ut til å være. I det følgende tar vi kort for oss nyere litteraturgjennomganger og metastudier (studier som sammenfatter resultatene fra mange undersøkelser) av den foreliggende forskningen.

Med utgangspunkt i spørsmålet om hvorvidt arbeidstakerorientert tids- og stedsfleksible ordninger ser ut til å være gunstige for virksomhetene som tilbyr dem, konkluderer De Menezes og Kelliher (2011) med at den foreliggende forskningen er sprikende. Forskerne finner at et mindretall av foreliggende studier viser signifikante sammenhenger mellom fleksible arbeidsordninger og bedriftens økonomiske situasjon eller arbeidstakernes organisatoriske engasjement. Særlig finner de svak støtte for en sammenheng mellom fleksible arbeidsordninger og individuell produktivitet eller arbeidstakeres helse og velvære. Forskingen tyder imidlertid på at fleksible arbeidsordninger er forbundet med lavere fravær og høyere jobbtilfredshet. I denne oppsummeringen ser forskerne ulike former for arbeidsfleksibilitet under ett, og bildet ser noe annerledes ut dersom man ser på steds- og tidsfleksible ordninger separat. Det foreligger etter hvert en rekke metastudier som gjør akkurat det.

I en metastudie finner Gajendram og Harrison (2007) at hjemmekontor særlig er forbundet med en sterkere opplevelse av autonomi i arbeidshverdagen. Selv om arbeidstakere som benytter seg av hjemmekontor, ikke opplever at de er mer produktive enn sine kolleger, tyder metastudien på at arbeidstakere som benytter seg av hjemmekontor, får bedre skussmål av sine nærmeste ledere enn øvrige ansatte. Forskerne kommer med to tolkningsmuligheter. For det første er det tenkelig at ledere er mer tilbøyelige til å la betrode medarbeidere jobbe hjemmefra, og for det andre er det mulig at arbeidstakere som jobber hjemmefra, arbeider hardere for å kompensere arbeidsgiver for tilliten de har blitt vist (ibid.: 1535). Samtidig finner studien at hjemmekontor er forbundet med redusert konfliktnivå mellom arbeid og familieliv. Forfatterne konkluderer med at forskningslitteraturen sett under ett tyder på at hjemmekontor har gunstige virkninger for både arbeidstakerne og deres arbeidsgivere.

I en senere gjennomgang av litteraturen på virkningene av stedsfleksibilitet (hjemmekontor mv.) peker Allen, Golden og Shockley (2015) på at mye av den foreliggende forskningen i liten grad har tatt høyde for ulikheter i omfanget av arbeidstakernes

⁶ På bakgrunn av norske data konkluderer Olsen og Dahl (2009) med at fleksibel arbeidstid ikke utøver noen virkning på sykefravær eller arbeidstakeres opplevelse av balanse mellom arbeid og fritid; forskerne mener at den gunstige institusjonelle konteksten – hvor arbeidstakere har sterke rettigheter med hensyn til sykdom mv. – kan gi en delvis forklaring på nullfunnet.

bruk av hjemmekontor. I studiene hvor man har gjort det, har det blitt avdekket betydelige forskjeller mellom lav og høy intensitet av fjernjobbing. Per i dag ser konsensus ut til å være at sporadisk bruk av hjemmekontor i liten grad påvirker arbeidstakers arbeidssituasjon, mens svært høy bruk av hjemmekontor kan ha negative virkninger, for eksempel ved at grensdragningen mellom arbeidstid og fritid viskes ut.

Gjennom en metastudie av 58 studier undersøker Allen, Johnson, Kiburz og Shockley (2013) virkningen av steds- og tidsfleksible arbeidsordninger på arbeidstakeres opplevelse av konflikt mellom arbeid og familieliv. Sett under ett ser fleksible arbeidstidsordninger ut til å bidra til redusert opplevelse av konflikt mellom de to domene. Effekten av tidsfleksibilitet ser ut til å være sterkere enn effekten av stedsfleksibilitet, men i begge tilfeller er effektstørrelsene svært moderate. Dette er også forfatterens hovedkonklusjon: Samlet sett gir litteraturen svært beskjeden støtte til antakelsen om at økt innflytelse over arbeidstidens plassering og varighet bidrar til en vesentlig forbedring av arbeidstakernes opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv.

Forfatterne foreslår ulike grunner til at forskningen finner beskjedne og til dels motstridende virkninger av tids- og stedsfleksibilitet. For det første er metastudier prisgitt kvaliteten på de foreliggende studiene. Ujevn datakvalitet, forskjeller i spørsmålsformuleringer og operasjonaliseringer samt ulike estimeringsmetoder kan forklare deler av funnet. Samtidig viser forskerne til at fleksible arbeidstidsordninger kan *forventes* å utøve en tvetydig effekt på arbeidstakernes opplevde grensdragning mellom arbeid og fritid. Hvor forskningslitteraturen gjerne har hatt som utgangspunkt at fleksible arbeidsordninger gjør det lettere for arbeidstakere å fordele tid og krefter mellom arbeid og familieliv, og således bidrar til en gunstig avbalansering mellom de to, påpeker forskerne at økt frihet medfører økt ansvar og flere beslutninger. For noen arbeidstakere vil fleksible arbeidstidsordninger antakelig være gunstig, mens for andre vil det være mer krevende.

Forskningslitteraturen har vist at fleksible arbeidstidsordninger begunstiger arbeidstakeren og gjør det enklere å oppnå balanse mellom arbeids- og familieforpliktelser. Senere forskning har moderert dette standpunktet i noen grad. En betraktning er at litteraturen i liten grad har sett på hvordan arbeidstakeres adgang til, og bruk av, tids- og stedsfleksibilitet påvirker *arbeidstiden*. Forskingen åpner i stor grad for at fleksible ordninger kan bidra til at arbeidstakeren får større vansker med å opprettholde et skille mellom arbeid og fritid, og at arbeidstiden i så måte står i fare for å invadere fritiden. Nettopp derfor er det oppsiktsvekkende at tids- og stedsfleksibilitet i liten grad er blitt undersøkt med hensyn til arbeidstakernes tidsbruk.

Selv om adgangen til fleksible arbeidsordninger i liten grad har blitt sett i sammenheng med faktisk tidsbruk, finnes det visse unntak. Basert på tyske paneldata undersøker Lott og Chung (2016) effekten av overganger fra fast arbeidstid til fleksibel arbeidstid og full arbeidsautonomi – muligheten til å bestemme arbeidstiden helt selv – på kvinner og menns arbeidsinnsats og inntekt. Forskerne finner at både menn og kvinner arbeider lengre arbeidsdager i kjølvannet av en overgang til fleksitid eller arbeidstidsautonomi, men hvor heltidsarbeidende menns overganger er forbundet med inntektseffekter utover økningen i arbeidstid, finner forskerne ingen signifikant inntektseffekt for heltidsarbeidende kvinner (Lott & Chung 2016: 10). Gjennom sammenligning mellom grupper (f.eks. fleksitid sammenlignet med fast arbeidstid) viser studiet imidlertid at inntektseffekten av fleksitid er sterkere for kvinner enn for menn, men den predikerte lønnspremien for arbeidstidsautonomi er høyere for menn enn for kvinner (ibid.).

2.3 Fleksible arbeidsordninger – et understudert fenomen i Europa

I arbeidstidsutvalgets innstilling bemerkes det, helt korrekt, at det foreligger relativt lite kunnskap om bruk av fleksible arbeidstidsordninger i norsk arbeidsliv. Dette gjelder ikke kun Norge – det gjelder for våre nordiske naboer og tilsynelatende også for svært mange europeiske land. Et vesentlig trekk ved forskningslitteraturen på steds- og tidsfleksible arbeidsordninger er at svært mye av den er utført i Nord-Amerika, mens lite av den er gjennomført i Europa. Nordeuropeiske foreldre har langt bedre forutsetninger for å oppnå balanse mellom arbeid- og fritid, gitt velutviklede og lovpålagte velferdspolisjoner i kombinasjon med høy barnehagedekning, enn det nordamerikanske foreldre har. Dette kan nok også være med på å forklare hvorfor adgangen til og bruken av fleksible arbeidsordninger – enten det er snakk om tids- eller stedsfleksibilitet – tradisjonelt har vært langt mindre i Europa enn andre steder. I land som USA har fleksible arbeidstidsordninger framstått som særlige løfterike fordi det i liten grad eksisterer lovpålagte ordninger som forenkler kombinasjonen av barn og arbeid.

3. Data og metode

Problemstillingene i denne undersøkelsen dreier seg om hvor mange som har fleksibel arbeidstid, hvordan arbeidstakere med og uten fleksibel arbeidstid fordeler seg etter bransjer, kjønn, alder og utdanning og så videre, om arbeidstakerne ønsker slike ordninger, og i hvilke sammenhenger mulighetene for fleksibilitet benyttes. Undersøkelsen er basert på tre egne spørreundersøkelser samt analyse av spørsmål som inngår i de ordinære arbeidskraftundersøkelsene. I tillegg kommer en gjennomgang av landsdekkende tariffavtaler.

3.1 Tilleggsundersøkelse til AKU

SSB inkluderte spørsmål om fleksible arbeidstidsordninger og mulighet for å jobbe hjemmefra i arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 3. kvartal 2017. Spørsmålene var avgrenset til arbeidstakere i alderen 18–67 år. I alt fikk drøye 9600 personer spørsmålene om fleksibel arbeidstid og mulighet for å jobbe hjemmefra.⁷

Vi bruker AKU-spørsmålene til å anslå omfanget av ulike typer fleksible arbeidstidsordninger (fleksibel arbeidstid og mulighet for å jobbe hjemmefra) samt hvordan dette varierer mellom bransjer, yrker, menn og kvinner, etter alder osv. AKU er velegnet til en slik kartlegging på grunn av undersøkelsens kvalitet og størrelse og det at vi har tilgang til bakgrunnsvariabler som er basert på offisielle standarder for næring, yrke og utdanning. Dette gjør også at det vil være lett å gjenta spørsmålene på et senere tidspunkt om man ønsker å følge utviklingen av denne typen arbeidstidsordninger. Vi har i tillegg mulighet for å se våre spørsmål i sammenheng med andre opplysninger i AKU, for eksempel hvilken type arbeidstidsordning arbeidstaker har, om vedkommende er fast eller midlertidig ansatt, osv.

Vi inkluderte fire tilleggsspørsmål i AKU 2017 (se kapittel 4 for nærmere beskrivelse av disse). SSB har laget vektorer som korrigerer for utvalgsstrategi og frafall, og som samtidig blåser undersøkelsen opp til befolkningsstørrelse. Svarprosenten vil være den samme som for AKU generelt, det vil si høy svarprosent sammenlignet med de aller fleste andre undersøkelser.

3.2 Arbeidstakerundersøkelsen

For å få mer detaljert kunnskap om kjennetegn ved og bruk av ordninger for arbeidstidsfleksibilitet gjennomførte vi en egen spørreundersøkelse blant 2000 arbeidstakere. Dette betegnes som Arbeidstakerundersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 15. mai–28. juni 2017 av Respons analyse og ble gjennomført ved telefonintervjuer. Det ble trukket et representativt utvalg av personer i alderen 18–70 år fra Bisnodes register over tilgjengelige telefonnumre i Norge. Dette registeret baserer seg på telefonkatalogen. Innledningsvis spurte vi om hovedbeskjeftigelse. Kun

⁷ Spørsmålene gikk til lønnstakere som hadde sitt andre til syvende intervju (tre fjerdedeler av AKU-utvalget), og ble kun stilt til arbeidstakere med direkte intervju, det vil si at spørsmålene ikke stilles i de tilfellene et familiemedlem svarer på vegne av arbeidstakeren.

de som var yrkesaktive på heltid eller deltid, eksklusive de som er selvstendig næringsdrivende, gikk videre og svarte på undersøkelsen. Tabell 3.1 gir en oversikt over utfallet av intervjuene. Av de personer intervjuerne fikk kontakt med, var 15 prosent villige til å delta i spørreundersøkelsen. Svarprosenten er generelt lav på denne typen undersøkelser.

Tabell 3.1 Utvalg i Arbeidstakerundersøkelsen 2017.

Utfall	Antall
Ubesvart	12 009
Nekt	11 679
Ikke i målgruppen	358
Antall intervjuer	2 000
Total	25 688

Utvalget til Arbeidstakerundersøkelsen ble forhåndsstratifisert etter alder for å sikre noenlunde riktig aldersfordeling gitt den yrkesaktive befolkningen. Det viste seg imidlertid at vi hadde for mange personer med høy utdanning. Vi har valgt å korrigere dette ved å konstruere vekter med utgangspunkt i en AKU-fordeling, det vil si at vi betrakter det vektete utvalget i AKU som fasit for norske lønnstakere. Vi brukte utdanning, kjønn og sektor (offentlig og privat) som de kjennetegnene vi ønsket å korrigere etter. Vektene vil dermed sørge for at Arbeidstakerundersøkelsen fordeler seg noenlunde som AKU langs disse kjennetegnene. Vi så bort fra arbeidstakere i AKU som oppga at de hovedsakelig betrakter seg som studenter, elever eller har annen hovedtilknytning enn yrkesaktivitet. Denne gruppen vil i liten grad være representert i spørreundersøkelser som Arbeidstakerundersøkelsen siden inngangsspørsmålet er om man betrakter seg som yrkesaktiv på heltid eller deltid.

I Arbeidstakerundersøkelsen valgte vi å spørre respondentene om hvilken bransje de jobbet i, og hvilket yrke de hadde, det vil si at de ikke fikk et forhåndsdefinert sett av bransjer og yrker å velge blant, men at intervjueren stilte et åpent spørsmål og noterte svaret. Svarene ble kodet i etterkant, og vi forsøkte så langt som mulig å følge offentlige standarder for næring og yrke. Denne metoden ble valgt for å sikre at vi har bakgrunnskjenntegn som i så stor grad som mulig ligner de man får i offentlig statistikk som AKU og andre spørreundersøkelser som gjennomføres av SSB.

Sammenhengen mellom AKU og Arbeidstakerundersøkelsen

Vi har undersøkt omfanget av fleksibel arbeidstid og muligheten for å jobbe hjemme-fra, eller fra annet sted etter eget valg, i to undersøkelser: en tilleggsundersøkelse til AKU og en egen spørreundersøkelse blant lønnstakere (Arbeidstakerundersøkelsen). Erfaringsmessig vil AKU fange opp arbeidstakere som er underrepresentert i andre spørreundersøkelser, for eksempel studenter med deltidsjobb og andre som det kan være vanskelig å nå i andre typer spørreundersøkelser. Vi har korrigert Arbeidstakerundersøkelsen gjennom vekter, som justerer for skjevheter når det gjelder respondentenes utdanningsnivå, kjønn og sektor. Dette vil likevel ikke korrigere for alle skjevheter, og man må ta som utgangspunkt at Arbeidstakerundersøkelsen i noe større grad enn AKU fanger opp arbeidstakere som har en stabil etablering i arbeidsmarkedet.

Spørsmålene om fleksibel arbeidstid og hjemmekontor er de samme i de to undersøkelsene. Tabell 3.2 viser at andelene med fleksibel arbeidstid og hjemmekontor er noe høyere i Arbeidstakerundersøkelsen enn i AKU. Forskjellen er på 5 til 7 prosentpoeng, og andelen med ulike typer arbeidstidsfleksibilitet er høyest i Arbeidstakerundersøkelsen. Vår vurdering er at avviket er om lag som forventet gitt ulikt metodisk opplegg i de to undersøkelsene.

Hva betyr så dette for tolkningen av resultatene i Arbeidstakerundersøkelsen? Et viktig formål med denne undersøkelsen er å kartlegge kjennetegn ved ordningene og bruken av disse og på samme måte kartlegge kjennetegn ved de som ikke har slike ordninger. Denne typen tema påvirkes ikke vesentlig av at undersøkelsen anslår en noe for høy andel fleksibel arbeidstid og mulighet for hjemmearbeid.

Tabell 3.2 Omfang av fleksibel arbeidstid og mulighet for å jobbe hjemmefra. Tall i parentes er andel med fleksibel arbeidstid og hjemmekontor når vet ikke-gruppen er tatt ut. AKU 2017 og Arbeidstakerundersøkelsen 2017. Prosent.

	AKU	Arbeidstakerundersøkelsen
Fleksibel arbeidstid	(48)	(55)
- Ja	47	54
- Nei	51	43
- Vet ikke	2	3
Jobbe hjemmefra	(36)	(41)
- Ja, som fast ordning	9	11
- Ja, ved behov	27	29
- Nei	63	59
- Vet ikke	1	1
N	8982	2000

3.3 Spørreundersøkelsen blant virksomheter

Hovedtemaet i denne rapporten er arbeidstakerens tilgang til og bruk av ordninger for fleksibel arbeidstid. Enkelte problemstillinger innebærer likevel spørsmål som i hovedsak må besvares av arbeidsgiver, for eksempel hvorfor arbeidsgiver har innført mulighet for fleksitid, og hvorfor de eventuelt ikke har slike ordninger. Vi valgte derfor å gjennomføre en mindre kartlegging blant arbeidsgivere og valgte av praktiske og økonomiske hensyn å knytte oss til en allerede eksisterende undersøkelse, Norstats NæringsBuss. Dette er en undersøkelse som går hvert kvartal, og der ulike oppdragsgivere kan kjøpe seg inn med et sett med spørsmål. Våre spørsmål ble stilt i 3. kvartal 2017. Utvalget består av 600 virksomheter i privat sektor i næringshovedområder A–N som i all hovedsak består av virksomheter i privat sektor.⁸ Utvalget er trukket tilfeldig fra Foretaksregisteret (Brønnøysund). Det blir kvotert etter antall ansatte med 30 prosent i størrelsen én–fem ansatte, 30 prosent 6–20 ansatte, 20 prosent 21–50 ansatte og 20 prosent over 50 ansatte.

⁸ Næringsgruppering 2007 (SN 2007) <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6>

Siden vi i dette prosjektet også var interessert i offentlig sektor, er det gjort en separat undersøkelse i næringshovedområdene O–U (offentlig administrasjon, undervisning, helse- og sosialtjenester, kultur, idrett, fritidsaktiviteter med mer). Disse hovedområdene består i hovedsak av virksomheter i offentlig sektor, men det finnes også en god del private virksomheter, for eksempel innenfor barnehage, helse, kultur med mer. Det ble gjennomført 400 intervjuer i disse bransjene, og her utelot vi de minste bedriftene (én til fem ansatte). I tabell 3.3 gis en oversikt over utfallet av intervjuene.

Tabell 3.3 Utvalg Virksomhetsundersøkelsen 2017.

Utfall	Antall
Ubesvart	10 799
Nekt	5 287
Antall intervjuer	1 000
Total	17 086

Virksomhetsundersøkelsen gir grovt sett et bilde av hva norske arbeidsgivere svarer på spørsmålene om fleksible arbeidstidsordninger. Utvalget er imidlertid ikke representativt verken når det gjelder virksomheter etter antall ansatte eller antall virksomheter/bedrifter. Utvalgsmetoden som benyttes i denne typen undersøkelse, legger vekt på at både små og store virksomheter skal være representert i undersøkelsen i et visst omfang. Gitt at vi hadde ønsket en modell der utvalget skal være representativt for antall ansatte, måtte vi vektet opp store virksomheter. Gitt at vi ville at utvalget skulle speile populasjonen av norske virksomheter, måtte vi vektet ned de store og vektet opp de små. Vi har valgt å ikke vekte denne undersøkelsen, men beholde utvalget slik det brukes av Norstat. Det betyr at vi i analysene vil redegjøre for forskjeller mellom små, mellomstore og store virksomheter.

3.4 AKUs ordinære undersøkelser – spørsmål om overtid og merarbeid

Oppdraget fra Arbeids- og sosialdepartementet omfattet også i dette prosjektet en kartlegging av overtid. Dette ble avgrenset til å se på spørsmålene som stilles i AKU om overtid, det vil si om man har jobbet overtid i intervjuuka, hvor mange timer man har jobbet overtid, og hvordan arbeidet kompenseres. Etter omleggingen av AKU i 2006 ble det lenge ikke publisert tall for overtid i norsk arbeidsliv. I 2017 publiserte SSB igjen tall for overtid blant heltidsansatte: antall lønnstakere med overtid i intervjuuka og anslag på antall overtidsukeverk. Disse er publisert i SSB Statistikkbanken, og vi legger disse tallene til grunn for beskrivelsene av omfanget av overtid i norsk arbeidsliv.

AKU-undersøkelsene omfatter detaljerte spørsmål om merarbeid, det vil si arbeid utover avtalt arbeidstid. Her kan vi skille mellom typer merarbeid (overtid, fleksitid og annet ekstraarbeid) og mellom ulike typer kompensasjon (lønn, avspasering, ingen kompensasjon). Disse opplysningene vil gi informasjon om hvor mange som har opparbeidet tid til avspasering en gitt uke, og hvem disse er. I tillegg har AKU et standardspørsmål om fleksitid. Dette stilles kun til arbeidstakere med fast ukentlig arbeidstid, og SSB bruker dette kun for å få mer nøyaktige anslag på faktisk arbeidstid.

Vi vil bruke informasjon fra dette spørsmålet for å se på forskjeller i ulike typer merarbeid mellom arbeidstakere med og uten fleksitid.

Våre AKU-filer omfatter perioden 2014 til 2017. Vi har valgt å se disse under ett, det vil si presentere gjennomsnittstall for hele perioden framfor å velge ut enkelte årganger eller kvartaler. For omfang av overtid brukes i hovedsak tall fra SSB Statistikkbanken.

3.5 Gjennomgang av tariffavtaler

Tariffavtalene kan gi bestemmelser som utfyller arbeidsmiljølovens bestemmelser på arbeidstidsfeltet. For å kartlegge om og hvordan slike avtaler regulerer tema som fleksibel arbeidstid og muligheter for å jobbe hjemmefra, har vi gått igjennom større norske tariffavtaler. Vi har tatt utgangspunkt i landsdekkende avtaler som dekker mer enn én virksomhet, og hvor det er arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner som er part i avtalen. Vi har lagt opp til en todelt strategi ved at vi baserer oss på et søk i Fafos tariffarkiv på relevante begreper. I tillegg har vi gått grundigere gjennom de største avtalene i privat sektor (Stokke mfl. 2013: 69), i stat og kommune og tariffavtalenes A-deler i Spekter-området. De største tariffavtalene vil representere betydelige deler av det tariffdekkede arbeidslivet. Vi har ikke tilgang til lokale særavtaler, det vil si reguleringer på virksomhetsnivå. Dette betyr at det vil være tariffreguleringer av fleksibel arbeidstid som ikke fanges opp av vår kartlegging.

3.6 Tvisteløsningnemnda

Retten til fleksibel arbeidstid er nedfelt i arbeidsmiljøloven, og saker der arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige om fleksibel arbeidstid, kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda. På Arbeidstilsynets sider ligger vedtakene fra og med 2010 tilgjengelig. Vi går igjennom disse sakene med særlig vekt på saker der nemnda drøfter uenighet om fortolkningen av «vesentlig ulempe» for arbeidsgiver.

3.7 Annet

Vi vil i hovedsak presentere resultatene med figurer og tabeller, der dataene analyseres i form av bi- og trivariate tabeller. I enkelte tilfeller sjekker vi også sammenhenger ved hjelp av regresjonsundersøkelser. I analysene av spørreundersøkelsene kommenterer vi kun forskjeller som er statistisk signifikante på 5-prosentsnivå. Siden antall intervjuede varierer mye, vil usikkerheten omkring anslagene – det vil si lengden på konfidensintervallene – variere fra undersøkelse til undersøkelse og etter om vi ser på undergrupper eller hele utvalget.

Rapporten er basert på flere spørreundersøkelser med mange muligheter for nedbrytninger. For å begrense antall tabeller og figurer har vi inkludert et tabellvedlegg der vi presenterer en del fordelinger som kan være av interesse.

4. Tariffavtaler og tvistenemnda

Tariffavtalene kan gi bestemmelser som utfyller arbeidsmiljølovens bestemmelser på arbeidstidsfeltet. I dette kapitlet ser vi på om partene i tariffavtalene har regulert retten til fleksibel arbeidstid, eller om de har andre ordninger som skal sikre arbeidstakerne større fleksibilitet i forholdet mellom arbeid og fritid. Vi har tatt utgangspunkt i landsdekkende avtaler som dekker mer enn én virksomhet, og hvor det er arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner som er part i avtalen. Gjennomgangen baserer seg på et søk i Fafos tariffarkiv på begreper som «fleksibel», «hjemme» og «fjern». I tillegg har vi gått grundigere gjennom de største avtalene i privat sektor (jf. Stokke mfl. 2013: 69), stat og kommune og A-deler på Spekter-området.

4.1 Fleksibel arbeidstid i tariffavtalene

Offentlig sektor

Det er få landsdekkende tariffavtaler som har detaljerte reguleringer om fleksitid. Fleksitidavtalen i staten er sannsynligvis den mest kjente, men også nesten det eneste eksemplet på at partene sentralt har forhandlet fram utfyllende reguleringer på dette området. Avtalen beskrives som en gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning ved at totalregnskapet skal være tilnærmet null ved periodens utløp.⁹

For at ordningen med fleksibel arbeidstid skal kunne innføres i statlige virksomheter, må dette avtales i den enkelte virksomhet. Ved uenighet blant arbeidstakerne avgjøres spørsmålet gjennom avstemning. Selve fleksitidavtalen inneholder bestemmelser om kjernetid (09.00 til 14.30) og en ytre arbeidstid (06.00 og 21.00 mandag til fredag). Avtalen setter videre begrensninger på hvor mye den enkelte arbeidstaker kan jobbe, og åpner for individuell avtale om arbeid på lørdager. Avregningsperioden fastsettes av arbeidsgiver, men må være mellom seks og tolv måneder. Avtalen begrenser også hvor mange pluss- og minustimer som kan overføres til neste periode, og fastsetter hvordan avspasering skal avtales.

Partene i staten inngikk i 2017 en ny særavtale om fleksibel arbeidstid. Den nye avtalen er en prøveordning for perioden 1. januar 2018 til 30. juni 2019, og den skal evalueres.¹⁰ Prøveordningen innebærer en utvidelse av de ytre rammene for den fleksible arbeidstiden og skal gjøre det enklere å ta ut opparbeidet plusstid i avspasering.

Det finnes ingen tilsvarende avtale i KS-området. I hovedtariffavtalens fellesdel kapittel 1 § 4.5 heter det at «eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte». Avtalen gir ikke noe nærmere retningslinjer for hvordan en slik avtale kan se ut. Tilsvarende gjelder for andre avtaler som bygger på KS-avtalen. Det gjelder for eksempel overenskomsten for Private barnehagers landsforbund og enkelte av HUK-avtalene i Virke. Oslo kommune er et eget tariffområde, og her er det også inngått en rammeavtale om fleksibel

⁹ Statens personalhåndbok 2018, pkt. 9.5.

¹⁰ PM-2017-13: Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten

arbeidstid som synes å bygge på den statlige avtalen slik den var før den ble reforhandlet i 2017.

Privat sektor

I privat sektor er reguleringene knyttet til fleksibel arbeidstid relativt kortfattede. Som en del av innføringen av den femte ferieuken i 2000 ble det tatt inn bestemmelser om fleksibilitet i avtalene i privat sektor. En av disse bestemmelsene fastslår at det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker med videre, og at slike ordninger kan avtales individuelt eller med tillitsvalgte. Konkret pekes det på gjennomsnittsberegning eller timekontoordning. Disse formuleringene er i mange avtaler de eneste som omhandler fleksibel arbeidstid. Det er litt ulikt hvor de er plassert – i noen avtaler står de i feriebilaget, mens de i andre avtaler er løftet fram i overenskomsten. Materielt er imidlertid innholdet det samme.

Noen overenskomster har imidlertid reguleringer ut over dette. Et eksempel på dette er bestemmelsen i industriooverenskomstens fellesdel § 5.3 som også sier noe om hvilke elementer en avtale skal regulere:

«Innenfor rammen av denne overenskomst kan partene lokalt avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller for grupper av ansatte i bedriften. Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden skal være lik alle dager.»

En noe tilsvarende bestemmelse finnes også i andre overenskomster hvor Fellesforbundet er part, for eksempel biloverenskomsten § 16. Fellesoverenskomsten for byggfag har en annen type regulering. I § 6-2 gjentas formuleringen fra loven. Det innebærer at retten til fleksibel arbeidstid er sikret uavhengig av om lovteksten endres. Ut over dette brukes formuleringene fra feriebilaget, men noe mer detaljert med hensyn til hva en avtale om gjennomsnittsberegning eller tidskonto skal inneholde.

I mange av de øvrige avtalene heter det kort og godt at de lokale partene kan inngå avtaler om fleksibel arbeidstid. Eksempler på slike avtaler er medieoverenskomsten § 5.5, oljeoverenskomsten pkt. 4, flyavtalen a-delen § 5, riksavtalen for hotell og restaurant § 7 siste ledd og landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og kontor pkt. 2.10.6. I journalistavtalen mellom MBL/NHO og NJ er retten avgrenset til tilfeller der «bedriftsmessige hensyn tillater det», se § 20.

Det synes ikke å være store forskjeller på reguleringen i funksjonæravtaler og arbeideravtaler. Funksjonæravtalen NHO Parat/YS fastlegger at det kan innføres arbeidstidsordninger der det foreligger individuelle behov, se § 5.8 bokstav c. Slike ordninger kan enten avtales med den enkelte arbeidstaker eller med tillitsvalgte, og bestemmelsen bruker formuleringer fra feriebilaget.

I funksjonæravtalen mellom Virke og YS-forbundene Parat og Negotia pkt. 3.2.5 gis partene lokalt rett til å inngå en avtale om fleksitid. Det er imidlertid en forutsetning for å inngå en slik avtale at det er mulig å avvikle plusstiden. Mens denne avtalen fastsetter at plusstid som ikke kan avspaseres, skal kompenseres med ordinær lønn, så fastsetter for eksempel flyoverenskomsten (Fellesforbundet og NHO Luftfart) § 3.1.4 at arbeid utover normal arbeidstid i en fireukers periode skal betales som overtid.

Innen finanssektoren finnes det en sentralavtale mellom Finansforbundet og Finans Norge som regulerer mer overordnede spørsmål. I tillegg skal det inngås bedriftsavtaler i konsernene og virksomhetene. Sentralavtalen understreker at «tilrettelegging av arbeidstiden i forhold til den enkeltes livsfase, vil kunne være et effektivt

virkemiddel for nyrekruttering, reduksjon av sykefraværet og økning av produktiviteten i bedriften». I bedriftsavtalemalen utarbeidet av Finans Norge er det gitt eksempler på en fleksitidavtale som kan innføres lokalt. Det understrekes likevel at det er ingen plikt til å inngå en slik avtale, og at den kan utformes på andre måter. Avtalen som foreslås, synes å legge innføringen av fleksitid til arbeidsgivers styringsrett. Det foreslås en ytre ramme (07.00–18.00) og en kjernetid (09.00–15.00) samt regler for antall pluss- og minustimer som kan overføres fra en måned til en annen. I tillegg inneholder avtalen regler for avspasering.

4.2 Andre fleksible ordninger

Også andre ordninger enn fleksibel arbeidstid kan bidra til større fleksibilitet for arbeidstaker. Et slikt eksempel er adgang til å arbeide fra et hjemmekontor eller et annet fjernkontor. Mange avtaler har reguleringer hvor hjemmekontor nevnes som mulig for tilrettelegging av arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere eller arbeidstakere med nedsatt helse. Dette gjelder mange av arbeideroverenskomstene, herunder industrioverenskomsten. Ut over dette er imidlertid ikke hjemmekontor kollektivt regulert i disse avtalene.

Den mest omfattende reguleringen av fjernarbeid finner vi i flere av Virkes avtaler. I avtalene med Handel og Kontor er det inntatt både reguleringer om fjernarbeid og en mønsteravtale som kan brukes ved inngåelse av individuelle avtaler om fjernarbeid. I landsoverenskomsten med HK heter det:

«Partene er positive til fjernarbeid og har utarbeidet en rammeavtale og forslag til mønsteravtale om fjernarbeid. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme. Partene anbefaler at rammeavtale og mønsteravtale om fjernarbeid benyttes ved fjernarbeidsforhold, jf. bilag 8.

Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes.»

I bilag 8 reguleres det i mer detalj hva som regnes som fjernarbeid, samt hvilke vilkår som gjelder ved inngåelse av fjernarbeid. Både arbeidstid, arbeidsmiljø med mer reguleres.

I øvrige avtaler i privat og offentlig sektor er hjemmekontor og fjernkontor sjelden nevnt. I avtalen mellom NHO og Tekna vises det i en protokolltilførsel at eventuell avtale om fjernarbeid skal inngås individuelt. I noen andre avtaler nevnes også fjernarbeid, men formålet synes da å være å sikre at dette ikke innføres mot arbeidstakerens vilje. Disse situasjonene vil falle utenfor det vi her mener med fleksible arbeidstidsordninger. Eksempler på dette finner vi i avtaler i petroleumsindustrien.

I 2002 inngikk partene på europeisk nivå en rammeavtale om fjernarbeid. Denne rammeavtalen ble tiltrådt av de norske hovedorganisasjonene, men er ikke tatt inn i avtaleverket.

Ut over dette er det få eksempler på konkrete reguleringer av fleksibilitet i de landsdekkende tariffavtalene. Det finnes reguleringer som anbefaler at de lokale partene utformer en livsfasepolitikk, se for eksempel arbeidslederavtalen og avtalen for tekniske funksjonærer mellom NHO og FLT/LO § 22. Bestemmelsen sier imidlertid ikke noe mer om hva en slik politikk skal inneholde med hensyn til arbeidstid og tilrettelegging.

4.3 Tvisteløsningsnemndas saker

Retten til fleksibel arbeidstid er nedfelt i arbeidsmiljøloven fra og med 2006. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige om fleksibel arbeidstid kan innføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, kan tvisten bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Nemnda beslutter hvorvidt arbeidstakeren som har tatt saken inn for nemnda, skal ha rett til en fleksibel ordning. Ofte foretar nemnda en interesseavveining mellom arbeidstakerens behov og den ulempen en slik arbeidstidsordning vil ha for virksomheten. I vedtakene beskrives ulempene slik arbeidsgiver vurderer disse. Vi kan med bakgrunn i dette si noe om de konkrete forholdene som kan gjøre det vanskelig å innføre fleksibel arbeidstid i enkelte virksomheter.

På Arbeidstilsynets sider ligger vedtakene fra og med 2010 tilgjengelig. Nemnda hadde i perioden 2010 til 2017 behandlet 36 saker knyttet til § 10-2 tredje ledd. Av disse ble ni avvist, de fleste på grunn av fristoversittelse. Av de 27 sakene hvor det har blitt fattet vedtak, har arbeidsgiver fått medhold i 20 og arbeidstaker i sju. Vi gir her en oversikt over hvilke ulemper fleksibel arbeidstid kan innebære for virksomhetene.

Det er i hovedsak tre ulike grunner til at virksomhetene har hatt vanskeligheter med å tilby fleksible arbeidstidsordninger i de sakene som har vært behandlet av nemnda. En av grunnene gjelder tilpasning til skift- og turnusordninger. Flere av virksomhetene mener det er vanskelig å gi enkelte arbeidstakere fritak fra disse generelle arbeidstidsordningene (se f.eks. sak 48/11, 54/14, 02/15, 59/15, 187/16). Dette kan være fordi arbeidstidsordningene innebærer en organisering av arbeidet som er tilpasset behovet til enhver tid. Avvik fra dette kan innebære at kapasiteten ikke er god nok, eller at det blir hull i overgangen fra et skift eller en vakt til et annet skift eller vakt. Fritak fra ubekvemme deler av turnus kan også innebære at det blir vanskelig å dekke slike vakter.

Fleksibel arbeidstid kan særlig være problematisk der det er snakk om små arbeidsplasser. I åtte av sakene avviste arbeidsgiver kravet med denne begrunnelsen (se f.eks. sak 54/14 59/15). Lav bemanning gjør det mer kritisk at alle er til stede. Dersom en av arbeidstakerne starter senere enn de andre, vil virksomheten også være mer sårbar ved sykefravær eller lignende. Den tredje grunnen som hyppig påberopes av arbeidsgiverne i disse sakene, er knyttet til arbeidsoppgaver som må gjøres på visse tidspunkt. Dette er typisk der oppgavene omfatter betjening av kunder eller oppfølging av elever i skolen og brukere av offentlige tjenester (se f.eks. sak 02/13, 07/14, 35/17). Noen virksomheter begrunner dessuten avslagene med at en innvilgelse vil føre til en merbelastning på de som er igjen på jobb (Se f.eks. sak 20/13. Sikkerhets-hensyn har også blitt framsatt av arbeidsgiverne. Eksempler på dette er oppgaver i fengsel eller knyttet til flytrafikk (se sak 17/13 og 93/17.).

Vurderingene i nemnda går ofte ut på en avveining av virksomhetens ulempe og arbeidstakerens behov. Behovene på arbeidstakersiden varierer. Mens noen har behov for å hente og være sammen med barn med særskilte behov, har andre problemer med å få hverdagen til å gå opp med levering og henting i barnehage og skolefritidsordning. Der arbeidstakeren ikke har særskilte behov ut over det som er vanlig, for eksempel for småbarnsforeldre, kan innvilgning av fleksitid innebære et dilemma for arbeidsgiver. I virksomheten kan det for eksempel være mange ansatte i samme livssituasjon, og innvilgning av en fleksitidsordning kan raskt medføre krav fra flere andre. Selv om virksomheten kunne håndtert én person på avvikende arbeidstidsordning, velger de i disse tilfellene å avslå av hensyn til likebehandling av alle arbeidstakerne.

Enkelte virksomheter har også avslått ønsker om fleksitid på grunn av at arbeidstakeren per i dag ikke utfører arbeidsoppgavene sine på en tilstrekkelig god måte. Dette er gjerne virksomheter der de øvrige ansatte har fleksitidsordning. Der dette er en ren sanksjon, har ikke dette blitt godtatt av nemnda (sak 21/11, 22/15). Nemnda har imidlertid godtatt at arbeidsgiver har behov for tett oppfølging av en arbeidstaker, og har av hensyn til at dette kun kan gjøres på visse tidspunkt, godtatt at vedkommende har blitt tatt ut av fleksitidsordningen i virksomheten (sak 70/16).

Ut over de to sakene hvor arbeidsgivers begrunnelse har vært vikarierende, har arbeidstaker vunnet fram i fem saker. Disse er alle basert på konkrete vurderinger og en interesseavveining mellom ulempen for arbeidsgiver og arbeidstakers behov. I to av sakene hadde ikke arbeidsgiver godtgjort ulempen godt nok. I to andre saker var det kun snakk om minimale tilpasninger ved at arbeidstaker trengte en halv times forskyvning av arbeidstiden av hensyn til omsorg for barn med særlige behov eller for å levere i barnehage og SFO. Den siste av disse fem sakene gjaldt en arbeidstaker som over mange år hadde hatt fleksibel arbeidstid, men der arbeidsgiver ville avvikle denne for å bruke arbeidstaker til å gjøre andre tilleggsoppgaver. Nemnda la her avgjørende vekt på at arbeidstakeren kunne utføre de hovedoppgavene som lå til stillingen selv om arbeidstiden var fleksibel, og at det ikke var vesentlig ulempe at arbeidsgiver hadde behov for arbeidstaker ut over dette (sak 242/17).

4.4 Avslutning

Vi har her sett på hvordan fleksibel arbeidstid og lignende ordninger reguleres i landsdekkende tariffavtaler. Vi har også sett på saker i tvisteløsningsnemnda som dreier seg om uenighet om retten til fleksibel arbeidstid.

- Det er først og fremst tariffavtalene i offentlig sektor som har bestemmelser om fleksibel arbeidstid. Her skiller særavtalen i statlig sektor seg ut ved å gi omfattende regulering av hvordan slike ordninger skal bygges opp. Avtalen ble forhandlet i 2018, og det skal bli enklere å avspasere opparbeidet tid. I kommunal sektor (KS-området og tariffavtaler som bygger på denne) legges det til grunn at ordninger med fleksibel arbeidstid skal drøftes med tillitsvalgte.
- I privat sektor finner vi først og fremst generelle formuleringer i tariffavtalene på sentralt nivå. Mange avtaler åpner for å avtale avvikende arbeidstidsordninger med utgangspunkt i individuelle behov, og at det kan inngås lokale avtaler om fleksibel arbeidstid. Noen få avtaler har bestemmelser om hva som må reguleres i lokale avtaler, for eksempel kjernetid. Det er unntaksvis at tariffavtalene knytter forbindelsen mellom plusstid, avspasering, kompensasjon og overtid.
- Hjemmekontor er sjelden regulert i tariffavtalene med unntak av at dette kan være en form for tilrettelegging for eldre arbeidstakere. Ett unntak er flere av Virke sine avtaler.
- Det har ikke vært mange saker i tvisteløsningsnemnda som omhandler retten til fleksibel arbeidstid. Siden 2010 har 27 saker vært behandlet. Arbeidsgiver har fått medhold i flest saker, og begrunnelsene går på utfordringer for små arbeidsplasser, tilpasning til skift- og turnusordninger og at det blir for lav kapasitet / for få på vakt.

5. Hvor mange og hvem har fleksibel arbeidstid?

5.1 Innledning

I dette kapitlet ser vi på utbredelsen av fleksible arbeidstidsordninger slik vi har definert og avgrenset dette fenomenet:

- fleksibel arbeidstid (fleksitid) i betydningen at arbeidstaker kan påvirke når arbeidsdagen starter og slutter
- muligheten for å avspasere hele dager i sammenheng
- muligheten for å benytte hjemmekontor ved behov

Vi undersøker hvor mange arbeidstakere som har slike ordninger, hvor i arbeidslivet slike ordninger er mest vanlig, og hvordan tilgangen til denne typen arbeidstidsordninger varierer etter yrke, kjønn, alder, arbeidstidsordning med mer.

Vi vet fra tidligere studier at man har funnet betydelige variasjoner mellom arbeidstakere etter utdanning, type stilling og kjønn. Høyere utdannede har mer av denne typen fleksibilitet enn arbeidstakere med lavere utdanning, menn har oftere fleksibel arbeidstid enn kvinner osv., jmfør kapittel 2.1. Her ser vi på om det fortsatt ser slik ut, og hvordan norsk arbeidsliv ser ut når det gjelder mulighetene for fleksibel arbeidstid og muligheten for å jobbe hjemmefra.

Vi har i dette kapitlet ikke lagt vekt på om det er lett eller vanskelig for arbeidsgiver å tilby ulike former for arbeidstidsfleksibilitet. Det vil si at vi ikke her problematiserer om det er praktisk mulig å jobbe hjemmefra eller ha en arbeidstidsordning der man selv påvirker når arbeidsdagen begynner og avsluttes. Noen funn vil dermed lett framstå som selvfølgeligheter; vi venter å finne flere som jobber hjemmefra i kontoryrker enn i yrker der man driver med service eller omsorg. Samtidig vil slike funn vise forskjeller mellom arbeidstakere i ulike deler av arbeidsmarkedet når det gjelder innflytelse over egen arbeidstid og arbeidshverdag.

Vi benytter data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) for å beskrive omfang av de ulike typene fleksibel arbeidstid. SSB inkluderte fire ekstra spørsmål om fleksibel arbeidstid i AKU 3. kvartal 2017. Spørsmålene gikk til alle lønnstakere i alderen 18 år og mer, og vi inkluderte en utdypende forklaring (definisjon) i den oppleste teksten i spørsmålene om fleksibel arbeidstid og hjemmearbeid.

1. [ALLE] Nå har jeg noen spørsmål om fleksibel arbeidstid. Med fleksibel arbeidstid mener vi at du som hovedregel kan bestemme når du begynner og når du avslutter arbeidsdagen innenfor visse rammer, eller at du kan jobbe mer noen dager mot at du avspaserer andre dager. Har du en ordning med fleksibel arbeidstid?
2. [Hvis JA] Har dere en kjernetid der dere må være til stede på arbeidsplassen?
3. [Hvis JA] Har du mulighet for å avspasere hele dager i sammenheng?
4. [ALLE] Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det? Med hjemmefra mener vi også andre steder som du velger selv, som for eksempel en fritidsbolig, på toget eller på en kafé.

Vi har inkludert flere og mer detaljerte spørsmål om denne typen ordninger i vår egen arbeidstakerundersøkelse. Disse analyseres i senere kapitler for å kunne si noe om hvorfor og hvordan arbeidstakerne benytter fleksibel arbeidstid/hjemmekontor. Det kan være interesse for anslag på omfanget av ulike typer arbeidstidsfleksibilitet etter ulike kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplass. For å unngå at kapitlet blir for langt og detaljert, har vi inkludert et vedlegg med flere tabeller.

5.2 Hvor mange har fleksitid?

Vi ser først på omfanget av fleksibel arbeidstid i betydningen arbeidstakers mulighet for å påvirke oppstart/avslutning av arbeidsdagen (fleksitid). Knappe halvparten av lønnstakerne oppgir at de har en slik ordning (47 prosent), mens litt flere (51 prosent) svarer nei (tabell 5.1). En liten andel oppgir at de ikke vet. I de etterfølgende analysene ser vi for enkelthets skyld bort fra vet ikke-gruppen, det vil si at vi forutsetter at disse fordeler seg noenlunde likt på ja og nei.

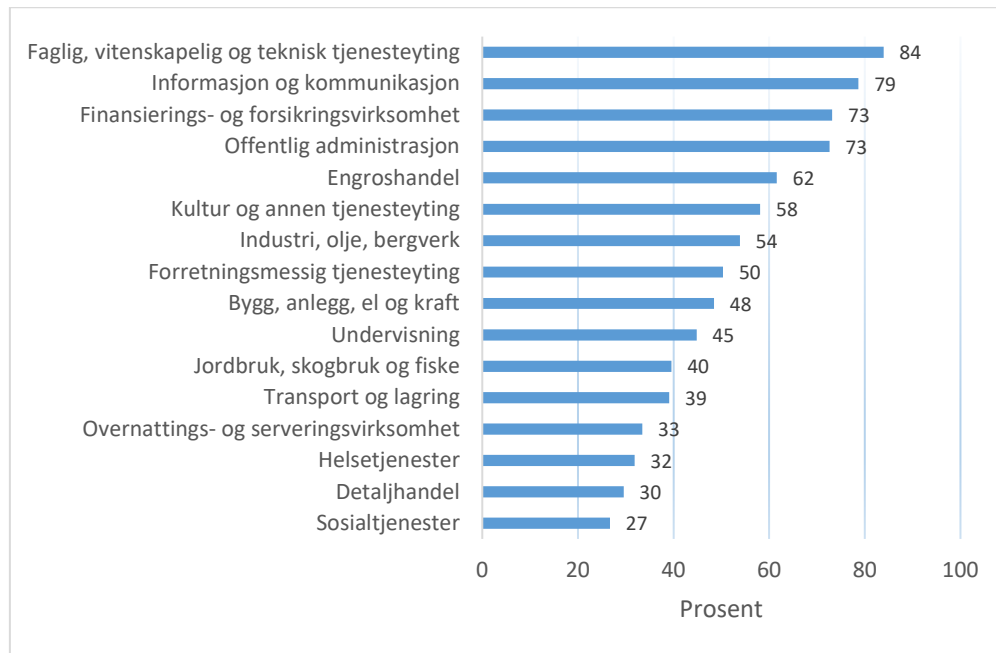
Tabell 5.1 Har du en ordning med fleksibel arbeidstid? AKU 2017, 3. kvartal. Prosent og antall lønnstakere. N = 9666.

	Prosent	Antall
Ja	47	1 166 000
Nei	51	1 266 000
Vet ikke	2	49 000
I alt	100	2 482 000

Det er store bransjeforskjeller i utbredelsen av fleksitid (figur 5.1). Innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og informasjon og kommunikasjon oppgir om lag 80 prosent av lønnstakerne at de har slike muligheter. Fleksitid er også vanlig innen finansierings- og forsikringsvirksomhet og innen offentlig administrasjon. I disse bransjene har tre av fire slike ordninger. Alle disse bransjene vil ha mange arbeidstakere med kontorarbeid, og mange som har høyere utdanning. I motsatt ende av skalaen finner vi helse- og sosialtjenester, detaljhandel og overnattings- og serveringsvirksomheter. Her er det kun et mindretall av arbeidstakerne som har fleksitid – andelen ligger på pluss/minus 30 prosent. Innen industri og bygg og anlegg har om

lag halvparten av arbeidstakerne fleksitid. Vi kan også legge merke til at kun 45 prosent av arbeidstakerne innen undervisning oppgir at de har fleksitid. Dette kan tyde på at mange i undervisningsstillinger svarer med utgangspunkt i den tiden de tilbringer på skolen i form av bundet tid, det vil si undervisning, møter, planlegging med mer.

Figur 5.1 Har du en ordning med fleksibel arbeidstid? Etter bransje. AKU 2017, 3. kvartal. N = 9654. «Vet ikke» er tatt ut.



Fleksitid er vanligere i privat enn i offentlig sektor (tabell 5.2). Det er særlig kommunal sektor som har lav andel med fleksibel arbeidstid, mens statlig sektor (inkludert helseforetakene) ligger over gjennomsnittet. Ser vi bort fra helseforetakene, øker andelen med fleksibel arbeidstid i statlig sektor til 74 prosent. Det er med andre ord trekk ved tjenestene, arbeidsplassene og arbeidets organisering, ikke eier, som påvirker om en arbeidstaker har fleksibel arbeidstid eller ikke.

Tabell 5.2 Har du en ordning med fleksibel arbeidstid? Etter sektor. AKU 2017, 3. kvartal.

	Andel med fleksibel arbeidstid	N
Privat sektor	50	6083
- Vareproduksjon (eksklusive primærnæringene)	51	1772
- Tjenesteyting	50	4247
Offentlig sektor	43	3341
- Kommunal sektor	37	2222
- Statlig sektor	57	1119
- Statlig sektor unntatt helse	74	681
I alt	48	9424

Vi ser først på hvordan fleksibel arbeidstid henger sammen med yrke og arbeidstidsordning. Tabell 5.3 viser systematiske mønstre. Arbeidstakere i lederyrker og i yrker som krever høyere utdanning, har langt oftere fleksibel arbeidstid enn andre. Kategorien lederyrker er her basert på standard for yrkesgruppering¹¹, ikke direkte spørsmål til den enkelte om man har lederansvar eller ikke. Salgs-, service- og omsorgsyrker skiller seg ut ved sjelden å ha slike ordninger. Denne kategorien yrker omfatter blant annet omsorgsarbeidere, pleieassistenter, butikkmedarbeidere, servitører med mer. Vi kan dele yrkeskategoriene inn i *funksjonæryrker* (nivå 1 til 4 i standard for yrkesklassifisering) og *arbeider- og serviceyrker* (nivå 5 til 9). Andelen med fleksitid er mer enn dobbelt så høy blant arbeidstakere i funksjonæryrker sammenlignet med arbeidstakere i arbeider- og serviceyrker.

Det å ha en avtalt arbeidstid som varierer fra uke til uke – noe som ofte innebærer skift eller turnus – reduserer sannsynligheten for å ha fleksitid (tabell 5.3). De som oppgir at de ikke har noen avtale om arbeidstid, på SSBs spørsmål om arbeidstidsordning, oppgir også oftere enn andre at de har fleksibel arbeidstid. Denne gruppen omfatter blant annet en del arbeidstakere i yrker med selvstendig arbeid.

Tabell 5.3 Har du en ordning med fleksibel arbeidstid? Etter yrke og arbeidstidsavtale. AKU 2017, 3. kvartal.

	Andel med fleksibel arbeidstid	N
Yrke		
- Lederyrker	76	866
- Akademikeryrker	60	2637
- Høgskoleyrker	63	1611
- Kontor- og kundeserviceyrker	47	561
- Funksjonæryrker i alt	62	5680
- Salgs-, service- og omsorgsyrker	22	2001
- Operatør/håndverkeryrker	35	1462
- Yrker uten krav til utdanning	32	301
- Arbeider- og serviceyrker i alt	28	3764
Arbeidstid		
- Fast ukentlig arbeidstid	53	7111
- Variabel ukentlig arbeidstid	28	1850
- Ingen avtale om arbeidstid	61	437
Kjønn		
- Kvinner	44	4676
- Menn	52	4802

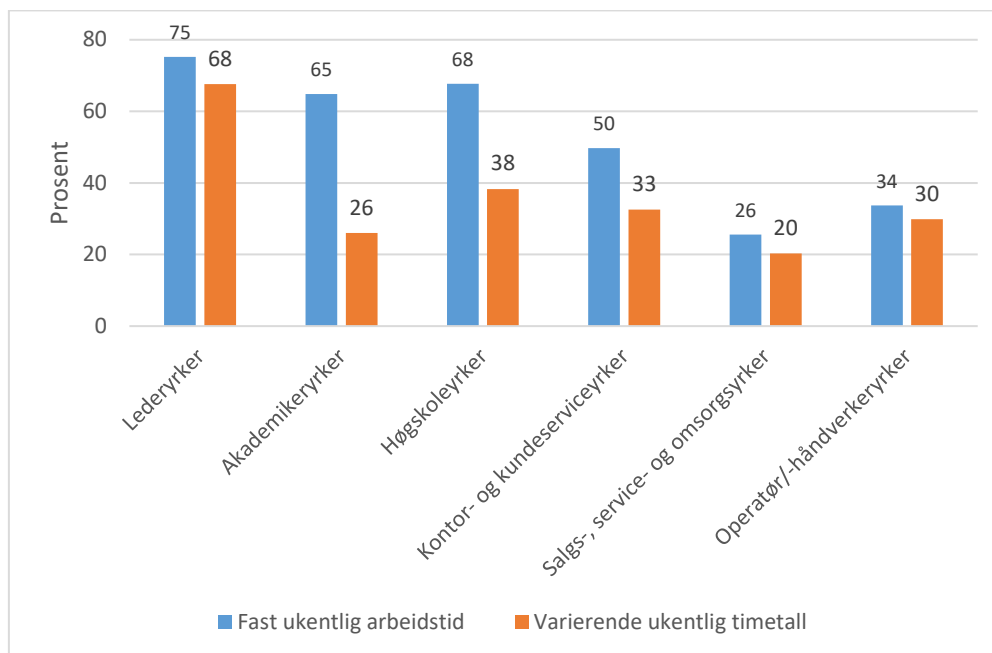
Vi finner arbeidstakere med variabel ukentlig arbeidstid i alle stillingskategorier, men aller oftest i salgs-, service- og omsorgsyrker. Det er likevel ikke slik at forskjellene mellom yrkesgrupper (som vist i tabell 5.3) kun skyldes ulike arbeidstidsordninger. I

¹¹ https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_201117/notat_201117.pdf

figur 5.2 ser vi at andelen med fleksitid er lav blant de som oppgir å ha variabel ukentlig arbeidstid uansett type stilling. Samtidig ser vi at stillingstype har stor betydning blant de som har en fast ukentlig arbeidstid. I denne gruppen har såkalte funksjonærer langt høyere sannsynlighet for å ha fleksibel arbeidstid enn de med arbeideryrker eller yrker innen salg, service og omsorg: Mens to av tre i funksjonærer har fleksibel arbeidstid, gjelder det samme om lag 30 prosent av de som er i arbeider- eller serviceyrker.

Våre tall – at om lag halvparten av arbeidstakerne har fleksitid – samsvarer med funnene fra andre undersøkelser gitt at man tar høyde for noe ulik innretning og spørsmål. I de europeiske arbeidsmiljøundersøkelsene oppgir 45 prosent av de norske respondentene at de kan bestemme arbeidstiden innenfor visse rammer, mens 7 prosent oppgir at de bestemmer arbeidstiden selv (avsnitt 2.1 i denne rapporten). SSBs undersøkelse fra 2010, som var en tilleggsundersøkelse til AKU, fikk en andel med fleksitid på 43 prosent. I YS sitt arbeidslivsbarometer er andelen noe høyere, her oppgir 52 prosent at de kan bestemme egen arbeidstid innen visse rammer. Den sistnevnte undersøkelsen har visse skjevheter i retning det etablerte arbeidslivet, noe som kan forklare at andelen med fleksitid er noe høyere her enn ellers.

Figur 5.2 Andel lønntakere med fleksibel arbeidstid. Etter stillingstype* og arbeidstidsordning. AKU 2017, 3. kvartal. N = 9081. «Vet ikke» er tatt ut.



* Kategorien yrker uten krav til utdanning er omkodet og lagt til salg-, service- og omsorgsyrker eller til operatøryrker/håndverkeryrker.

5.3 Kjennetegn ved ordninger med fleksitid

Vi stilte to oppfølgingsspørsmål til arbeidstakere som oppgir at de har fleksibel arbeidstid:

- Har dere en kjernetid der dere må være til stede på arbeidsplassen?
- Har du mulighet for å avspasere hele dager i sammenheng?

Kjernetid der man må være til stede, kan oppfattes som en begrensning i fleksibiliteten, men peker samtidig i retning av at ordningen er formalisert, og at retten til fleksibel arbeidstid dermed er forankret i et regelverk. Når det gjelder avspasering av hele dager i sammenheng, er dette i første rekke et kjennetegn som gir økt fleksibilitet til arbeidstaker. Det vi kjenner til av avtaler om fleksitid, for eksempel særavtalen i det statlige tariffområdet, er ordninger der arbeidstakere har mulighet til å avspasere opparbeidet tid (plusstid) i form av fridager.

Kjernetid

Det er mest vanlig at ordninger med fleksitid er organisert med en kjernetid der arbeidstaker må være til stede. Tre av fire arbeidstakere svarer bekreftende på spørsmålet om kjernetid, og andelen som oppgir kjernetid, er særlig høy i offentlig sektor (tabell 5.4). Fleksitid i kombinasjon med en kjernetid er den dominerende formen for fleksibel arbeidstid for arbeidstakere med fast ukentlig arbeidstid. Arbeidstakere som har en arbeidstidsordning der arbeidstiden varierer fra uke til uke, har sjeldnere en ordning som omfatter kjernetid. Andelen med kjernetid øker med bedriftsstørrelse, men det er først og fremst arbeidstakere i de aller minste bedriftene som i noen grad skiller seg ut. For mellomstore og store bedrifter ligger andelen med kjernetid på nærmere 80 prosent blant de som har fleksitid.

Tabell 5.4 Har dere en kjernetid der dere må være til stede på arbeidsplassen? Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid. Etter eier, arbeidstidsordning og størrelse på arbeidsplassen. AKU 2017, 3. kvartal.

	Ja	Nei	Vet ikke	Total	N
I alt	73	24	2	100	4582
Eier					
- Privat sektor	69	29	2	100	3099
- Offentlig sektor	84	14	2	100	1469
Arbeidstidsordning					
- Fast ukentlig arbeidstid	78	20	2	100	3791
- Varierende ukentlig timetall	56	41	3	100	508
- Ingen avtale om arbeidstid	46	51	3	100	269
Størrelse på arbeidsplassen					
- Under 10 ansatte	63	34	3	100	1095
- 10–19 ansatte	72	25	3	100	592
- 20–49 ansatte	77	22	1	100	867
- 50 ansatte og mer	79	19	2	100	1741

For arbeidstakere med variabel ukentlig arbeidstid, for eksempel skift/turnus eller deltid, er ikke kjernetid et like vanlig element i ordninger med fleksibel arbeidstid. Undersøkelsen viser dermed at kjernetid er vanlig i ordninger med fleksibel arbeidstid, men at det også finnes andre måter å ordne arbeidstiden på.

Samlet sett kan vi si at ordningene er mest formalisert i offentlig sektor og i mellomstore og større bedrifter der det benyttes fast ukentlig arbeidstid.

Muligheter for avspasering

Et annet element som mange forbinder med fleksibel arbeidstid, er muligheten for å avspasere hele dager. I det statlige tariffområdet kan man for eksempel avspasere inntil 24 dager per kalenderår gitt at man har opparbeidet plusstid. Det store flertallet av arbeidstakere med fleksibel arbeidstid – 85 prosent – oppgir at de kan avspasere hele dager (tabell 5.5). Her er det ingen forskjeller av betydning mellom privat og offentlig sektor. Det er heller ikke forskjeller mellom små og større arbeidsplasser, og også flertallet av arbeidstakere med varierende ukentlig arbeidstid oppgir at de kan avspasere hele dager.

Tabell 5.5 Har du mulighet for å avspasere hele dager i sammenheng? Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid. Etter eier, arbeidstidsordning og størrelse på arbeidsplassen. AKU 2017, 3. kvartal.

	Ja	Nei	Vet ikke	Total	N
I alt	84	13	3	100	4578
Eier					
- Privat sektor	83	13	3	100	3099
- Offentlig sektor	87	10	3	100	1468
Arbeidstidsordning					
- Fast ukentlig arbeidstid	86	11	3	100	3790
- Varierende ukentlig timetall	76	20	5	100	507
- Ingen avtale om arbeidstid	80	16	4	100	270
Størrelse på arbeidsplassen					
- Under 10 ansatte	85	12	3	100	1095
- 10–19 ansatte	84	13	3	100	591
- 20–49 ansatte	85	13	2	100	867
- 50 ansatte og mer	86	11	3	100	1741

Hvis vi ser de tre kjennetegnene ved fleksibel arbeidstid under ett, finner vi følgende:

- Drøye halvparten av arbeidstakerne (52 prosent) har ikke fleksibel arbeidstid.
- Om lag 30 prosent av arbeidstakerne har en ordning med kjernetid og avspaseringsmuligheter.
- Om lag 10 prosent av arbeidstakerne har fleksibel arbeidstid og mulighet til å avspasere, men uten at det er kjernetid på arbeidsplassen eller i arbeidsavtalen.

- Om lag 7–8 prosent av arbeidstakerne har fleksibel arbeidstid, men ikke anledning til å avspasere hele dager.

5.4 Hjemmekontor

Muligheten for å jobbe hjemmefra eller fra et annet sted arbeidstaker selv velger (hjemmekontor), er et kjennetegn ved arbeidstidsordningen som vil bidra til økt fleksibilitet for arbeidstaker. Muligheten for hjemmekontor kan innebære at arbeidstaker selv bestemmer *når* arbeidet skal utføres, men det er også mulig å jobbe hjemmefra og samtidig måtte være tilgjengelig for arbeidsgiver innen ordinær arbeidstid. Vi bruker begrepet hjemmekontor selv om vi i spørsmålsteksten presiserte at «Med hjemmefra mener vi også andre steder som du velger selv, som f.eks. en fritidsbolig, på toget eller på en kafé.»

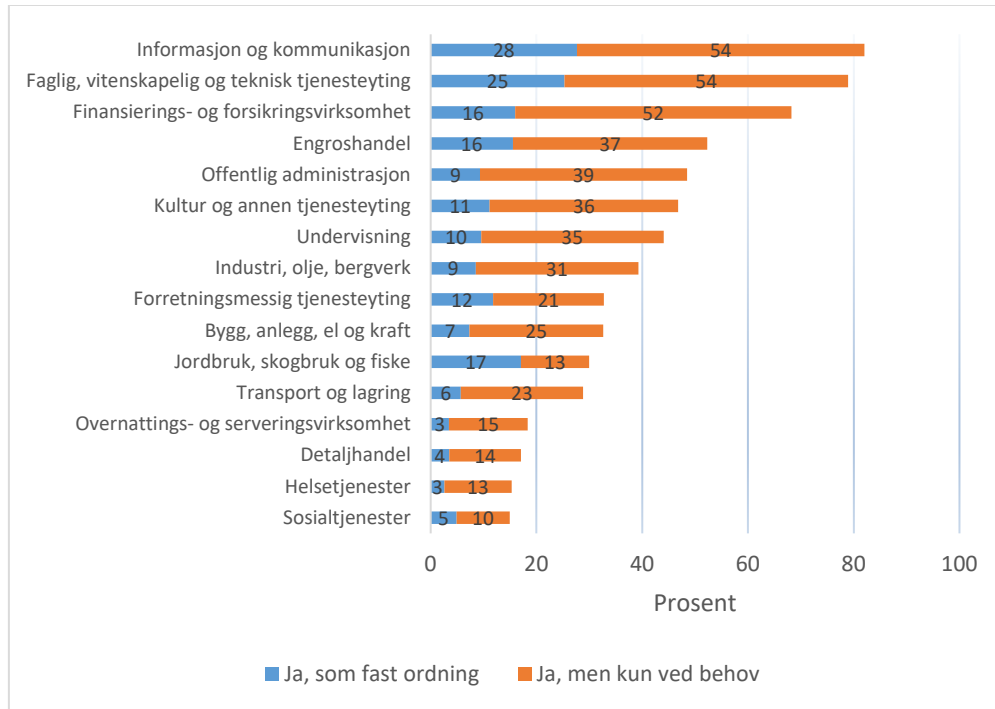
I alt oppgir 35 prosent av arbeidstakerne at de har muligheter for å jobbe hjemmefra (tabell 5.6). Av disse sier 9 prosent at de har dette som en fast ordning, mens 26 prosent sier at de kan jobbe hjemmefra ved behov.

Tabell 5.6 Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det? Andel og antall lønntakere. AKU 2017, 3. kvartal. N = 9660.

	Prosent	Antall
Ja, som fast ordning	9	227000
Ja, men kun ved behov	26	653000
Nei	63	1570000
Ikke sikker	1	27000
I alt	100	2478000

Hvem er det så som kan ha hjemmekontor? Også når det gjelder denne typen ordning, er det store bransjeforskjeller. Innen informasjon og kommunikasjon har drøye 80 prosent muligheten for å benytte hjemmekontor, og andelen er nesten like høy innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (figur 5.3). Også innen finansierings- og forsikringsvirksomhet har mange muligheter for hjemmearbeid. Deler av privat og offentlig tjenesteyting, som sosialtjenester, helsetjenester, detaljhandel og overnattings- og serveringsvirksomhet, er bransjer der få har muligheten for å jobbe hjemmefra. Dette betyr at de bransjene som tilbyr muligheten for å jobbe hjemmefra, stort sett er de samme som har fleksitid. Vi kommer tilbake til dette i neste avsnitt.

Figur 5.3 Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det? Etter bransje. AKU 2017, 3. kvartal. N = 9660.



Tabell 5.7 Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det? Etter stillingstype og arbeidstidsordning. AKU 2017, 3. kvartal.

	Hjemmekontor i alt	Som fast ordning	Kun ved behov	N
I alt	36	9	27	9513
Stillingstype				
- Lederyrker	71	18	53	872
- Akademikeryrker	55	15	40	2640
- Høgskoleyrker	50	12	38	1622
- Kontor- og kundeserviceyrker	29	7	22	560
- Salg, service, omsorg	9	3	7	2284
- Operatør/håndverkeryrker	13	3	10	1535
Arbeidstidsordning				
- Fast ukentlig arbeidstid	41	10	31	7136
- Varierende ukentlig timetall	16	5	11	1884
- Ingen avtale om arbeidstid	47	20	28	447

Også når det gjelder mulighetene for hjemmekontor, er det store forskjeller mellom arbeidstakerne etter type stilling og type arbeidstidsordning. Arbeidstakere i lederyrker har oftest anledning til å benytte hjemmekontor, men andelen som kan jobbe hjemmefra, er høy også innen akademikeryrker og i høgskoleyrker. Blant arbeidstakere med salgs-, service- og omsorgsykker er det få som har muligheter for hjemmekontor. Det samme gjelder i operatør- og håndverkeryrker. Hvilken arbeidstidsordning man har, påvirker også sannsynligheten for å kunne jobbe hjemmefra. Arbeidstakere som har en arbeidstidsordning som peker i retning skift/turnus (arbeidstiden varierer fra uke til uke), har langt sjeldnere enn andre muligheter for å jobbe hjemmefra. I noen grad kan dette synes selvsagt – noen typer arbeidsoppgaver kan man utføre overalt, andre krever tilstedeværelse på en arbeidsplass eller hos kunder/brukere. Figur 5.3 og tabell 5.7 illustrerer likevel at det er store og systematiske forskjeller i muligheten for å utføre noe av arbeidet på steder (og ofte tidspunkt) man velger selv, og dermed også i kravene til fysisk tilstedeværelse.

5.5 Ingen fleksibilitet – mye fleksibilitet

Vi kan se de ulike typene arbeidstidsfleksibilitet i sammenheng. Hvor mange har både fleksibel arbeidstid og mulighet for å bruke hjemmekontor? Og hvor mange har ingen av disse ordningene? Det er et klart sammenfall mellom de to typene fleksibilitet. Blant de som har fleksibel arbeidstid, oppgir 60 prosent at de har mulighet for å jobbe hjemmefra (tabell 5.8). Blant de som ikke har fleksibel arbeidstid, er andelen 14 prosent.

Tabell 5.8 Andel arbeidstakere som kan jobbe hjemmefra eller fra annet sted de selv bestemmer (hjemmekontor) etter om de har fleksitid eller ikke. AKU 2017 3. kvartal. Prosent.

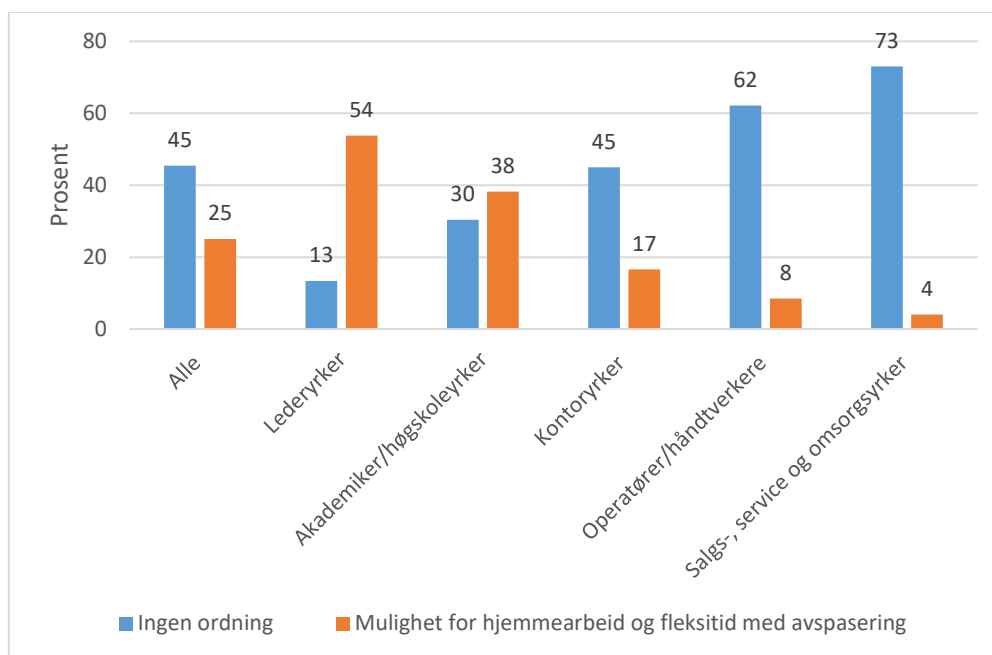
	Ja, som fast ordning	Ja, men kun ved behov	Nei	Total	N
Fleksibel arbeidstid					
- Ja	16	44	40	100	4540
- Nei	3	11	86	100	4859

Man kan her konstruere to ytterkategorier:

- ingen form for fleksibilitet, det vil si verken fleksitid eller hjemmekontor (45 prosent)
- mye fleksibilitet, det vil si mulighet for å jobbe hjemmefra og en ordning med fleksibel arbeidstid som også gir mulighet for avspasering (25 prosent)

Det er store forskjeller mellom ulike yrkeskategorier også når vi ser på dette samle-målet. Drøye halvparten av arbeidstakerne i lederyrker har alle ordningene, mens dette gjelder 4–8 prosent blant arbeidstakere med såkalte arbeideryrker (yrker innen salg, service, omsorg eller operatører og håndverkere). I sistnevnte kategorier svarer flertallet at de ikke har noen form for arbeidstidsfleksibilitet slik det er definert/målt her. Mønstrer i figur 5.4 ville ikke blitt vesentlig endret om vi kun hadde sett på grupper med fast ukentlig arbeidstid. Forskjellene kan dermed ikke forklares ved systematiske forskjeller i arbeidstidsordninger mellom yrkeskategorier. Mulige forklaringer er ulike arbeidsoppgaver og eventuelt tradisjon og praksis på arbeidsplassene.

Figur 5.4 Ulike typer arbeidstidsfleksibilitet etter type yrke. Ytterpunktene (ingen fleksibilitet og mye fleksibilitet), AKU 2017 3. kvartal.



5.6 Samlet analyse

Fleksitid og mulighet for å jobbe hjemmefra varierer mellom bransjer, yrker og etter hvilken arbeidstidsordning arbeidstakerne har. Samtidig henger disse kjennetegnene sammen. Helse- og omsorgssektoren har for eksempel mange som jobber skift/turnus, mens dette er lite vanlig innen rådgivning, finans eller offentlig administrasjon. Vi har derfor gjennomført en regresjonsanalyse for å se nærmere på hva som påvirker sannsynligheten for å ha ulike typer fleksibel arbeidstid. Dette er gjort i form av logistiske regresjoner med sannsynligheten for å ha henholdsvis fleksibel arbeidstid og mulighet for å jobbe hjemmefra som avhengig variabel. Selve analysen er lagt ved som vedlegg 2, mens vi her nøyer oss med å løfte fram hvilke kjennetegn som bidrar til høyere eller lavere sannsynlighet for å ha ulike typer arbeidstidsfleksibilitet.

Bransje, eier og bedriftstørrelse

Det er klare forskjeller mellom bransjer når det gjelder fleksibel arbeidstid også etter kontroll for en rekke andre kjennetegn ved arbeidstakere og arbeidsforholdet. Bransjer med lav sannsynlighet for å ha slike ordninger er detaljhandel, transporttjenester, undervisning og helse- og sosialtjenester. De sistnevnte – helse- og sosialtjenester – skiller seg særlig ut ved lav sannsynlighet for fleksitid. Informasjon og kommunikasjon, finans og forsikringsvirksomhet og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting holder stand som bransjer med høy sannsynlighet for å ha fleksitid selv etter kontroller for ulike typer bakgrunnsvariabler. Det samme gjelder offentlig administrasjon. Vi finner ikke store forskjeller etter arbeidsplassens størrelse. Det ser dermed ikke ut til at det er vesentlig lettere å innføre slike ordninger på store arbeidsplasser med mange ansatte, alt annet likt.

Vi finner fortsatt en sektoreffekt: Selv når vi kontrollerer for yrke, utdanning og type arbeidstidsordning, peker kommunal sektor seg ut ved sjeldnere å ha fleksitid. Hadde vi derimot sett bort fra undervisningspersonalet, ville den negative effekten av kommunal sektor forsvunnet. Dette kan forklares med at undervisningspersonalet er høyt utdannede arbeidstakere med fast ukentlig arbeidstid, men der mange opplever at de ikke har fleksitid slik vi har definert det i vårt spørsmål.

Mønstret er i hovedsak det samme når vi ser på muligheten til å jobbe hjemmefra. Det er stort sett de samme bransjene som skiller seg ut ved høy og lav sannsynlighet for å ha muligheten for hjemmekontor. Vi finner også her en liten, men likevel statistisk signifikant effekt av arbeidsplassens størrelse: Hjemmekontor er mest vanlig blant ansatte i de aller minste virksomhetene (under fem ansatte) og i noe større virksomheter. Også her peker ansatte i kommunal sektor seg ut ved sjeldnere å ha denne muligheten, mens hjemmekontor er mest vanlig i privat sektor – alt annet likt.

Yrke og arbeidstidsordning

Ikke overraskende har yrke sterk effekt både på fleksibel arbeidstid og på muligheten for å jobbe hjemmefra. Arbeidstakere i lederyrker, akademikeryrker og høyskoleyrker skiller seg ut ved oftere å ha fleksibel arbeidstid og mulighet for å jobbe hjemmefra. Dette gjelder også etter kontroller for bransje, arbeidstid, utdanning med mer. Arbeidstakere i lederyrker har størst sannsynlighet for å ha fleksitid, og denne yrkesgruppen skiller seg dessuten ut ved særlig høy sannsynlighet for å kunne jobbe hjemmefra. Arbeidstakere i salgs-, service- og omsorgsykker og i operatør- og håndverkeryrker har lavere sannsynlighet for å ha fleksitid og muligheter for å jobbe hjemmefra, også etter at vi har kontrollert for andre forhold.

Det å ha en arbeidstidsordning der arbeidstiden varierer fra uke til uke – noe som peker i retning skift/turnus – reduserer sannsynligheten for å ha ulike typer fleksibilitet. Arbeidstakere som oppgir at de ikke har noen avtale om arbeidstid, peker seg derimot ut med høy sannsynlighet for å ha så vel fleksitid som mulighet for å jobbe hjemmefra. Det er også en viss effekt av heltid/deltid. Jo kortere ukentlig arbeidstid, jo mindre er sannsynligheten for å ha fleksitid eller muligheter for å jobbe hjemmefra.

Kjønn, alder, utdanning og type ansettelseskontrakt

Ulike undersøkelser, inkludert denne, har vist at kvinner sjeldnere enn menn har fleksibel arbeidstid. Den samlede analysen tyder på at dette kan forklares med at kvinner og menn befinner seg i forskjellige yrker med ulike arbeidstidsordninger. Kjønnforskjellene forsvinner etter kontroller for yrke, sektor og arbeidstidsordning, og det er heller ingen forskjeller mellom kvinner med og uten barn under tolv år. Forskjellene mellom kvinner og menn når det gjelder muligheter for fleksibel arbeidstid, henger dermed sammen med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det er heller ikke noe som tyder på at slike ordninger «øremerkes» for kvinner med små barn.

Alder har heller ikke stor betydning for sannsynligheten for å ha fleksitid eller muligheter for hjemmekontor, selv om arbeidstakere under 30 år noe sjeldnere har slike ordninger. Det er derimot en effekt av utdanning, og da særlig lang utdanning på høyere nivå. Arbeidstakere med mastergrad eller mer skiller seg ut ved at de oftere har fleksitid og muligheter for å jobbe hjemmefra, en effekt som overlever kontroller for yrke, bransje, arbeidstid med mer. Vi finner også at fast ansatte oftere enn midlertidig ansatte har ordninger for fleksibel arbeidstid.

5.7 Avslutning

I dette kapitlet har vi sett på hvor mange arbeidstakere som har fleksitid og mulighet for å jobbe hjemmefra. Grunnlaget er spørsmål i AKU 3. kvartal 2017.

- I underkant av halvparten av lønnstakerne (48 prosent) oppgir at de har fleksitid i betydningen at de kan påvirke når de begynner og avslutter arbeidsdagen. Tre av fire oppgir at dette er en ordning med kjernetid. Kjernetid er vanligere i offentlig sektor enn i privat sektor. Det store flertallet av arbeidstakere med fleksibel arbeidstid kan avspasere hele dager. Dette gjelder uansett sektor og størrelse på arbeidsplassen.
- Det er store bransjevariasjoner i andelen som har fleksitid. Andelen varierer fra rundt 30 prosent (detaljhandel, sosial tjenesteyting, helsetjenester, overnatting og servering) til om lag 80 prosent (rådgivning, informasjon og kommunikasjon).
- Muligheter for fleksitid henger tett sammen med yrke og type arbeidstidsordning. Arbeidstakere med fast ukentlig arbeidstid (samme timetall hver uke) har langt oftere fleksitid enn de som har en arbeidstid som varierer fra uke til uke, for eksempel skift/turnus. Arbeidstakere i lederyrker og andre funksjonæryrker har langt oftere fleksitid enn operatører, håndverkere og arbeidere innen salg, service og omsorg.
- Menn har oftere fleksitid enn kvinner. Kjønnsforskjellen henger sammen med et kjønnsdelt arbeidsmarked der kvinner og menn befinner seg i ulike yrker, bransjer og arbeidstidsordning. Effekten av kjønn forsvinner når vi kontrollerer for slike forhold.
- En drøy tredjedel (35 prosent) av lønnstakerne har mulighet for å jobbe hjemmefra eller fra annet sted de selv velger. De fleste sier at de kan jobbe hjemmefra ved behov, mens knappe 10 prosent har hjemmekontor som en fast ordning.
- Muligheten for å jobbe hjemmefra varierer etter bransje, yrke og arbeidstidsordning og følger samme mønster som fleksitid. Arbeidstakere i bransjer innen privat service som handel, overnatting og servering og transport, og i helse-, sosial- og omsorgstjenester, har sjeldnest muligheter for å jobbe hjemmefra. Hjemmekontor er vanlig innen rådgivning og innen informasjons- og kommunikasjonsyrker. Type yrke har stor betydning for muligheten til å jobbe hjemmefra, og arbeidstakere i såkalte funksjonæryrker har oftest hjemmekontor.
- Arbeidstakere med høyere utdanning har oftere fleksitid og hjemmekontor enn andre arbeidstakere. Vi finner en slik sammenheng også etter kontroller for yrke og arbeidstidsordning.

6. Kjennetegn ved ordningene

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan ordningene med fleksibel arbeidstid er regulert, og hva som kjennetegner disse ordningene. Dette gjøres ved hjelp av en spørreundersøkelse blant 2000 lønnsstakere som ble gjennomført i 2017, og en spørreundersøkelse blant virksomheter. I dette kapitlet ser vi på kjennetegn ved ordningene:

- Er ordningene regulert/forankret i avtale eller regelverk?
- Hvordan er ordningene bygget opp?
- Registreres arbeidstiden?
- Gjelder ordningene alle på arbeidsplassen eller bare noen grupper?

6.1 Omfang av fleksitid etter trekk ved arbeidsplass og arbeidstaker

Vi bruker AKU-tallene for å måle omfanget av fleksitid i norsk arbeidsliv, jamfør kapittel 5.2. Arbeidstakerundersøkelsen inneholder imidlertid noen bakgrunnsvariabler som er av interesse: om arbeidstaker er leder og/eller oppgir å være i en stilling som innebærer at han/hun er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser, og om arbeidsforholdet reguleres av tariffavtale eller ikke.

Tabell 6.1 Andel arbeidstakere med fleksibel arbeidstid etter kjennetegn ved arbeidsforholdet: lederstilling, om arbeidstaker er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid (kapittel 10), og om arbeidsforholdet reguleres av tariffavtale eller ikke. Arbeidstakerundersøkelsen 2017.

	Ja	Nei	Vet ikke	I alt	N
I alt	56	41	3	100	2000
Unntatt/ikke					
- Leder, unntatt fra AML kapittel 10	72	27	1	100	292
- Ikke leder, og unntatt fra AML kapittel 10	52	46	1	100	258
- Leder, ikke unntatt fra AML kapittel 10	63	34	3	100	361
- Øvrige	51	46	3	100	1073
Tariffavtale/ikke					
- Tariffavtale, privat sektor	50	48	2	100	475
- Ikke tariffavtale, privat sektor	70	25	5	100	568
- Offentlig sektor (tariffavtale)	50	48	2	100	902

Ledere, og spesielt ledere som oppgir at de er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, har oftere fleksitid enn andre arbeidstakere. Anslaget på andel arbeidstakere med fleksitid går fra 56 prosent (alle) til 51 prosent hvis vi kun ser på de som verken er i en lederstilling eller i en særlig uavhengig stilling.

Arbeidstakere uten tariffavtale har oftere fleksitid enn arbeidstakere som oppgir at deres lønns- og arbeidsforhold helt eller delvis reguleres av tariffavtale. Dette henger sammen med at fleksitid er vanlig i en del typer stillinger som ofte har individuell lønn – for eksempel ledere og akademikerstillinger i privat sektor.

6.2 Hvordan er ordningene regulert?

I kapittel 5, der vi analyserte spørsmålene i AKU, så vi at det store flertallet av arbeidstakere med fleksitid oppgir at de kan avspasere hele dager, og at flertallet også svarer at det er en kjernetid der de må være til stede. Arbeidstakerundersøkelsen har flere spørsmål og mer informasjon om hvordan ordningene med fleksibel arbeidstid og mulighetene for å arbeide hjemmefra er regulert. Vi har også andre typer informasjon om arbeidstaker og arbeidsplass enn i AKU, blant annet om arbeidstakeren omfattes av tariffavtale, hvilken type arbeidstidsordning arbeidstaker har, og om vedkommende er leder eller har en stilling som er særlig uavhengig, og som arbeidsmiljøloven fritar fra bestemmelsene om arbeidstid. I tillegg kommer at vi har enkelte spørsmål i undersøkelsen til virksomheter (Virksomhetsundersøkelsen) som går på hvordan ordningene er regulert.

Skriftlig regulativ eller avtale?

Vårt første spørsmål er om ordningen med fleksibel arbeidstid er regulert gjennom et skriftlig regulativ som gjelder de fleste eller alle på arbeidsplassen (felles ordning), eller gjennom individuell avtale, eller om det ikke er noen avtale. Hvis ordningen er nedfelt i avtale/regulativ, kan man anta at den vil være ganske formalisert i betydningen hvem som omfattes.

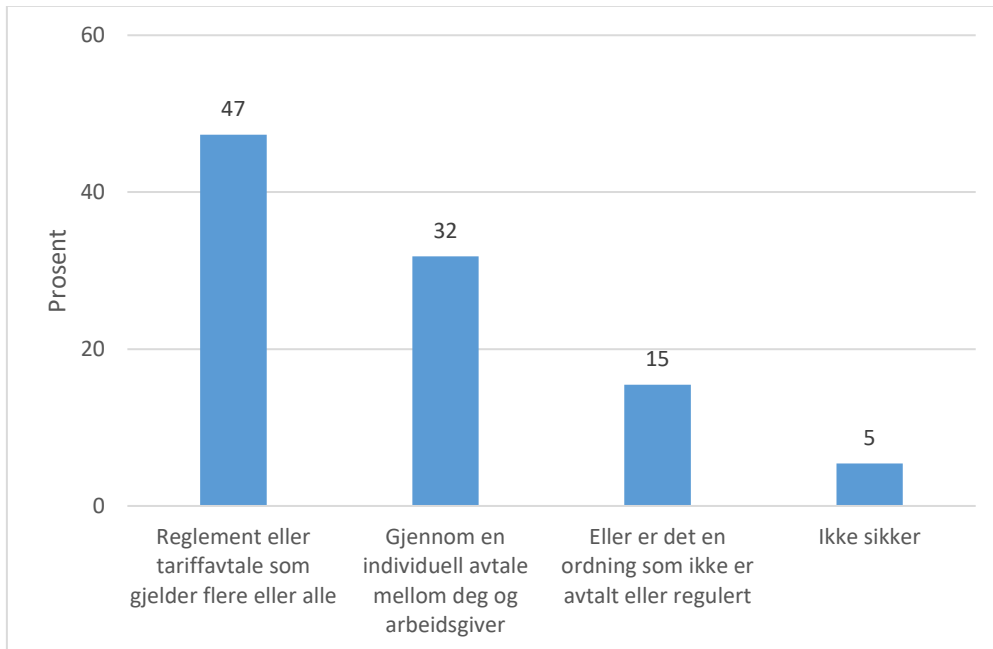
Om lag halvparten av arbeidstakere med fleksitid sier at ordningen reguleres i form av skriftlig regulativ eller tariffavtale som gjelder generelt, det vil si de fleste eller alle på arbeidsplassen. Én av tre sier at ordningen er en individuell avtale mellom den enkelte og arbeidsgiver, mens 15 prosent sier at dette er en ordning som ikke er avtalt eller regulert (figur 6.1). Vi vet fra før at om lag halvparten av lønnstakerne har en ordning med fleksibel arbeidstid. Dette betyr at om lag en fjerdedel av alle arbeidstakerne omfattes av den typen kollektivt baserte ordninger som vi finner i reglementer eller særavtaler. Like mange har ordninger som er individuelt avtalt, eller som praktiseres uten at retningslinjene er nedfelt skriftlig.

Arbeidstakere i større virksomheter og i offentlig sektor har oftest kollektive ordninger som er forankret i avtale/regulativ (tabell 6.2). Samtidig trenger ikke virksomheten være veldig stor før dette er praksis. Her er det imidlertid forskjeller mellom privat og offentlig sektor. I offentlig sektor oppgir to tredjedeler av arbeidstakere i så vel mindre som større virksomheter at ordningen med fleksibel arbeidstid er nedfelt i avtale eller reglement. I privat sektor øker sannsynligheten for at ordningen er kollektiv og regulert med virksomhetens størrelse (vises ikke), og vi finner oftere kollektivt baserte ordninger i virksomheter med tariffavtale.

Samlet kan vi oppsummere med at selv om vi finner mange virksomheter med kollektive og regulerte ordninger for fleksibel arbeidstid, er det betydelig innslag av individuelle avtaler og ordninger som praktiseres uten å være formaliserte. Individuelle

avtaler eller ingen regulering gjelder for et flertall i privat sektor og er her den dominerende formen for fleksibel arbeidstid i mindre virksomheter og i virksomheter uten tariffavtale.

Figur 6.1 Du har tidligere oppgitt at du har fleksibel arbeidstid. Er denne ordningen nedfelt i reglement eller tariffavtale som gjelder flere eller alle, gjennom en individuell avtale mellom deg og arbeidsgiver eller er det en ordning som ikke er avtalt eller regulert? N = 1129. Arbeidstakerundersøkelsen 2017.



Tabell 6.2 Er denne ordningen nedfelt i reglement eller tariffavtale som gjelder flere eller alle, gjennom en individuell avtale mellom deg og arbeidsgiver eller er det en ordning som ikke er avtalt eller regulert? Arbeidstakerundersøkelsen 2017.

	Reglement eller tariffavtale	Individuell avtale	Ikke avtalt eller regulert	Ikke sikker	Total	N
Alle	47	32	15	5	100	1129
Størrelse på virksomheten						
- 1-9	27	39	31	4	100	179
- 10-19	38	39	19	5	100	114
- 20-49	52	33	10	6	100	235
- 50-99	52	30	12	5	100	139
- 100-199	54	29	14	3	100	129
- 200 og mer	59	24	12	5	100	274
Sektor						
- Privat sektor	38	37	19	5	100	665
- Offentlig sektor	68	20	7	5	100	453
Lønnsfastsettelse						
- Privat sektor med tariffavtale	50	29	15	5	100	230
- Privat sektor uten tariffavtale	30	43	22	5	100	399
Unntatt fra AML kapittel 10 (arbeidstid)						
- Leder, unntatt	34	43	19	5	100	211
- Andre som er unntatt	43	31	15	10	100	136
- Øvrige (ikke unntatt)	58	26	12	4	100	775

Ledere - særlig uavhengig stilling

Vi har også undersøkt om det er forskjeller i måten ordningene reguleres på, etter type stilling eller graden av frihet/ansvar i stillingen. Individuelle avtaler om fleksitid eller ingen avtale er den vanligste ordningen blant ledere som oppgir at de er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (tabell 6.2). I denne gruppen oppgir 43 prosent at fleksitidsordningen er regulert i individuell avtale, og ytterligere 19 prosent sier at ordningen ikke er regulert eller avtalt. Motsatsen er arbeidstakere som svarer «nei» eller «vet ikke» på spørsmålet om de er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Her svarer 58 prosent at ordningen er regulert i regulativ eller tariffavtale, det vil si at den har klare kollektive trekk.

6.3 Oversikt over arbeidstiden

Arbeidstidsordninger med fleksibel arbeidstid eller mulighet for å jobbe hjemmefra forutsetter at arbeidstaker og/eller arbeidsgiver holder orden på hvor mye arbeidstaker jobber. Uten slik oversikt kan resultatet bli at arbeidstakere jobber mer enn avtalt, eller at ordningen med fleksibel arbeidstid og hjemmekontor fører til at arbeidsgiver ikke får sine timer. Samtidig kan slike ordninger også være basert på tillit og en forståelse av hva som skal leveres av arbeid, framfor telling av timer. Dette vil særlig være relevant for arbeidstakere som har betydelig selvstendighet i å planlegge og utføre sitt arbeid.

Vi ser her på om og hvordan arbeidstaker og arbeidsgiver holder kontroll på arbeidstiden, det vil si om man har systemer som registrerer arbeidstiden. Dette gjøres ved to spørsmål som stilles til alle lønnsstakere i Arbeidstakerundersøkelsen:

- Registreres det når du kommer og går i form av stempling, innregistrering på PC eller lignende?
- Har du en ordning med timebank eller lignende som gjør at det registreres pluss-/minustid?

I tabell 6.3 og 6.4 ser vi på svarfordelingen blant de som har fleksitid og/eller mulighet for å jobbe hjemmefra, og de som ikke har slike ordninger. Vi er først og fremst interessert i å undersøke i hvilken grad ulike former for fleksibilitet følges av systemer for registrere arbeidstid. Drøye 30 prosent av arbeidstakerne oppgir at det registreres når de kommer og går, det vil si at de har en form for stempling (tabell 6.3). Det er ingen forskjell i andel mellom de som har fleksitid, og de som ikke har det, men det er litt lavere andel som stempler inn/ut blant gruppen som har mulighet til å jobbe hjemmefra. Dette betyr at flertallet av de som har fleksitid eller mulighet for å jobbe hjemmefra, ikke rutinemessig registrerer når de starter og slutter arbeidsdagen. Samtidig er det flere som svarer ja på spørsmålet om de registrerer pluss- og minustid (timebank). Halvparten av arbeidstakerne med fleksitid har en slik ordning (tabell 6.4). Det samme gjelder 47 prosent av de som har mulighet for å jobbe hjemmefra.

Tabell 6.3 Registreres det når du kommer og går i form av stempling, innregistrering på PC eller lignende? Arbeidstakerundersøkelsen 2017.

	Ja	Nei	Ikke sikker	Total	N
I alt	31	68	1	100	2000
Fleksibel arbeidstid					
- Ja	32	67	1	100	1129
- Nei	29	71	0	100	820
Mulighet for å jobbe hjemmefra					
- Ja	26	73	1	100	907
- Nei	34	66	0	100	1072

Man kan også se disse to i sammenheng. Mellom 40 og 50 prosent av de som har en eller flere ulike typer arbeidstidsfleksibilitet, har ingen registrering av oppmøte eller plusstid. Dette innebærer at for mange er slike systemer basert på tillit til at arbeidet gjennomføres som forventet. Det vil være opp til arbeidstaker å holde orden på hvor mange timer som jobbes, og at disse avspaseres eller kompenseres på annen måte.

Tabell 6.4 Har du en ordning med timebank eller lignende som gjør at det registreres pluss-/minustid? Arbeidstakerundersøkelsen 2017.

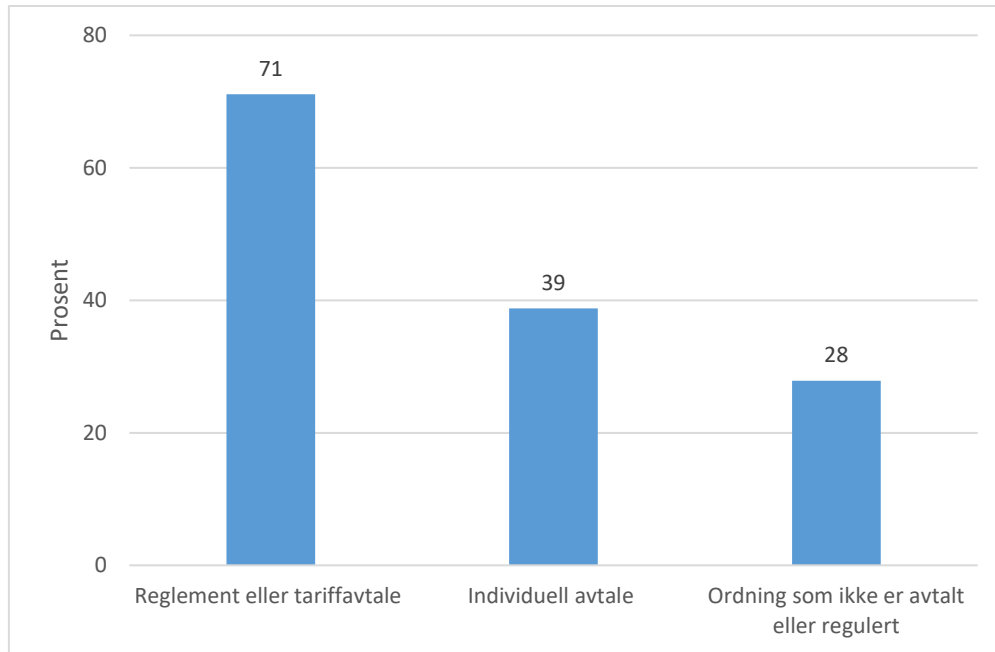
	Ja	Nei	Ikke sikker	Total	N
I alt	45	51	3	100	2000
Fleksibel arbeidstid					
- Ja	51	47	2	100	1129
- Nei	39	57	4	100	820
Mulighet for å jobbe hjemmefra					
- Ja	47	51	2	100	907
- Nei	45	51	4	100	1072

Jo mer formalisert ordningene for fleksibel arbeidstid er, jo større er sannsynligheten for at det også er en form for tidsregistrering. Dette gjelder særlig registrering av pluss- og minustid. Hvis ordningen med fleksibel arbeidstid er kollektiv og regulert, har drøye 70 prosent timebank der pluss- og minustid reguleres (figur 6.2). Er ordningen regulert i individuell avtale eller ikke regulert, er sannsynligheten for at arbeidstaker registrerer pluss- og minustimer, mye mindre. Det er også klare forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Blant arbeidstakere med fleksitid oppgir 68 prosent i offentlig sektor, mot 46 prosent i privat sektor, at plusstid registreres i en form for timebank.

Arbeidstakere som oppgir at de er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (27 prosent oppgir dette), og/eller de som oppgir at de er ledere (32 prosent), har sjeldnere timebank enn andre. Dette gjelder spesielt for gruppen med fleksitid, og det bekrefter inntrykket av at ordningene er mindre formaliserte for arbeidstakere som har lederjobber.

Vi spurte ikke hvordan hjemmekontor ble regulert/avtalt, og kan derfor ikke se på samme fordeling for denne typen arbeidstidsfleksibilitet.

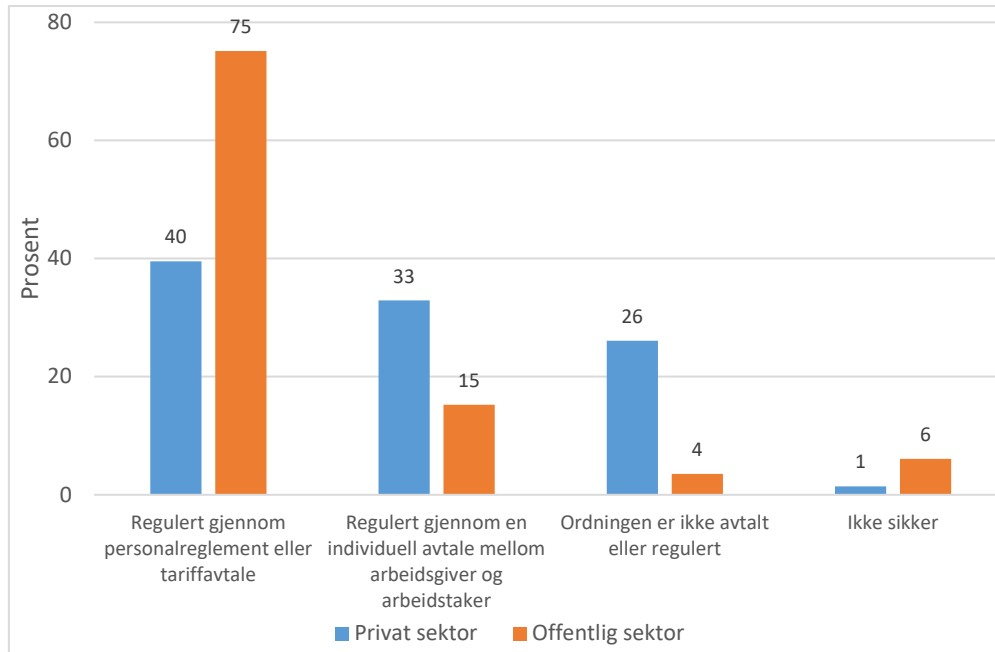
Figur 6.2 Har du en ordning med timebank eller lignende som gjør at det registreres pluss-/minustid? Andel som svarer ja på spørsmålet, etter hvordan ordningen med fleksibel arbeidstid er regulert. Arbeidstakerundersøkelsen 2017, arbeidstakere med fleksibel arbeidstid.



6.4 Regulering av ordningene – hva sier arbeidsgiver?

Virksomheter som har fleksibel arbeidstid for noen eller alle ansatte, ble spurt hvordan ordningen var regulert. Et flertall oppgir at ordningene reguleres gjennom personalreglement eller tariffavtale (figur 6.3). Virksomheter i offentlig sektor har oftest denne typen kollektive reguleringer. Samtidig er det ganske vanlig med individuelle avtaler, ikke minst i privat sektor. Et mindretall av virksomhetene oppgir at de har ordninger som ikke er avtalt eller regulert. Dette gjelder særlig mindre virksomheter i privat sektor, men ordninger som ikke er avtalt eller regulert har også et visst omfang i større virksomheter i privat sektor. Funnene fra tabell 6.2 bekreftes dermed av spørreundersøkelsen blant virksomheter; ordninger som er forankret i avtale eller reglement, er vanlige, men langt fra dominerende.

Figur 6.3 Er ordningen med fleksibel arbeidstid nedfelt i et personalreglement eller en tariffavtale som gjelder flere eller alle i virksomheten, er dette kun en individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eller er dette en ordning som ikke er avtalt eller regulert? Virksomheter 2017. N = 696.



Virksomhetene ble også spurt hvor mange av de ansatte som omfattes av ordningen med fleksibel arbeidstid. Med unntak av de minste virksomhetene i privat sektor (virksomheter med under 20 ansatte) er det vanlig at ordningen kun omfatter en del av arbeidsstokken. En betydelig andel av noe større virksomheter i så vel privat som offentlig sektor sier at deres ordninger kun omfatter et mindretall av arbeidstakerne (tabell 6.5).

Tabell 6.5 Gjelder ordningen med fleksibel arbeidstid ...? Virksomheter 2017. Prosent.

	Alle arbeids-takerne	Et flertall av arbeids-takerne	Om lag halvparten	Kun et mindretall av arbeids-takere	Ikke sikker	I alt	N
Privat sektor							
- Under 20 ansatte	79	8	4	9	0	100	285
- 20 ansatte og mer	34	18	11	38	0	100	198
Offentlig sektor							
- Under 20 ansatte	46	20	2	29	3	100	87
- 20 ansatte og mer	27	20	6	45	1	100	110

Svarene fra arbeidsgiverne på disse to spørsmålene illustrerer spennet i ordninger med fleksitid i norsk arbeidsliv: fra kollektive og regulerte ordninger som gjelder alle eller et flertall av arbeidstakerne, til individuelle ordninger og ordninger som praktiseres uten noen form for reguleringer eller retningslinjer.

Virksomhetene som hadde fleksitid for noen eller alle arbeidstakerne, fikk også spørsmål om timeregistrering:

Har dere en ordning for registrering av når arbeidstakerne kommer og går hjem i form av stempling, innregistrering på PC eller lignende?

Om lag halvparten av virksomhetene svarte ja på spørsmålet. Timeregistrering er vanligere i offentlig sektor enn i privat sektor (tabell 6.6). I privat sektor er slike ordninger vanligst i større virksomheter, mens mønstret er det motsatte i privat sektor.

Tabell 6.6 Har dere en ordning for registrering av når arbeidstakerne kommer og går hjem i form av stempling, innregistrering på PC eller lignende? Virksomheter med fleksitid. Virksomheter 2017.

	Ja	Nei	I alt	N
Privat sektor				
- Under 20 ansatte	27	73	100	285
- 20 ansatte og mer	49	51	100	197
Offentlig ansatte				
- Under 20 ansatte	72	28	100	87
- 20 ansatte og mer	51	49	100	109

6.5 Arbeid hjemmefra – reguleringer

Vi spurte arbeidstakere med mulighet for å jobbe hjemmefra om hvor mye av tiden man jobbet hjemme (eller annet sted), som blir registrert. En knapp tredjedel sier at all tid på hjemmekontoret registreres, og 20 prosent sier at noe tid registreres (tabell 6.7). Knappe halvparten sier at de registrerer lite eller ikke noe av tiden. Andelen som registrerer tiden på hjemmekontoret, er litt høyere i privat sektor enn i offentlig sektor. Å ha en ordning med timebank øker sannsynligheten mye for at tiden som jobbes hjemmefra, registreres: Her oppgir rundt 70 prosent at noe eller all tid registreres. Har man ikke en slik ordning, er sannsynligheten stor for at tiden ikke registreres.

Samlet sett kan vi si at arbeidstakere med timebank og uten lederstilling i stor grad registrerer arbeidet som utføres hjemmefra. De som har en lederstilling eller er på arbeidsplasser uten timebank, registrerer ofte ikke tiden på hjemmekontoret og er dermed avhengig av at avspaseringen skjer etter en skjønnsmessig vurdering av hvor mye man har jobbet, eller at det skjer etter andre kriterier. Det er også slik at de som ofte jobber hjemmefra, sjelden registrerer tiden, mens de som kun jobber hjemmefra mer sporadisk, langt oftere registrerer tiden. Dette henger sammen med hvilke typer arbeidstakere som ofte jobber hjemmefra. Det er særlig ledere som jobber mye hjemmefra, og som dermed sannsynligvis har de største utfordringene med å holde orden på tid og timer. Her vil vi finne mange som er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid.

Tabell 6.7 I hvilken grad registrerer du arbeidstiden for arbeid som du utfører hjemmefra eller andre steder du velger selv? Vil du si at du registrerer ...? Arbeidstakerundersøkelsen 2017, arbeidstakere med mulighet for å jobbe hjemmefra.

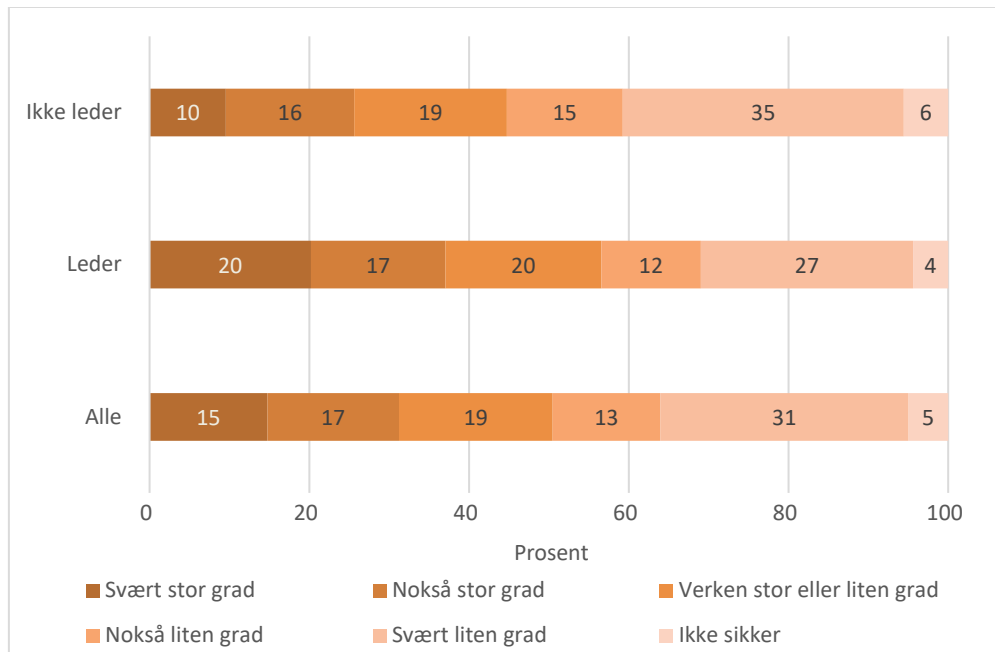
	All tid	Noe tid	Lite eller ikke noe av tiden		Total	N
				Ikke sikker		
Alle	30	20	48	1	100	665
Stilling						
- Leder	22	16	60	1	100	321
- Ikke leder	38	23	36	2	100	340
Eier						
- Privat sektor	34	20	45	1	100	401
- Offentlig sektor	23	19	56	2	100	264
Ordning med timebank						
- Ja	44	28	28	1	100	305
- Nei	20	14	64	1	100	347
Hvor ofte jobber du hjemmefra?						
- Daglig	19	13	66	1	100	155
- Ukentlig	32	21	47	1	100	327
- Sjeldnere	37	25	36	2	100	183

6.6 Får man avspasert?

Vårt siste spørsmål i dette kapitlet er om mulighetene for fleksibel arbeidstid fører til at det jobbes mer enn avtalt uten kompensasjon. Spørsmålet ble kun stilt til arbeidstakere som sier at de har fleksitid, det vil si at dette spørsmålet ikke ble knyttet til arbeid hjemmefra. Om lag en tredjedel av de som har fleksitid, svarer at dette skjer i nokså eller svært stor grad, mens 44 prosent svarer at dette i liten grad skjer (figur 6.4). Arbeidstakere i lederstillinger svarer oftest at mulighetene for fleksibilitet gjør at de jobber timer som ikke kompenseres. Her oppgir en drøy tredjedel at fleksitidsordningen gjør at de jobber timer de verken får betalt for eller avspasert. Blant de som ikke er i en lederstilling, er andelen 26 prosent. Det er ikke noen forskjell mellom privat og offentlig sektor i svargivning.

Det er kun mindre forskjeller mellom arbeidstakere som oppgir at de har timebank der plusstimer registreres, og de som ikke har denne typen kontroll med tiden som jobbes (vises ikke). Det er heller ikke forskjeller mellom ansatte i privat sektor og ansatte i offentlig sektor. Kollektive og formaliserte ordninger for fleksibel arbeidstid (ordninger som er nedfelt i tariffavtale eller reglement) bidrar imidlertid til at flere oppgir at oppspart tid stort sett avspaseres eller betales. Men selv i de tilfellene der ordningen er forankret i avtale/reglement, sier om lag en fjerdedel at oppspart tid i nokså eller svært stor grad går tapt.

Figur 6.4 I hvilken grad gjør fleksitidsordningen at du jobber timer du verken får betalt for eller avspasert? N = 1129.



6.7 Avslutning

Vi har i dette kapitlet sett på kjennetegn ved to typer ordninger for fleksibel arbeidstid: fleksitid og muligheter for å jobbe hjemmefra eller fra et annet sted etter eget valg. Datagrunnlaget er i hovedsak en spørreundersøkelse blant arbeidstakere fra 2017.

- Om lag halvparten av arbeidstakere med fleksitid oppgir at ordningen er kollektiv og regulert i betydningen at den er nedfelt i reglement eller tariffavtale som omfatter alle eller flertallet av de ansatte. Én av tre oppgir at ordningen er regulert gjennom individuell avtale, mens 15 prosent oppgir at ordningen med fleksibel arbeidstid ikke er regulert.
- Dette betyr at selv om formelle ordninger som dekker bredt, er det vanligste, er det også betydelige innslag av individuelle avtaler eller uregulerte ordninger. Et slikt bilde bekreftes av spørreundersøkelsen blant virksomheter. Det er dermed ikke slik at fleksitid alltid innføres som en kollektiv ordning – det er ikke uvanlig at slike ordninger kun omfatter et mindretall av de ansatte.
- Andelen som har kollektive ordninger, er høyest på mellomstore og store arbeidsplasser og i offentlig sektor. I privat sektor oppgir tariffdekkede oftere enn andre at de har en kollektiv og regulert ordning.
- Individuelle avtaler om fleksitid er mest vanlig blant arbeidstakere i lederstillinger og er også vanlig blant arbeidstakere som ikke dekkes av tariffavtale.
- Ordningene med fleksibel arbeidstid følges ikke nødvendigvis av en form for tidsregistrering. Om lag halvparten av de som har fleksitid, har timebank eller lignende, og andelen som registrerer oppmøte, er lavere. Det er også mange som ikke

registrerer tid på hjemmekontoret. Jo oftere arbeidstakeren jobber hjemmefra, jo sjeldnere er det at tiden registreres. For mange arbeidstakere og arbeidsgivere er dermed slike ordninger basert på tillit.

- Arbeidstakere som har kollektivt baserte ordninger, oppgir langt oftere at de har timebank der pluss- og minustid registreres. Vi ser dermed konturene av to hovedtyper ordninger: formelle ordninger med registrering av pluss- og minustid og individuelle ordninger der arbeidstaker selv må passe på arbeidsmengde og avspasering.
- Det varierer i hvilken grad opparbeidet tid avspaseres. Drøye 30 prosent av arbeidstakere med fleksitid sier at ordningen gjør at de i stor grad jobber timer som ikke kompenseres eller avspaseres, mens 44 prosent sier at dette skjer i liten grad. Å jobbe uten å få avspasert er mest vanlig blant ledere, men det er også en god del uten lederansvar som svarer at opparbeidet tid ikke avspaseres. Jo mer formaliserte ordningene er, jo sjeldnere er det at arbeidsgiver svarer at fleksitidsordningen fører til at de jobber mer enn de får kompensert for.

7. Hvordan kan man bruke mulighetene til fleksibilitet?

Vi har i tidligere kapitler sett at om lag halvparten av arbeidstakerne har en ordning med fleksibel arbeidstid, og at en drøy tredjedel har mulighet til å jobbe hjemmefra eller fra annet sted de selv bestemmer. I kapittel 6 beskrev vi selve ordningene og hvordan det er stor variasjon i grad av formalisering og tidsregistrering. I dette kapitlet skal vi se nærmere på i hvilke situasjoner og til hvilke formål ordningene brukes, og hvordan dette varierer etter kjennetegn ved arbeidstakerne. I tillegg skal vi se på de som ikke har fleksibel arbeidstid. Er det slik at de kunne ønske at de hadde dette, og i hvilke situasjoner kunne de i så fall ha tenkt seg å benytte seg av fleksibel arbeidstid?

Utgangspunktet for denne delen er Arbeidstakerundersøkelsen der vi har kartlagt situasjonen rundt fleksibel arbeidstid og hjemmekontor. Vi stilte følgende spørsmål:

- **Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid:** I hvilke av følgende situasjoner har du benyttet muligheten for fleksibel arbeidstid i form av fleksibelt oppmøte og avspasering?
- **Arbeidstakere med hjemmekontor:** Jeg skal nå lese opp noen mulige årsaker til å jobbe hjemmefra og vil vite om disse passer for deg eller ikke.
- **Arbeidstakere uten fleksibel arbeidstid:** I hvilke av de følgende situasjoner kunne du ønsket at du hadde fleksibel arbeidstid i form av fleksibelt oppmøte og avspasering?

Vi ba også arbeidstakerne anslå hvor mye de bruker ordningene:

- I hvilken grad benytter du deg av de mulighetene som ligger i ordningen med fleksibel arbeidstid?
- Du har tidligere sagt at du har anledning til å jobbe hjemmefra. Hvor ofte utfører du arbeid fra hjemmekontoret eller fra andre steder du velger selv?

Svaralternativene dekket ulike kategorier med begrunnelser for bruk av fleksible arbeidstidsordninger: omsorg for barn/familie, egen helse, tid til ferie/fritid og jobberelaterte hensyn (få unna ting på jobben). Som vi så i kapittel 4 og 5, er det trekk ved tjenestene, arbeidets organisering i form av arbeidstidsordning og ikke minst type stilling som påvirker sannsynligheten for å ha fleksitid eller mulighet for å jobbe hjemmefra. Arbeidstakere i lederyrker og i yrker som krever høyere utdanning, har langt oftere enn andre en ordning med fleksibel arbeidstid, de jobber mer hjemmefra, og de har ordninger som i større grad synes å være egenstyrt i betydningen at det ikke er tidsregistrering eller kjernetid. Man kan derfor også spørre om det er forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere i hvilke situasjoner de bruker mulighetene for denne typen fleksibilitet: Er det slik at noen bruker dette for å ivareta familie eller

tilpasse jobb og reisetid, mens andre i større grad bruker slike ordninger for å håndtere krevende situasjoner på jobben?

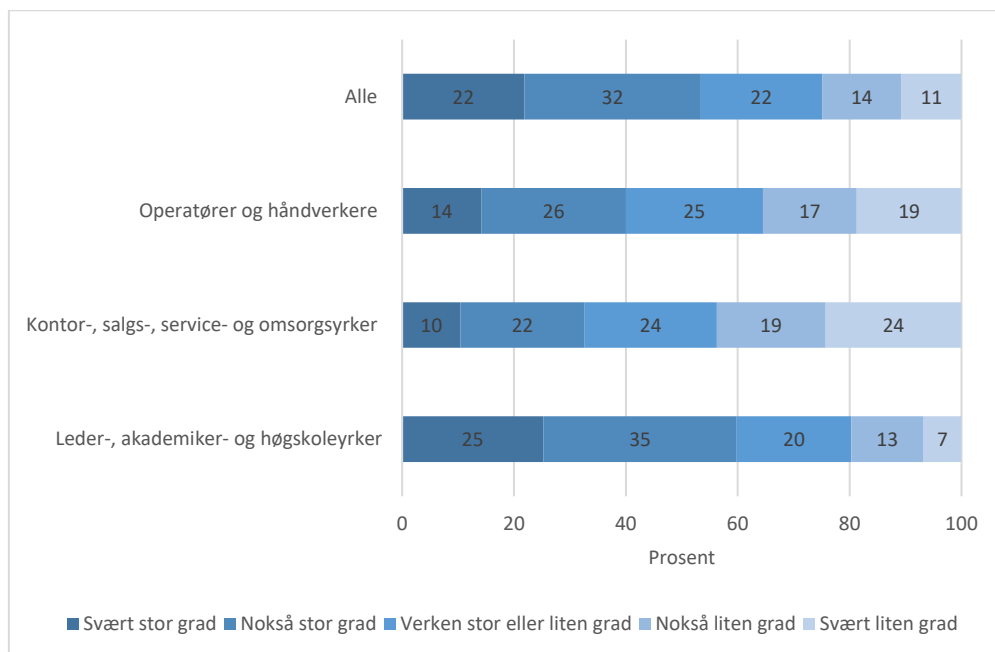
Vi har sett at mye av litteraturen knytter slike ordninger til familierelaterte behov, og da særlig til mulighetene for å balansere jobb og familie i småbarnsfasen. Det er derfor av interesse å se om det først og fremst er småbarnsforeldre som benytter ordningene for familieformål. I det senere har det også vært økt oppmerksomhet omkring tilrettelegging for eldre arbeidstakere gjennom ulike typer seniortiltak, og vi undersøker om eldre arbeidstakere skiller seg ut når det gjelder bruk av muligheten for arbeidstidsfleksibilitet eller ved at de oftere enn andre etterspør slike muligheter gitt at de ikke dekkes av denne typen ordninger.

7.1 Bruk av fleksitid

Selv om arbeidstakere har mulighet for påvirke egen arbeidstid, er det ikke sikkert at denne brukes. Vi startet derfor med å spørre arbeidstakere med fleksibel arbeidstid i hvilken grad de benytter seg av mulighetene som ligger i ordningen. Drøye halvparten svarte «i stor grad» eller «i nokså stor grad», mens én av fire sier at de ikke bruker ordningen i særlig grad (figur 7.1). Andelen som er flittige brukere, er høyest blant arbeidstakere i lederyrker eller akademiker- og høghskoleyrker. Her sier 60 prosent at de i stor grad bruker mulighetene for fleksibilitet, mens 20 prosent i liten grad utnytter fleksibiliteten i ordningen. Motstykket er arbeidstakere i kontor-, salgs-, service- og omsorgsykker. Her svarer én av tre at de i stor grad bruker ordningen, mens drøye 40 prosent svarer «i liten grad».

Arbeidstakere med timebank utnytter mulighetene hyppigere enn andre, og det samme gjelder de som har ordninger som er forankret i regulativ eller tariffavtale.

Figur 7.1 I hvilken grad benytter du deg av de mulighetene som ligger i ordningen med fleksibel arbeidstid? Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 1112. Prosent.



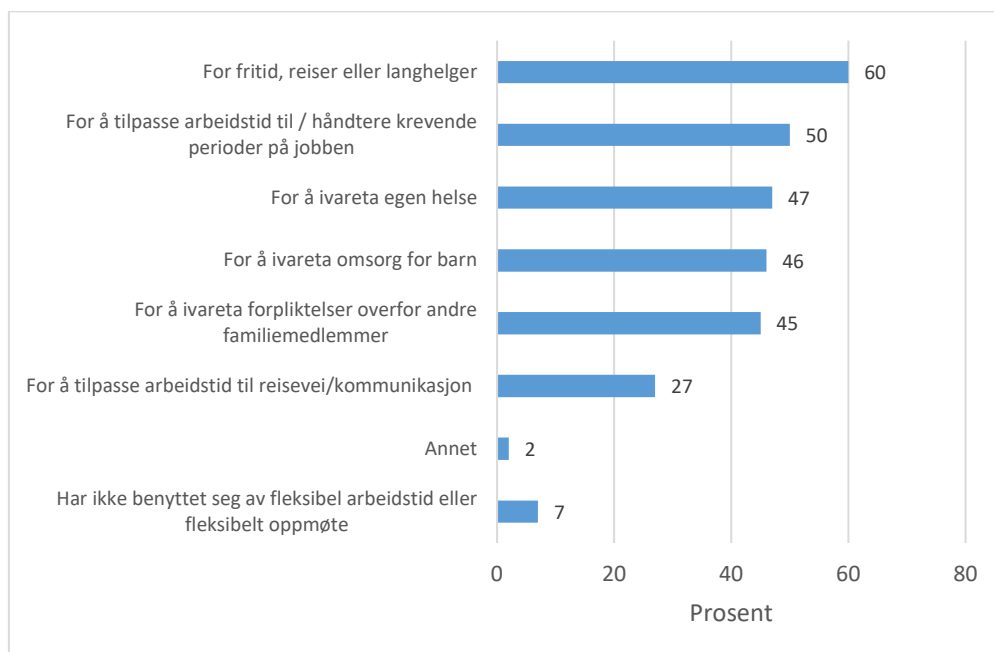
7.2 I hvilke situasjoner benyttes fleksibel arbeidstid?

Fleksitid kan benyttes i ulike sammenhenger. Vi kartla derfor flere ulike situasjoner der fleksitid kunne være aktuelt å benytte:

- for å ivareta omsorg for barn
- for å ivareta forpliktelser overfor andre familiemedlemmer
- for å ivareta egen helse
- for fritid, reiser eller langhelger
- for å tilpasse arbeidstid til / håndtere krevende perioder på jobben
- for å tilpasse arbeidstid til reisevei/kommunikasjon

Det var mulig å angi flere svar, så det ene utelukker dermed ikke det andre.

Figur 7.2 I hvilke av følgende situasjoner har du benyttet muligheten for fleksibel arbeidstid i form av fleksibelt oppmøte og avspasering? Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 1088. Prosent.



Som det går fram av figur 7.2, er det ulike grunner til at man velger å benytte seg av mulighetene for fleksibel arbeidstid. Den årsaken flest oppgir, er at de bruker oppspart tid til fritid, reiser eller langhelger – hele 69 prosent svarer ja på dette. Men vi ser også at om lag 50 prosent oppgir at de har benyttet fleksitid i forbindelse med omsorg for barn, og like mange har brukt tid til omsorg for andre familiemedlemmer eller for å ivareta egen helse. Hele 75 prosent oppgir en eller flere av disse tre begrunnelsene som kan knyttes til balansen mellom jobb og familieforpliktelser. Det er også 50 prosent som sier at de har brukt ordningen for å håndtere krevende perioder på jobben. Én av fire trekker fram at de tilpasser arbeidstiden til reisevei til jobben. Det

å tilpasse arbeidstiden til reisevei vil ligge i skjæringspunktet mellom private og jobbrelaterte forhold, men må i hovedsak betraktes som en tilpasning mellom jobb og privatliv. Man kan også merke seg at kun 7 prosent sier at de ikke har brukt mulighetene for fleksibel arbeidstid, mens drøye halvparten har oppgitt tre eller flere ulike situasjoner.

Yrke og utdanning

Vi har sett tidligere at det er store forskjeller i tilgangen til fleksitid og hjemmekontor etter type yrke og utdanning. Slike forhold har ikke nødvendigvis samme betydning når vi kun ser på bruken av ordningene, selv om det ikke er urimelig å finne forskjeller etter yrke i andelen som bruker fleksitid for å håndtere hektiske perioder på jobben. Denne typen strategier er antakelig mest relevant for de som har oppgavestyrte arbeidstid (jf. kapittel 2.1) eller arbeidsoppgaver med betydelig grad av autonomi.

Tabell 7.1 viser at det er en klar sammenheng mellom yrke og i hvilke situasjoner den fleksible arbeidstiden benyttes. Arbeidstakere som er i lederyrker og akademiker- eller høyskoleyrker, benytter i større grad enn andre fleksibel arbeidstid i alle de situasjonene vi har spurt om. Unntaket er hensynet til egen helse, her er det ingen klare forskjeller etter type yrke. På samme måter har det å ha høyere utdanning betydning for hvordan arbeidstakerne benytter muligheten som ligger i fleksibel arbeidstid. Her må man huske at det er nær sammenheng mellom yrkesnivå slik det kodes i standard for yrkesgruppering, og utdanning.

Tabell 7.1 Når den fleksible arbeidstiden benyttes, etter yrke og utdanning. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. Prosent.

	Fritid og reiser	Krevende perioder på jobben	Ivareta egen helse	Omsorg for barn	Omsorg for andre familie-medlemmer	Tilpasning til reisevei	N
Yrke							
- Leder, akademiker, høyskoleyrker	74	57	47	50	47	30	876
- Salgs-, service-, kontor- og omsorgsykker	57	29	42	38	37	21	112
- Operatører, håndverkere m.m.	59	40	52	36	40	18	119
Utdanning							
- Grunnskole/videregående opplæring	62	41	49	40	43	21	284
- Universitet/høyskole lavere grad	72	54	49	51	47	28	411
- Universitet/høyskole høyere grad	78	62	44	51	46	35	419

Når visse yrkesgrupper oftere enn andre oppgir at de bruker fleksitid til ferie, jobb eller familie, kan dette henge sammen med hvor lett eller vanskelig det er å ta etablerte rettigheter i bruk i praksis. Tabell 7.1 tyder på at slike forhold ikke bare har betydning for om arbeidstaker har tilgang til ulike typer fleksibel arbeidstid, men at det

også har betydning for bruken. Samtidig bekrefter tabell 7.1 antakelsen om at arbeidstakere med høyere utdanning eller personer med leder-, akademiker- og høgskoleyrker oftere enn andre benytter den fleksible arbeidstiden i forbindelse med krevende perioder på jobben. En rimelig forklaring går på graden av selvstendighet i arbeidet og type arbeidsoppgaver, påvirker om arbeidstopper og hektiske perioder løses ved at arbeidstakerne jobber mer, for så å avspasere, eller om bedriften bruker andre løsninger som for eksempel å sette inn flere folk eller bruke overtid.

Kjønn, alder og antall barn under tolv år

Fleksibel arbeidstid framheves i litteraturen som et redskap for bedre «work-life balance» og dermed et virkemiddel for å øke yrkesdeltakelsen blant småbarnsforeldre, jamfør diskusjonen i kapittel 3. I senere tid har det også vært framhevet som et seniortiltak. Vi undersøker derfor om vi finner forskjeller i hvilke situasjoner man bruker mulighetene for fleksitid, etter om man har små barn, og etter kjønn og alder.

Det store flertallet av småbarnsforeldre benytter fleksitidsordningen for å ivareta omsorgen for barn. Blant de som har barn under tolv år, oppgir 82 prosent at fleksitiden er brukt i forbindelse med omsorg for barn. Det er litt flere kvinner enn menn som svarer dette, men forskjellen er liten. Utover dette er det ikke vesentlige forskjeller mellom småbarnsforeldre og andre i når de benytter mulighetene som ligger i ordningen med fleksibel arbeidstid. Man kan også legge merke til at småbarnsforeldre like ofte som andre oppgir jobbrelaterte begrunnelser. Det vil si at man bruker fleksitiden for å håndtere krevende perioder på jobben.

Tabell 7.2 Når benyttes den fleksible arbeidstiden, etter kjønn, alder og barn under tolv år. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. Prosent.

	Fritid og reiser	Krevende perioder på jobben	Ivareta egen helse	Omsorg for barn	Omsorg for andre familie-medlemmer	Tilpasning til reisevei	N
Kjønn							
- Kvinner	68	51	47	44	49	29	624
- Menn	70	50	48	48	40	24	505
Alder							
- Under 30 år	65	38	43	17	31	23	154
- 30 til 44 år	71	55	51	61	45	32	410
- 45 til 59 år	71	55	49	47	49	25	457
- 60 år og mer	62	37	35	29	47	23	108
Antall barn under 12 år							
- Ingen	74	52	46	27	43	27	725
- Ett eller flere	69	56	49	82	48	32	411

Det er litt flere kvinner (62 prosent) enn menn (52 prosent) som oppgir at de ofte bruker mulighetene som ligger i ordningen med fleksibel arbeidstid, jamfør figur 7.1.

Kjønnsforskjellene er derimot små når det gjelder *hvorfor* man bruker mulighetene for fleksibilitet. Det er kun én forskjell som er statistisk signifikant, og den dreier seg om omsorg for andre familiemedlemmer. Her oppgir menn i litt større grad enn kvinner at de bruker fleksitid i forbindelse med omsorg for andre familiemedlemmer.

Alder har en effekt på samtlige begrunnelser, bortsett fra å bruke fleksitid i forbindelse med ferie og fritid. Det er de yngste og de eldste (over 60 år) som skiller seg ut på enkelte områder. De unge og eldste bruker sjeldnere fleksitiden for å håndtere krevende perioder på jobben, og de yngste oppgir sjeldnere enn andre at de benytter fleksitid for omsorg for andre familiemedlemmer (enn barn). Ikke overraskende er det arbeidstakere mellom 30 og 44 år som oftest bruker fleksitiden for omsorg for barn. De som er over 60 år, oppgir i mindre grad enn andre at de benytter fleksitid av helsegrunner, noe som er litt overraskende gitt antakelsen om at fleksitid gjør det enklere for eldre arbeidstakere å fortsette i arbeid. Man kan også legge merke til at alle aldersgrupper liker reise, fritid og langhelger: Dette bruksområdet skårer på topp for alle alderskategorier.

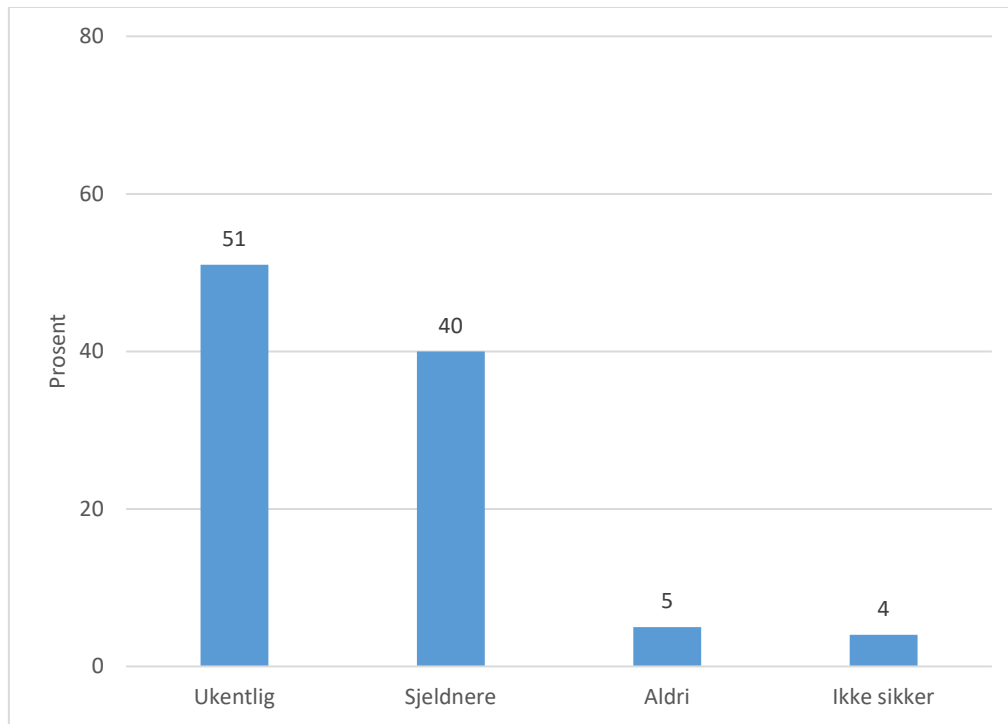
7.3 Bruk av hjemmekontor

Om lag 40 prosent av arbeidstakerne har mulighet til å jobbe hjemmefra, enten som en fast ordning eller ved behov. I de to foregående kapitlene har vi sett at dette i stor grad er et funksjonærphenomen, det er først og fremst arbeidstakere i lederyrker, akademiker- eller høgskoleyrker som har denne muligheten. Vi ser her først på hvor ofte man bruker hjemmekontoret, deretter hvorfor man velger å jobbe hjemmefra.

Hvor ofte benyttes mulighetene til å jobbe fra hjemmekontoret?

Hvor ofte benytter arbeidstakerne hjemmekontoret? Figur 7.3 viser at de fleste som har mulighet til å jobbe fra et hjemmekontor, benytter seg av denne muligheten, og at det er en ganske høy andel av de som har muligheten, som oppgir at de bruker hjemmekontoret regelmessig. Om lag halvparten sier at de jobber hjemmefra ukentlig eller oftere. Det er flere innenfor leder-, høgskole- og universitetsyrkene som benytter seg av hjemmekontoret ukentlig (53 prosent), enn det vi ser i de andre yrkesgruppene sett under ett. Andelen som svarer at hjemmekontoret brukes ukentlig, øker også med utdanningsnivå: 44 prosent av de med grunn- eller videregående skole, 51 prosent av de med universitets- eller høgskoleutdanning, lavere grad, og 58 prosent av de med høyere grad fra universitet eller høgskole benytter hjemmekontor ukentlig. Videre finner vi at menn (55 prosent) i noe større grad enn kvinner (46 prosent) svarer at de benytter hjemmekontor ukentlig eller oftere. Foreldre med barn under tolv år oppgir litt oftere enn andre at de bruker hjemmekontoret jevnlig. Forskjellen er imidlertid ikke stor: 55 prosent blant småbarnsforeldre og 48 prosent blant øvrige arbeidstakere.

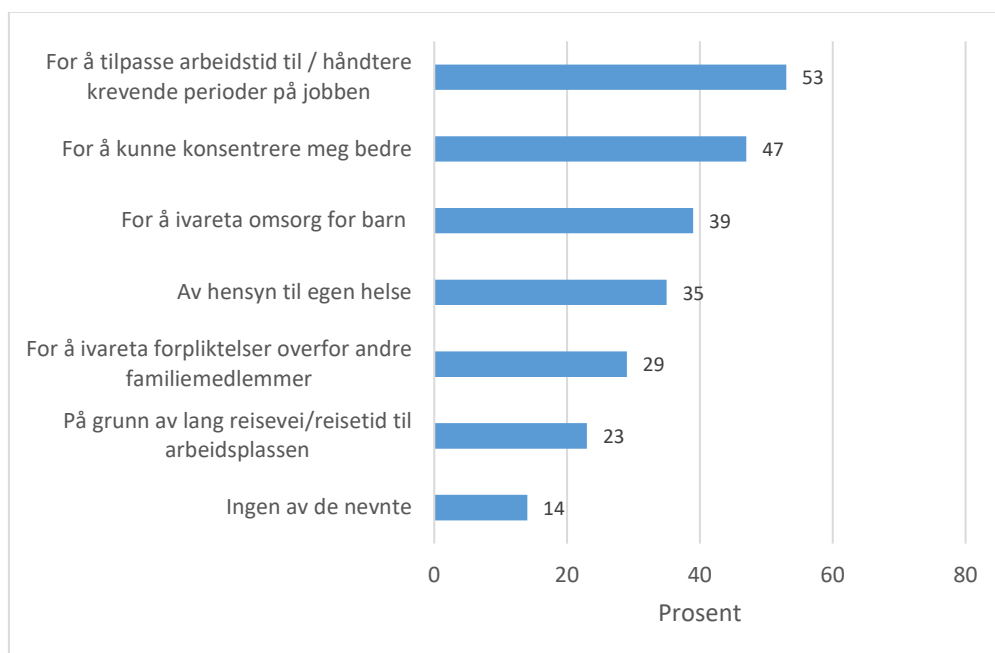
Figur 7.3 Hvor ofte utfører du arbeid fra hjemmekontoret eller fra andre steder du velger selv? Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 805. Prosent.



I hvilke situasjoner brukes hjemmekontor

De som benyttet seg av hjemmekontor, ble fulgt opp med et spørsmål om i hvilke situasjoner de benyttet seg av denne ordningen.

Figur 7.4 Årsaker til å jobbe hjemmefra. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 805. Prosent.



Hjemmekontor begrunnes oftest i arbeidssituasjonen (figur 7.4): for å håndtere hektiske perioder på jobben og for å konsentrere seg bedre. Samtidig ser vi at det trekkes fram familiære og helsemessige begrunnelser for å benytte seg av hjemmekontor. Et ikke ubetydelig mindretall – 23 prosent – oppgir lang reisevei/reisetid til arbeidsplassen.

Vi finner en klar effekt av yrke og utdanning. Arbeidstakere med høy utdanning, ledere, akademikere eller personer i høgskoleyrker oppgir langt oftere enn andre jobberelaterte begrunnelser for hjemmekontoret (tabell 7.3). Her må man også huske at hjemmekontor er mye mindre vanlig i øvrige yrker, det vil si i salgs- og serviceyrker og blant operatører og håndverkere. På samme måte som for fleksitid finner vi at arbeidstakere i disse yrkene sjeldnere har tilgang til hjemmekontor, og at de som har muligheten, bruker denne sjeldnere til rent jobberelaterte formål.

Tabell 7.3 Begrunnelser for bruk av hjemmekontor etter yrke og utdanning. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. Prosent.

	Krevende perioder på jobben	Bedre konsentrasjon	N
Yrke			
- Ledere, akademikere, høgskoleyrker	56	50	623
- Andre yrker	37	27	74
Utdanning			
- Grunnskole/videregående opplæring	44	31	112
- Univ./høgskole lavere grad	51	47	278
- Univ./høgskole høyere grad	61	58	319

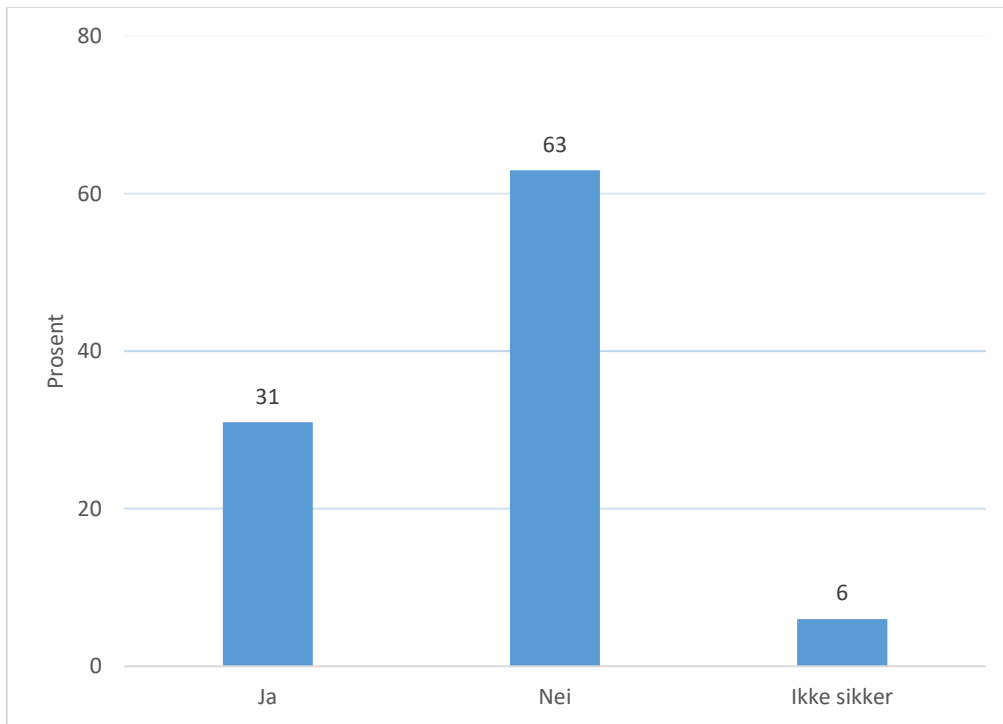
Vi undersøker også om kvinner bruker hjemmekontor av andre årsaker enn menn. Det er kun små forskjeller, men kvinner begrunner i noe større grad enn menn hjemmekontor med egen helse. Vi finner ingen forskjeller når det gjelder omsorg for egne barn, men det er litt flere menn enn kvinner som begrunner hjemmekontor med omsorg for andre familiemedlemmer. Menn begrunner også i noe større grad enn kvinner hjemmekontor med lang reisevei til jobben.

7.4 Ønsker om fleksibel arbeidstid blant de som ikke har dette

Drøye halvparten av arbeidstakerne har ikke en ordning med fleksibel arbeidstid. Et sentralt spørsmål er om disse ønsker fleksibel arbeidstid, og hva de i så fall vil bruke mulighetene i slike ordninger til. Figur 7.5 viser at mange av de som ikke har fleksibel arbeidstid, heller ikke etterspør dette – hele 63 prosent svarer nei på et spørsmål om dette er noe de ønsker, mens 31 prosent svarer ja og 6 prosent ikke er sikre.

Er det så noen klare kjennetegn ved de som svarer ja, og de som svarer nei på spørsmålet? Vi finner ingen forskjeller mellom ulike yrker, kjønn eller utdanningsnivå. Unntaket er at de eldste arbeidstakerne (60 år og mer) sjeldnere enn andre etterspør fleksibel arbeidstid.

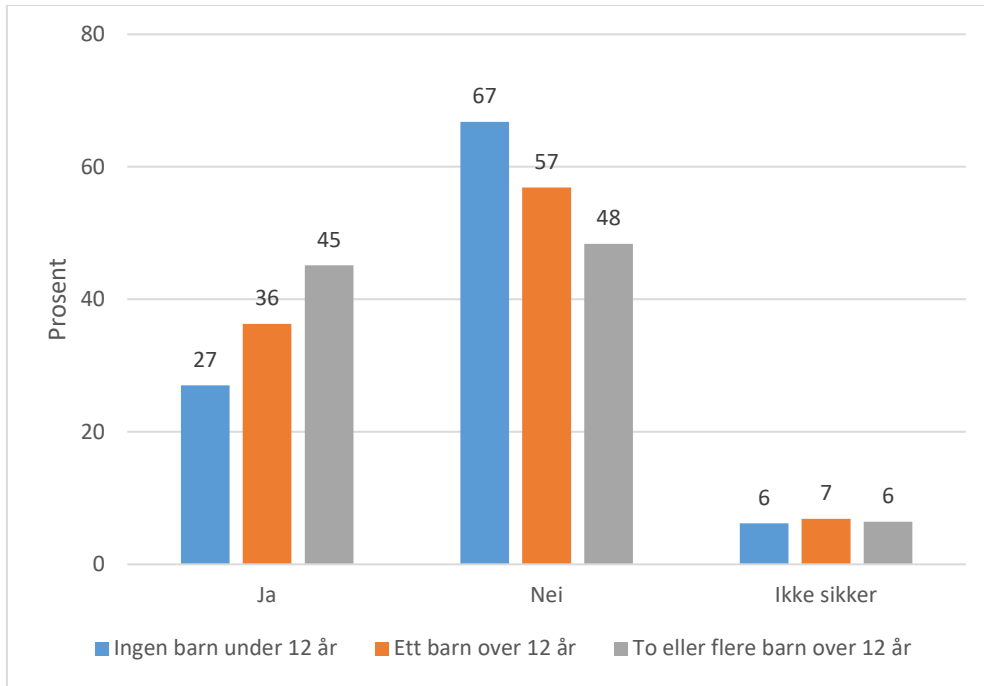
Figur 7.5 Ønsker du en ordning med fleksibel arbeidstid? Arbeidstakere som ikke har fleksitid. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 820. Prosent.



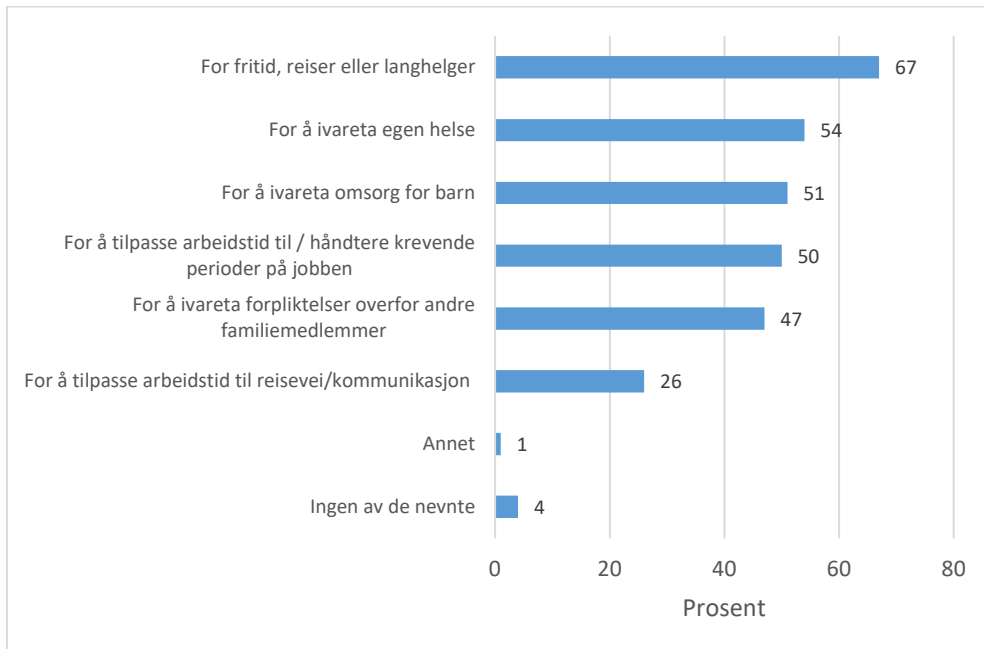
Det er særlig småbarnsforeldre som skiller seg ut med ønske om fleksibel arbeidstid (figur 7.6). Blant de som ikke har slike ordninger, øker andelen som ønsker fleksitid, fra 27 prosent (ingen barn under tolv år) til 45 prosent (to barn under tolv år). Det er ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn med barn under tolv år.

Vi spurte de som ønsket fleksibel arbeidstid, om hva de ville bruke denne muligheten til. Som vi ser av figur 7.7, ligner dette den faktiske bruken blant arbeidstakere som har slike ordninger (jf. figur 7.2). Flertallet kunne ønsket å benytte seg av fleksibel arbeidstid i forbindelse med ferie og fritid. Men den viktigste årsaken er ulike begrunnelser knyttet til barn og familie og mer jobbrelaterte begrunnelser.

Figur 7.6 Ønsker du en ordning med fleksibel arbeidstid? Etter antall barn under tolv år. Arbeidstakere som ikke har fleksitid. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 820. Prosent.



Figur 7.7 I hvilke av de følgende situasjoner kunne du ønsket at du hadde fleksibel arbeidstid i form av fleksibelt oppmøte og avspasering? Arbeidstakere som ikke har fleksitid. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 258. Prosent.



7.5 Tilpasset eller ikke tilpasset familiesituasjonen?

Vi stilte også et spørsmål til alle – uansett type fleksibel arbeidstidsordning – om arbeidstiden var tilpasset familiesituasjonen eller ikke. Halvparten oppgir at arbeidstidsordningen er svært godt tilpasset familiesituasjonen, og ytterligere 30 prosent sier at den er ganske godt tilpasset. Om lag 8 prosent sier at den er nokså eller svært dårlig tilpasset. Det er ingen forskjeller etter kjønn, alder eller om arbeidstaker har barn under tolv år eller ikke (jf. tabell 7.4). Arbeidstakere med mulighet for fleksibel arbeidstid oppgir litt oftere enn de uten slike muligheter at de har en arbeidstid som er godt tilpasset behovene. Forskjellene er ikke store, og de blir mindre hvis vi korrigerer for at arbeidstakere med skift/turnus langt oftere enn andre opplever utfordringer med arbeidstidsordningen. Dette er en gruppe som langt sjeldnere enn andre har fleksibel arbeidstid eller muligheter for hjemmekontor, jamfør tabell 7.3.

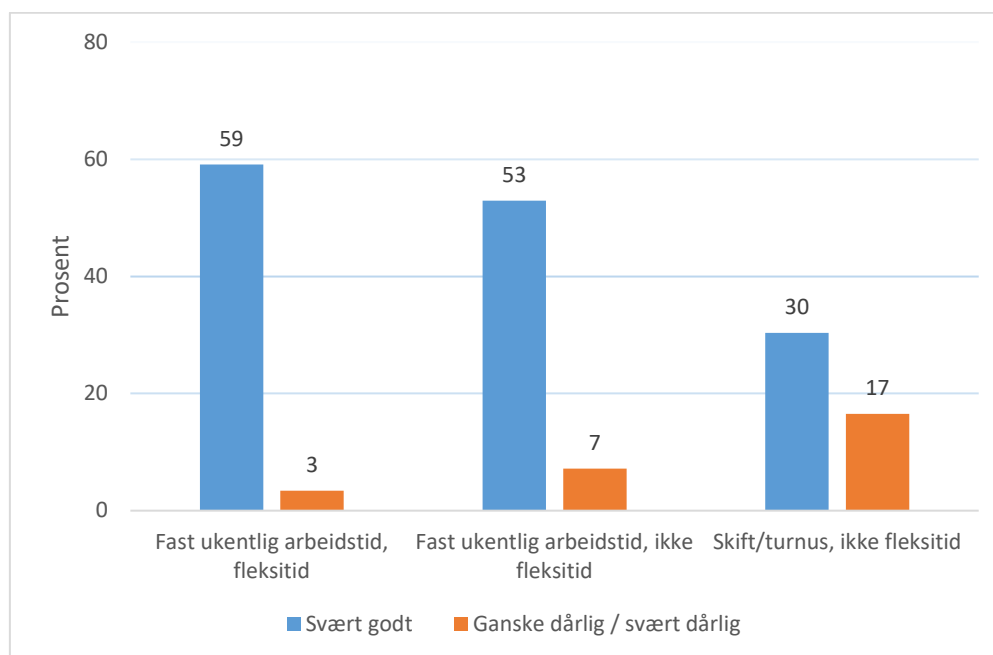
Tabell 7.4 Generelt sett, hvordan synes du at arbeidstiden din passer inn i forhold til din familie og sosiale forpliktelser utenom jobben? Prosent. Arbeidstakerundersøkelsen 2017.

	Veldig godt	Ganske godt	Verken godt eller dårlig	Ganske dårlig	Svært dårlig	I alt	N
Alle	50	30	12	6	3	100	1990
Kjønn							
- Kvinne	52	29	12	5	3	100	929
- Mann	49	31	12	6	3	100	1061
Barn							
- Barn under 12 år	52	28	11	5	3	100	638
- Ikke barn under 12 år	49	31	12	6	2	100	1352
Alder							
- Under 30 år	50	30	12	6	1	100	372
- 30–44 år	50	26	14	7	4	100	676
- 45–59 år	51	31	10	4	3	100	721
- 60 år og eldre	48	37	11	4	0	100	221
Fleksibel arbeidstid							
- Ja	56	29	10	3	2	100	1125
- Nei	44	31	14	9	3	100	815
Muligheter for å jobbe hjemmefra							
- Ja	54	29	10	6	2	100	901
- Nei	47	31	13	6	3	100	1068
Arbeidstidsordning							
- Fast ukentlig arbeidstid	57	30	8	4	1	100	1370
- Varierende ukentlig arbeidstid	35	28	23	10	5	100	339
- Ingen avtale	42	31	17	5	5	100	171

Vi kan illustrere dette som i figur 7.8 der vi sammenligner tre store grupper arbeidstakere: de som har fast ukentlig arbeidstid kombinert med mulighet for fleksibel arbeidstid (42 prosent), de som har fast ukentlig arbeidstid, men ikke mulighet for fleksibel arbeidstid (24 prosent), og de som har skift/turnus uten mulighet for fleksibel arbeidstid (14 prosent). Det store skillet i tilfredshet med arbeidstiden går mellom de som har fast ukentlig arbeidstid, og de som har skift/turnus. Figur 7.8 viser også at det er en liten positiv effekt av fleksitid i gruppen som oppgir at de har fast ukentlig arbeidstid (andelen svært fornøyde øker fra 53 til 59 prosent). Vi ville fått samme mønster om vi kun hadde sett på småbarnsforeldre eller kun på kvinner.

En forklaring på at også arbeidstakere uten muligheter for fleksibel arbeidstid er fornøyde med hvordan arbeidstiden er tilpasset familie og sosiale forpliktelser, er at man kan få fri ved behov. Om lag halvparten av arbeidstakere som ikke har fleksibel arbeidstid, oppgir at de likevel får fri dersom det er nødvendig (se kapittel 8). Dette samsvarer med funnene til SSB (Håland & Wold 2011), jmfør avsnitt 2.1, som viser at også en del arbeidstakere uten fleksitidsordning har muligheter for å påvirke arbeidstidens oppstart/slutt av familieårsaker.

Figur 7.8 Generelt sett, hvordan synes du at arbeidstiden din passer inn i forhold til din familie og sosiale forpliktelser utenom jobben? Etter arbeidstidsordning og mulighet for fleksibel arbeidstid. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. Prosent.



7.6 Avslutning

I dette kapitlet har vi sett på om og i hvilke situasjoner arbeidstakerne benytter mulighetene for fleksibelt oppmøte eller avspasering, og hva som er årsaken til at de jobber hjemmefra. Vi spurte om dette var for å ivareta barn og familie, egen helse, for å tilpasse arbeidstiden til reisetid, om det er for å møte hektiske perioder på jobben, eller om dette gir muligheter for fritid, reiser og langhelger.

- Drøye halvparten av arbeidstakere med fleksitid oppgir at de i svært stor eller nokså stor grad benytter ordningen, mens en fjerdedel sier at de i liten grad utnytter mulighetene i ordningen. Det er få som sier at de ikke bruker mulighetene for fleksibel arbeidstid.
- Halvparten av arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor jobber hjemmefra (eller fra annet sted) ukentlig eller oftere.
- Andelen som jevnlig bruker de to ordningene, er klart høyest blant arbeidstakere i lederyrker og i funksjonæryrker. Blant ansatte i salgs- og serviceyrker og blant operatører og håndverkere er det ganske mange som sier at de i liten grad benytter mulighetene for fleksitid og hjemmekontor. Vi ser dermed at det ikke bare er slik at det er store forskjeller i hvem som har fleksitid. Det er også slik at noen yrkesgrupper i langt større grad enn andre benytter mulighetene når disse er til stede.
- Arbeidstakerne bruker fleksitiden til så vel familie- og omsorgsoppgaver som til fritid og reiser. Det ene utelukker ikke det andre. Halvparten av de som har fleksitid, oppgir at ordningen benyttes for å håndtere hektiske perioder på jobben. Nesten halvparten av arbeidstakere med fleksitid sier at de bruker ordningen for å ivareta egen helse.
- Utdanning og yrke har betydning for hvor vanlig det er å oppgi at fleksitiden brukes for å håndtere krevende perioder på jobben. Arbeidstakere med høyere utdanning og arbeidstakere i funksjonær- eller lederyrker oppgir oftere enn andre at fleksitiden brukes til å håndtere arbeidstopper. Jobbrelaterte begrunnelser er de mest vanlige årsakene til å jobbe hjemmefra.
- Det store flertallet av arbeidstakere med barn under tolv år bruker mulighetene for fleksitid til omsorg for barna. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder om de bruker mulighetene til fleksitid for omsorg for barn eller andre familiemedlemmer.
- Drøye 60 prosent av de som ikke har fleksibel arbeidstid, sier at de ikke ønsker en slik ordning. Småbarnsforeldre skiller seg ut ved oftere å etterspørre slike ordninger.
- De som ønsker en slik ordning, begrunner det med ulike hensyn; omsorg for barn og familie, egen helse, reise og fritid og det å håndtere hektiske perioder på jobben.
- Åtte av ti arbeidstakere sier at deres arbeidstid er godt tilpasset familie og sosiale forpliktelser. Det er ingen forskjeller av betydning mellom menn og kvinner, unge og eldre og arbeidstakere med og uten barn. Arbeidstakere med fleksitid er noe mer fornøyde enn de uten. Det viktigste skillet går likevel mellom de som jobber skift/turnus, og de som har fast ukentlig arbeidstid, der de som jobber skift/turnus, langt oftere er misfornøyde med mulighetene for å balansere jobb og familie eller sosiale forpliktelser.

8. Begrunnelser for og utfordringer med fleksibel arbeidstid

I litteraturen om fleksibel arbeidstid vises det til at dette kan være ordninger som både tjener arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstaker får en arbeidstid som kan tilpasses individuelle behov, arbeidsgiver får mer fornøyde arbeidstakere, og som vi så i kapittel 2, tyder enkelte studier på at slike ordninger betyr at arbeidstakerne jobber mer, eller at arbeidsgiver får en mer effektiv bemanning. Samtidig viser den store variasjonen i bruken av slike ordninger at dette er løsninger som lett lar seg iverksette i noen bransjer eller typer yrker, men som er vanskeligere å bruke i andre deler av arbeidslivet. SSBs undersøkelser, som er referert i kapittel 2, viser at flere arbeidstakere over tid har fått fleksibel arbeidstid. Dette kan forklares på ulike måter, blant annet ved lovendringen i 2006. Men også samfunnsutviklingen og den teknologiske utviklingen påvirker interessen og mulighetene for så vel fjernjobbing (hjemmekontor) som ordninger med fleksitid og avspasering.

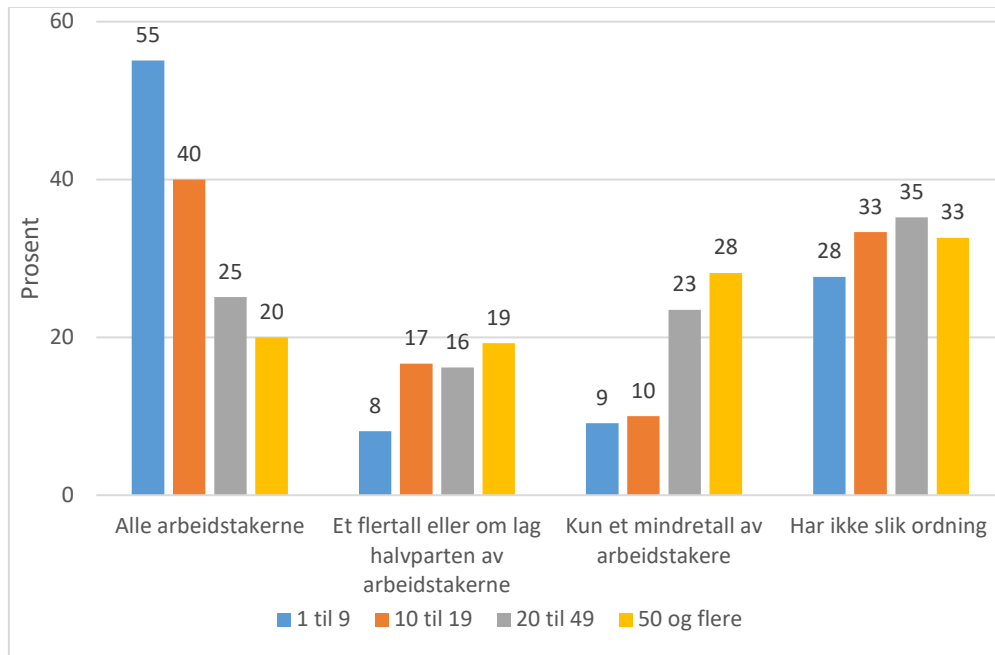
I dette kapitlet ser vi på to forhold som berører denne typen tema og drivkrefter: hvordan arbeidsgivere begrunner det å tilby eller ikke tilby fleksibel arbeidstid, og deretter arbeidstakervurderinger av om det er lett eller vanskelig å legge til rette for fleksibel arbeidstid. Vi ser først på hvor stor andel av virksomhetene som har fleksibel arbeidstid slik vi har definert det her, og hvilken dekning slike ordninger eventuelt har (alle ansatte, noen ansatte).

8.1 Andel virksomheter med fleksibel arbeidstid

Vi ser først på andelen som ikke har (og har) ordninger for fleksibel arbeidstid (figur 8.1). Det er ingen vesentlige forskjeller etter størrelse på virksomhetene. Om lag én av tre virksomheter oppgir at de ikke har slike ordninger i det hele tatt, noe som betyr at to av tre har ordninger for noen eller alle sine ansatte. De minste virksomhetene har i hovedsak ordninger som enten gjelder alle eller et flertall av de ansatte. I noe større virksomheter er det derimot ganske vanlig at slike ordninger kun gjelder et mindretall av de ansatte. Dette bekrefter funnene fra kapittel 4. Vi finner både brede ordninger som dekker alle/flertallet, og ordninger som er basert på individuelle avtaler, og som dermed åpner opp for ulik praksis innenfor en og samme virksomhet.

Vi stilte også et spørsmål om muligheter for avspasering. Svarene viser at muligheten for avspasering ikke nødvendigvis er avhengig av en ordning med fleksibel arbeidstid i betydningen å kunne påvirke når man begynner og avslutter arbeidsdagen. Selv i virksomheter der kun et mindretall av arbeidstakerne omfattes av fleksitidsordning, oppgir mange av arbeidsgiverne at alle arbeidstakere kan avspasere hele dager.

Figur 8.1 For hvor stor andel av de ansatte gjelder ordningen med fleksibel arbeidstid? Virksomheter 2017. N = 991.



8.2 Arbeidsgivers vurderinger av ordninger med fleksibel arbeidstid

I undersøkelsen blant virksomheter prioriterte vi å kartlegge begrunnelser for å tilby – eller ikke tilby – fleksibel arbeidstid. For å fange opp framtidige planer ba vi de virksomhetene som per i dag ikke har ordninger med fleksibel arbeidstid, eller som har ordninger som kun omfatter et mindretall av arbeidstakerne, angi om de planlegger å innføre dette eller ikke. Vi presiserte hvilke typer ordninger vi inkluderte i begrepet fleksibel arbeidstid for å være sikre på at daglig leder eller personalleder svarte med utgangspunkt i den typen ordninger vi ser på i denne undersøkelsen:

Nå har jeg noen spørsmål om fleksibel arbeidstid. Med fleksibel arbeidstid mener vi at arbeidstakerne som hovedregel kan bestemme når de begynner, og når de avslutter arbeidsdagen, innenfor visse rammer, eller at de kan jobbe mer noen dager mot at de avspaserer andre dager.

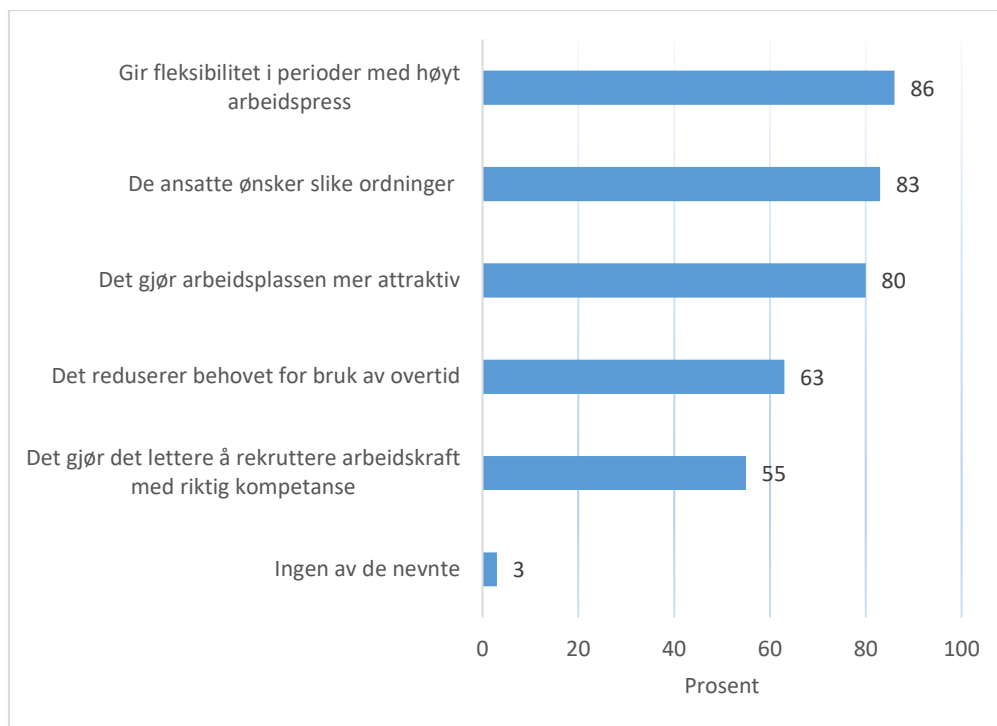
- Det kan være mange grunner til at en arbeidsgiver tilbyr fleksible arbeidstidsordninger til de ansatte. Jeg skal nå lese opp noen slike og vil vite om disse passer for din virksomhet eller ikke.
- Det kan være flere forklaringer på at arbeidstakere ikke har fleksibel arbeidstid. Jeg vil nå lese opp noen slike og vil vite om disse passer for din virksomhet eller ikke.
- Har dere planer om å innføre en ordning med fleksitid i løpet av de neste tre årene?

Siden undersøkelsen blant virksomheter er basert på Norstat sin NæringsBuss (omnibuss), har den et utvalg som skal sikre et antall virksomheter i ulike størrelseskategorier. Undersøkelsen avspeiler dermed verken virksomhetene ut fra sysselsetting eller populasjonen av virksomheter som sådan (jf. kapittel 3). Vi legger derfor vekt på å kommentere forskjeller mellom små, mellomstore og store virksomheter der dette er relevant.

Begrunnelser for fleksible arbeidstidsordninger

Vi spurte virksomhetene om hvilke begrunnelser de hadde for å tilby en fleksibel arbeidstidsordning. De begrunnelsene som oppgis oftest, er at det gir fleksibilitet i perioder med høyt arbeidspress, at de ansatte ønsker en slik ordning, og at det dermed også gjør arbeidsplassen mer attraktiv (figur 8.2). Samtidig ser vi at det er mange som mener at fleksibel arbeidstid reduserer behovet for overtid og dermed også kostnadene for virksomhetene. Drøyt halvparten mener i tillegg at fleksible arbeidstidsordninger gjør det lettere å rekruttere arbeidskraft som har den kompetansen man etter spør. Svarene tyder dermed på at arbeidsgiver oppfatter dette som en «vinn-vinn»-situasjon i betydningen at dette ikke kun er ordninger som gagnar arbeidstaker, men at slike ordninger også har positive gevinster for arbeidsgiver.

Figur 8.2 Virksomhetenes begrunnelser for å tilby arbeidstakerne fleksible arbeidstidsordninger. Flere svar mulig. N = 696.



For de tre viktigste begrunnelsene er svargivningen såpass samstemt blant virksomhetsledere at vi ikke finner noen skiller etter sektor eller virksomhetenes størrelse. Når vi ser på spørsmålet om at fleksibel arbeidstid reduserer behovet for overtid, blir dette oppgitt hyppigere i privat enn offentlig sektor. Størrelse, målt ved antall ansatte, har ingen vesentlig betydning for ledernes vurdering av disse spørsmålene,

med ett unntak: Lederne i de minste bedriftene, én–ni ansatte, mener i noe større grad enn de som har mer enn ti ansatte, at det å ha en fleksibel arbeidstid gjør arbeidsplassen mer attraktiv.

Vi så også på om virksomhetene oppgir flere begrunnelser, eller nøyer seg med én. Det viser seg at to av tre oppgir hele fire eller (alle) fem av disse. Mange av virksomhetene velger dermed å begrunne fleksible ordninger både ut fra at dette gagnar arbeidsorganiseringen (fleksibilitet i perioder med høyt arbeidspress og redusert overtidbruk), og fordi dette er populært blant de ansatte og bidrar til mer attraktive arbeidsplasser og/eller letter rekrutteringen av ansatte.

Hva er begrunnelsen for ikke å tilby fleksibel arbeidstid?

Om lag hver tredje virksomhet i vår undersøkelse har ikke en ordning med fleksibel arbeidstid. I tillegg oppgir drøye 20 prosent av virksomhetene at de kun tilbyr denne typen ordninger til et mindretall av arbeidstakerne (se figur 8.1). Om lag halvparten av virksomhetene mangler dermed ordninger eller har ordninger som kun omfatter et mindretall av de ansatte. Begge disse gruppene ble spurt hvorfor de ikke tilbyr slike ordninger til (alle) sine ansatte.

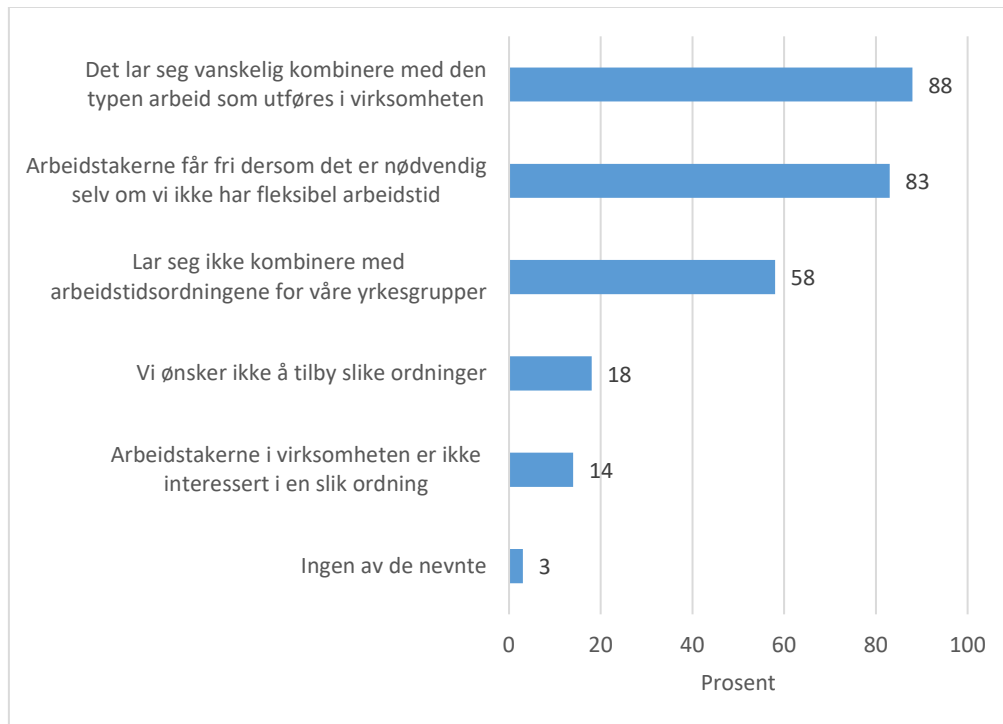
Vi har vist i tidligere kapitler at visse typer arbeidstidsordninger og visse typer oppgaver synes å gå dårlig sammen med fleksibel arbeidstid i betydningen formaliserte ordninger knyttet til oppmøte/kjernetid. Den viktigste forklaringen fra arbeidsgiversiden er også at arbeidets art gjør det vanskelig å innføre fleksibel arbeidstid; nær 90 prosent oppgir at fleksibel arbeidstid vanskelig lar seg kombinere med typen arbeid som utføres i virksomheten (figur 8.3). I tillegg svarer nær 60 prosent at fleksibel arbeidstid ikke lar seg kombinere med arbeidstidsordningene i virksomheten. Det er ikke stilt oppfølgingsspørsmål om hvilke kjennetegn ved arbeidstidsordningene som oppleves som krevende, men vi vet at arbeidstaker med skift/turnus langt sjeldnere enn andre har fleksitid, noe som tyder på at det oppfattes som krevende å kombinere slike ordninger med mulighet for fleksibel arbeidstid.

Det er ikke store forskjeller i begrunnelsen for ikke å ha fleksibel arbeidstid etter virksomhetenes sektor og størrelsen på arbeidsplassen. Unntaket er at andelen som svarer at arbeidstakerne ikke er interessert i en ordning med fleksibel arbeidstid, synker med økende antall ansatte i virksomheten.

Det er få som svarer at de ikke ønsker å tilby en fleksibel arbeidstid. Det er også ganske få av arbeidsgiverne som begrunner fraværet av ordninger med at arbeidstakerne ikke ønsker slike. Andelen som svarer at de ikke ønsker å tilby en ordning med fleksibel arbeidstid, er noe høyere blant de som ikke er bundet av tariffavtale, enn blant de som er det. Det er også en noe høyere andel i privat sektor som velger å si at de ikke ønsker å tilby slike ordninger, sammenlignet med offentlig sektor.

Samtidig viser våre undersøkelser at det er mulig å ta hensyn til arbeidstakers behov for tilrettelegging uten å innføre en ordning med fleksitid. Svært mange arbeidsgivere – 83 prosent – oppgir at arbeidstaker får fri dersom det er nødvendig, selv om virksomheten ikke har fleksibel arbeidstid. Vi vet også at muligheten for å avspasere hele og halve dager gjelder for flere enn de som har fleksitid; fleksitidsordning er ikke en forutsetning for å ha muligheter for avspasering. Man kan likevel anta at denne typen fleksibilitet må avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfellet.

Figur 8.3 Virksomhetslederens forklaringer på at arbeidstakere ikke har fleksibel arbeidstid. Flere svar mulig. N = 522.



Vi spurte også virksomheter som ikke hadde en ordning med fleksibel arbeidstid, om det fantes planer for å innføre dette. Her var svaret svært entydig: 97 prosent svarte at det ikke var noen planer om innføring av fleksitid. Det er i og for seg ikke noe overraskende i det svaret, gitt at begrunnelsen for å ikke ha slike ordninger først og fremst går på at slike ordninger vanskelig lar seg kombinere med det arbeidet som utføres i virksomheten. Samtidig innebærer dette at en eventuell vekst i bruken av fleksitid først og fremst vil komme i forlengelsen av omstillinger i arbeidslivet med vekst i bransjer og yrker hvor fleksitid allerede er vanlig. Det er kun et mindretall som oppgir å ha fått forespørsel fra ansatte om fleksibel arbeidstid: Knappe 10 prosent av arbeidsgiverne som per i dag ikke har slike ordninger, har ansatte som ønsker slike ordninger.

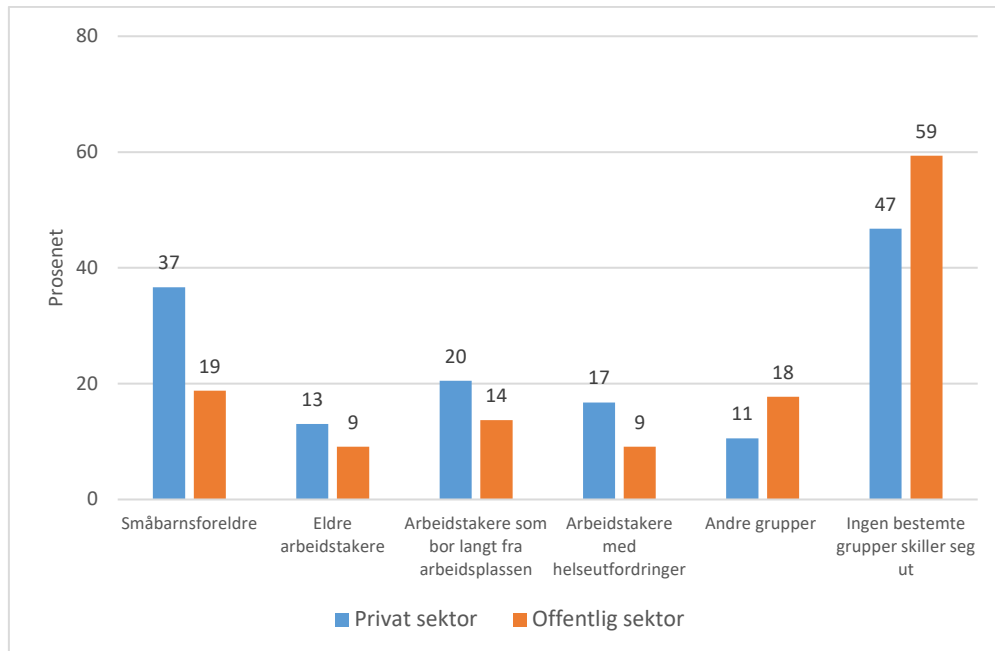
Hvilke typer arbeidstakere bruker ordningene?

Vi spurte arbeidsgiver om det er noen grupper arbeidstakere som skiller seg ut ved at de oftere enn andre bruker fleksibiliteten. Drøyt halvparten (51 prosent) svarte at det ikke er noe spesielle grupper som skiller seg ut. Av de som trakk fram en eller flere grupper, er småbarnsforeldre den gruppen som oftest oppgis (35 prosent). Det er også 18 prosent som pekte på ansatte som bor langt unna arbeidsplassen. Relativt få mente at eldre arbeidstakere skiller seg ut, kun 12 prosent, mens 14 prosent av virksomhetslederene mente at arbeidstakere med helseproblemer i større grad enn andre benytter seg av ordningen. Det er også visse interessante skiller mellom ulike sektorer.

Arbeidsgivere i privat sektor trekker oftere fram småbarnsforeldre, arbeidstakere med helseutfordringer og arbeidstakere med lang reisevei (figur 8.4). Dette kan tyde på at ordningene i offentlig sektor brukes mer generelt, mens bruk av ordningene i

privat sektor i større grad er knyttet til livssituasjon. Forskjellene er imidlertid ikke store, og i begge sektorer er det flest som sier at det ikke er noen bestemt gruppe som skiller seg ut.

Figur 8.4 | Hvilken grad virksomhetslederne mener noen grupper arbeidstakere i større grad enn andre bruker ordningen med fleksibel arbeidstid. N = 415.



8.3 Muligheter og begrensninger sett fra arbeidstakersiden

Vi inkluderte også noen spørsmål i Arbeidstakerundersøkelsen som dreide seg om muligheter for og begrensninger i anvendelsen av fleksitid. Formålet var å se på sammenhengen mellom arbeidets organisering og ordninger med fleksibel arbeidstid.

Begrensninger ut fra krav om tilstedeværelse

Noen oppgaver – og noen arbeidstakere – har strengere krav til tilstedeværelse enn andre. Dette kan for eksempel henge sammen med at man arbeider med kunder, pasienter eller klienter, eller at arbeidet på andre måter er fast knyttet til tid og sted. Begrensninger i fleksibilitet kan også henge sammen med at flere jobber sammen, og at dette begrenser mulighetene for individuelle valg. Vi spurte arbeidstakerne hvor bundet de er til arbeidsplassen, eller til å utføre arbeidet på bestemte tidspunkt:

- I hvilken grad innebærer ditt arbeid at du må være fysisk til stede på arbeidsplassen eller hos kunder for å ivareta arbeidsoppgavene?
- I hvilken grad kan du utføre deler av ditt arbeid på tidspunkt som du velger selv, for eksempel før eller etter ordinær kjernetid?

Det store flertallet av arbeidstakerne oppgir at de må være fysisk til stede på arbeidsplassen (tabell 8.1). To av tre svarer «i svært stor grad», og 86 prosent velger å svare enten «i svært stor grad» eller «i ganske stor grad». Det er med andre ord fortsatt ganske få arbeidstakere – 6 prosent i vår undersøkelse – som har en arbeidshverdag der fysisk tilstedeværelse ikke spiller noen vesentlig rolle. Det er større variasjon og flere muligheter når det gjelder i hvilken grad man har arbeid som delvis kan utføres på tidspunkt man velger selv. Det er kun 30 prosent som sier at dette i svært liten grad lar seg gjøre, og om lag 40 prosent har en jobb der dette i ganske eller stor grad lar seg gjøre.

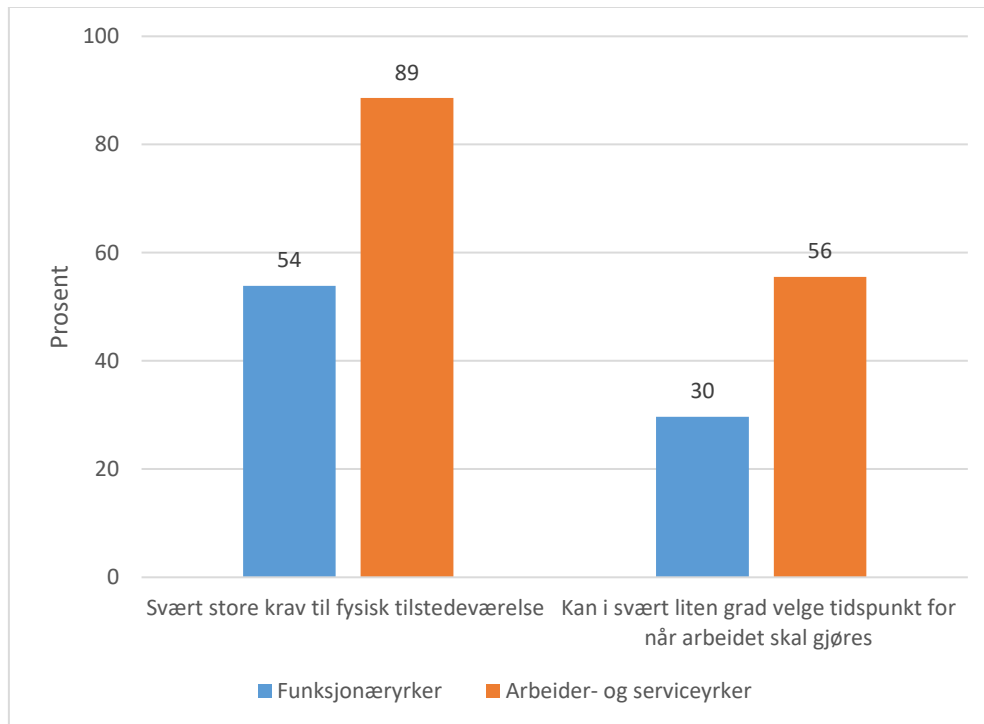
Tabell 8.1 Kjennetegn ved arbeidet. Arbeidstakerundersøkelsen 2017.

	I hvilken grad innebærer ditt arbeid at du må være fysisk til stede på arbeidsplassen eller hos kunder for å ivareta arbeidsoppgavene?	I hvilken grad kan du utføre deler av ditt arbeid på tidspunkt som du velger selv, for eksempel før eller etter ordinær kjernetid?
Svært stor grad	67	19
Ganske stor grad	19	22
Verken stor eller liten grad	7	18
Ganske liten grad	3	10
Svært liten grad	3	30
Ikke sikker	1	2
Total	100	100
N	2000	2000

Det er store variasjoner i svargivning mellom ulike yrkesgrupper. Arbeideryrker (håndverkere og operatører) og serviceyrker (salgs-, service- og omsorgsyrker) er yrker med svært liten fleksibilitet når det gjelder krav til fysisk tilstedeværelse (figur 8.5). Arbeidstakere i funksjonæryrker (kontoryrker, høgskoleyrker, akademikeryrker og lederyrker) har også krav til fysisk tilstedeværelse, men her er det langt færre som velger å si «i svært stor grad». Vi finner om lag samme mønster når det gjelder muligheter for å påvirke arbeidstidens plassering, men her er det færre som helt avviser mulighetene for individuell tilpasning.

Det er også sterk sammenheng mellom type arbeidstidsordning og i hvilken grad arbeidstaker er bundet til å være fysisk til stede og/eller må utføre arbeidet på bestemte tidspunkt. Arbeidstakere med skift-/turnusordning er i mye større grad enn andre bundet til arbeidsplassen og til en fastlagt arbeidstid.

Figur 8.5 Krav i arbeidet til fysisk tilstedeværelse og manglende muligheter for å påvirke når arbeidet skal utføres. Etter yrkeskategori. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 1959.



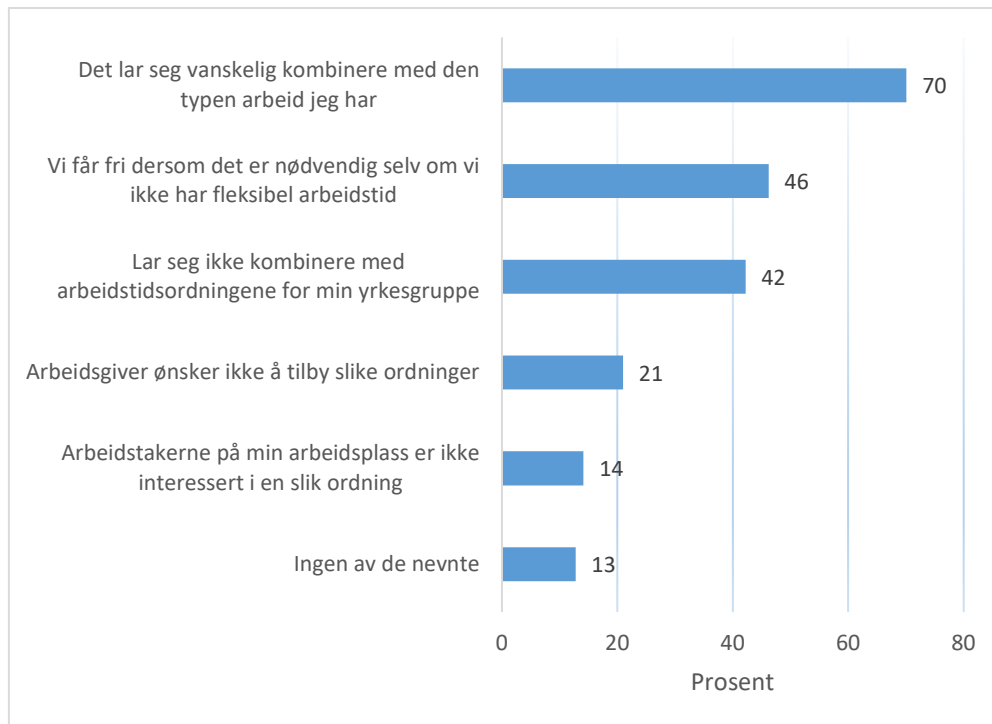
Hvorfor har ikke arbeidsplassen en ordning med fleksibel arbeidstid?

Vi spurte også arbeidstakere uten mulighet for fleksitid hvorfor deres arbeidsgiver ikke tilbyr en slik ordning. Dette er et krevende spørsmål siden arbeidstakere ikke nødvendigvis kjenner til hvilke avveininger som er gjort. Svarene vil likevel gi et inntrykk av om dette har å gjøre med kjennetegn ved arbeidet, eller om det er andre forklaringer. Den mest vanlige forklaringen er at slike ordninger vanskelig lar seg kombinere med arbeides art (figur 8.6). Færre – 41 prosent – begrunner dette konkret med arbeidstidsordningen. Tre av fire arbeidstakere uten fleksibel arbeidstid viser til en av disse to forklaringene.

Hver femte arbeidstaker sier at arbeidsgiver ikke ønsker å tilby slike ordninger, og noen færre sier at arbeidstakerne ikke er interessert. Det er ingen klare kjennetegn på hvem som svarer at arbeidsgiver ikke ønsker å tilby slike ordninger, verken sektor, størrelse på arbeidsplassen eller tilstedeværelse av tariffavtale påvirker tilbøyeligheten til å velge dette svaralternativet.

I hovedsak er det stort samsvar mellom svarene fra arbeidstakere (figur 8.6) og svarene fra arbeidsgivere (figur 8.3). Om lag halvparten av arbeidstakerne uten fleksitid sier at de får fri ved behov, mens det store flertallet av virksomheter oppga dette, noe som tyder på at arbeidstakerne og arbeidsgiverne vurderer en slik uformell mulighet ulikt.

Figur 8.6 Forklaringer på at man ikke har fleksibel arbeidstid. Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 820.

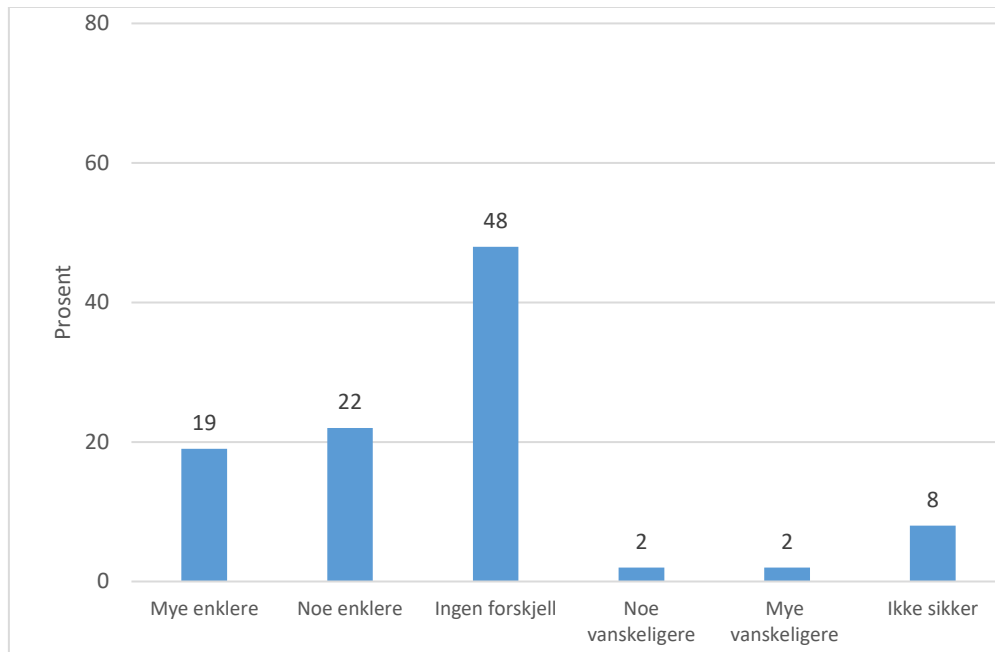


Ny teknologi

Den teknologiske utviklingen, blant annet innføringen av nye teknologiske løsninger for kommunikasjon, innebærer at mange oppgaver kan utføres andre steder enn på arbeidsplassen. Mobile teknologier har for eksempel gjort det lettere å utføre en del arbeidsoppgaver fra andre steder enn der man vanligvis utfører arbeidet. Vi spurte derfor arbeidstakerne om den teknologiske utviklingen de siste fem årene har gjort det enklere å benytte fleksible arbeidstidsordninger. Vi lot dette spørsmålet gå til alle uavhengig av om de hadde en ordning med fleksibel arbeidstid eller ikke.

Drøye 40 prosent av arbeidstakerne sier at ny teknologi i løpet av de siste fem årene har gjort det enklere å benytte fleksible arbeidstidsordninger (figur 8.7). Knappt noen oppgir at det er blitt vanskeligere, mens 8 prosent svarer at de ikke vet. Den største gruppen er likevel de som oppgir at det ikke er noen forskjell. Hvem er det så som mener at teknologien har lagt til rette for mer fleksible arbeidstidsordninger? Blant funksjonærer med fast ukentlig arbeidstid oppgir 54 prosent at teknologien har gjort det enklere å jobbe fleksibelt. Blant de som jobber skift/turnus og er i et arbeider- eller serviceyrke, er andelen 19 prosent. Det er dermed store forskjeller i hvem som har nytt godt av teknologiutviklingen i form av mer arbeidstidsfleksibilitet.

Figur 8.7 Hvis du ser tilbake på de siste fem årene – i hvilken grad har ny teknologi gjort det enklere for arbeidstakere i din type jobb å benytte fleksible arbeidstidsordninger? Arbeidstakerundersøkelsen 2017. N = 2000.



Vi kan også se på sammenhengen mellom det å ha ordninger for fleksibilitet (fleksitid eller hjemmekontor) og det å oppleve at teknologien har gjort det enklere å nytte seg av slike ordninger. Er det slik at de som opplever at teknologien trekker i retning økt fleksibilitet, også kan nyttiggjøre seg utviklingen gjennom ordninger på arbeidsplassen? Og er det mange som opplever denne typen teknologiutvikling uten at man har ordninger som gjør det lett å kapitalisere disse mulighetene?

Flertallet av de som opplever at teknologien har gjort det enklere å benytte fleksible arbeidstidsordninger, har allerede slike ordninger på plass. Det er likevel et mindretall, om lag 10 prosent av lønnstakerne, som ikke har ordning med fleksibel arbeidstid til tross for at de opplever at teknologiutviklingen peker i retning større fleksibilitet. Det ser imidlertid ikke ut som om disse oftere enn andre uten fleksibel arbeidstid etterspør en slik ordning. Andelen som oppgir at de ønsker seg fleksibel arbeidstid, er 30 prosent i denne gruppen, nøyaktig samme andel som for andre arbeidstakere uten fleksibel arbeidstid.

8.4 Avslutning

Vi har i dette kapitlet sett på hvorfor arbeidsgiver har ordninger med fleksibel arbeidstid, og begrunnelser for at slike ordninger er vanskelige å tilby. Utgangspunktet er en spørreundersøkelse blant virksomheter som ble gjennomført i 2017, men vi har supplert dette med informasjon fra Arbeidstakerundersøkelsen 2017.

- Om lag to tredjedeler av virksomhetene oppgir at de har fleksitid for noen eller alle sine ansatte. Det er ikke vesentlige forskjeller etter størrelse i andelen som har, eller ikke har, slike ordninger.
- Undersøkelsen viser at det er stor forskjell i om ordningene gjelder alle eller noen ansatte. Små virksomheter har oftere ordninger som gjelder alle ansatte, mens mellomstore og store virksomheter ofte oppgir at kun et mindretall av arbeidstakerne har fleksitid.
- De fleste virksomhetene med fleksitid har også mulighet for avspasering. Svarene tyder på at mulighet for avspasering gjelder flere enn de som har en ordning med fleksitid: Også der muligheten for fleksitid er avgrenset til et mindretall, kan ofte alle eller et flertall av arbeidstakerne avspasere.
- Virksomhetene oppgir vanligvis flere ulike begrunnelser for å tilby mulighet for fleksitid. Mange viser til at dette gir fleksibilitet i perioder med høyt arbeidspress og/eller reduserer behovet for overtid. Det vil si at slike ordninger gjør det enklere å organisere arbeidsoppgavene. Men virksomhetene trekker også fram at slike ordninger gjør arbeidsplassen mer attraktiv, og at arbeidstakerne ønsker slike ordninger, noe som kan bety at slike ordninger er viktige for å rekruttere og beholde medarbeidere.
- Virksomheter som ikke har fleksitid, forklarer dette med at det er vanskelig å kombinere slike ordninger med den typen arbeid som utføres, eller at dette passer dårlig med arbeidstidsordninger. Det er kun et mindretall som sier at de ikke ønsker å tilby slike ordninger, eller at arbeidstakerne ikke er interessert. Dette samsvarer med arbeidstakernes vurderinger av hvorfor de ikke har tilbud om fleksitid.
- Arbeidsgiverne ble spurt om det er spesielle grupper som skiller seg ut ved særlig å bruke fleksitiden. I svarkategoriene trakk vi fram grupper som ofte framheves som å ha særlig nytte/interesse av slike ordninger. Om lag halvparten svarer at det ikke er noen spesielle grupper som skiller seg ut, det vil si at ordningene når bredt ut og brukes av ulike grupper arbeidstakere til mange formål. I privat sektor framhever en drøy tredjedel at småbarnsforeldre er flittige brukere. Her sier også én av fem at arbeidstakere med lang reisevei oftere enn andre bruker mulighetene for fleksitid. Dette er grupper som ofte framheves i diskusjonen om fleksibel arbeidstid.
- Det er stor forskjell mellom arbeidstakere når det gjelder hvilke krav jobben stiller til fysisk tilstedeværelse og til at arbeidet må utføres på bestemte tidspunkt, det vil si forhold som ligger til grunn for steds- og tidsfleksibilitet. Flertallet har fortsatt en jobb som krever fysisk tilstedeværelse, mens det er større variasjon i hvor fritt man står når det gjelder tidspunkt for når arbeidet utføres. Graden av fri eller bundet arbeidstid følger arbeidstidsordning (skift/turnus) og yrkestype (funksjonær/ikke).

- Om lag 40 prosent av arbeidstakerne sier at ny teknologi har gjort det enklere å benytte fleksible arbeidstidsordninger for personer i deres type jobb. Det er betydelige forskjeller i hvem som svarer at teknologien har bidratt til muligheter for økt fleksibilitet; funksjonærer og ledere med fast daglig arbeidstid sier ja, de som jobber skift/turnusyrke og er i et arbeider- eller serviceyrke, sier stort sett at det ikke er noen forskjell.
- Det er klar sammenheng mellom det å vurdere teknologien som en faktor som legger til rette for fleksibilitet, og det å ha mulighet for fleksitid og hjemmekontor. Blant de som sier at teknologien har gjort det enklere å jobbe fleksibelt, har drøye 70 prosent fleksitid, og om lag 60 prosent har mulighet for hjemmekontor.
- Om lag 10 prosent av arbeidstakerne svarer at teknologien har gjort det enklere å benytte fleksible arbeidstidsordninger, samtidig som de per i dag ikke har fleksitid eller mulighet for hjemmekontor. Det er likevel ikke slik at disse i større grad enn andre etterspør slike ordninger.

9. Fleksibel arbeidstid, merarbeid, overtid og avspasering

Vi har så langt sett på ulike typer ordninger for fleksibel arbeidstid i betydningen hvem som har og ikke har slike ordninger, hva som kjennetegner ordningene, og i hvilke sammenhenger de benyttes. I dette kapitlet ser vi på hvor mange og hvem som jobber mer enn avtalt, det vil si at vi går fra å se på utbredelsen av ordninger til å se på faktisk arbeid målt i timer. Ett spørsmål er hvor vanlig det er at arbeidstakerne jobber mer enn avtalt, og om dette i så fall er overtid, fleksitid eller annet ekstraarbeid. I forlengelsen av dette kan man også spørre hvordan overtid og ekstraarbeid kompenseres: Betales arbeidet, skal tiden avspaseres, eller er det ingen kompensasjon?

Ett spørsmål som har vært reist i tilknytning til fleksible arbeidstidsordninger, er om og hvordan dette påvirker hvor mye arbeidstakerne jobber. Det finnes studier som tyder på at ordninger der arbeidstaker får større kontroll over egen arbeidstid, ikke fører til at de jobber mindre, men at arbeidsgiver får fleksibiliteten tilbake i form av vilje til å yte mer og bedre (jf. diskusjonen i kapittel 2). En beslektet forklaring kan være at fleksibel arbeidstid, og særlig hjemmekontor, ofte går sammen med mindre klare skiller mellom arbeidstid og fritid. Samtidig kan ulike typer fleksibel arbeidstid bidra til mindre behov for overtid hvis arbeidstakerne jobber mer i perioder hvor det er hektisk, mot å avspasere etterpå, jamfør figur 8.2 der vi så at 63 prosent av arbeidsgiverne i bedrifter med fleksibel arbeidstid mente at det reduserte behovet for overtid. I norsk arbeidsliv skal reell overtid likevel reguleres og kompenseres i henhold til lov eller tariffavtale, fleksitid er ikke en erstatning for overtid.

Ved å ta utgangspunkt i kartleggingen av arbeidstid i AKU vil vi ha informasjon om hvor mange som jobber mer enn avtalt i en gitt uke. I AKU kartlegges det også hvordan denne typen arbeid klassifiseres (fleksitid, overtid, annet) og kompenseres (lønnes, avspaseres, uten kompensasjon). Tilsvarende kartlegges det årsaker til hvorfor arbeidstaker jobber mindre enn avtalt i en gitt uke. I dette kapitlet skal vi se nærmere på disse spørsmålene:

- Hvem og hvor mange jobber mer enn avtalt?
- Skjer dette på grunn av fleksibel arbeidstid eller i form av overtid?
- Hvordan kompenseres overtid? Hvor mye lønnes, og hvor mye skal avspaseres?
- Hvor store forskjeller er det mellom arbeidstakere som har fleksitid, og de som ikke har det, når det gjelder hvor mye som jobbes utover avtalt tid, og hvordan slikt arbeid kompenseres?
- Hvor mange jobber mindre enn avtalt på grunn av avspasering?

I neste kapittel skal vi se på omfanget av overtidsarbeid, hvilke arbeidstakere som jobber overtid, og hvordan overtiden kompenseres. Spørsmålene i AKU brukes til å beregne tilbudet av arbeidskraft og er sjelden brukt til denne typen analyser. Kapitlet vil dermed gi ny informasjon om hvordan det jobbes i norsk arbeidsliv.

I beregningene av overtid legger SSB heltidsstillinger til grunn, og beskrivelsene i dette kapitlet og kapittel 10, som omhandler overtid, kan derfor ikke sammenlignes.

9.1 Datagrunnlaget

AKU er hovedkilden til omfanget av arbeid i norsk arbeidsliv og gir informasjon om avtalt og faktisk arbeidstid. AKU tar utgangspunkt i arbeid over en gitt uke (intervju-uka). Hvis det er forskjell mellom avtalt og faktisk arbeidstid, får arbeidstakeren spørsmål om hvorfor. Dette betyr at AKU har informasjon både om merarbeid (de som jobber mer enn avtalt) og mindrearbeid (midlertidig fravær). Ved å bruke opplysningene om merarbeid får vi et inntrykk av hvem som jobber mer enn avtalt, og hva som kjennetegner ekstraarbeidet i betydningen om dette er overtid, tid som skal avspaseres, og så videre. Svarene vil avspeile arbeidstakernes vurderinger av hvordan merarbeidet skal karakteriseres, og reflekterer ikke noen juridisk grensegang mellom overtid og andre former for merarbeid. På samme måte får arbeidstakere som jobber mindre enn avtalt, spørsmål om hvorfor de har vært borte fra arbeidet. Her er avspasering ett svaralternativ. De relevante spørsmålene er tatt inn i boksen nedenfor.

AKU har også et spørsmål om fleksitid. Dette stilles kun til arbeidstakere med fast ukentlig arbeidstid, og det innledes ikke med en forklaring/definisjon slik vi har i vårt spørsmål om fleksibel arbeidstid. Det er imidlertid stort samsvar mellom svarene på dette spørsmålet, som er del av standardspørsmålene i AKU, og svarene på vårt spørsmål om fleksibel arbeidstid i AKU 2017.

Vi kommer i hovedsak til å se på et gjennomsnitt for alle kvartaler i perioden 2014 til 2017, siden vi ikke er opptatt av konjunkturmessige svingninger, men først og fremst vil kartlegge hvem som jobber mer enn avtalt, og på hvilken måte dette skjer. Vi vil også gjøre flere analyser av AKU for 3. kvartal 2017, der vi har tilleggsspørsmål om fleksibel arbeidstid og hjemmekontor, og vi vil se på spørsmålene om overtid som er del av Arbeidstakerundersøkelsen 2017.

Spørsmål i AKU om merarbeid, overtid, fleksitid og avspasering:

Lønnstakere med avtale om arbeidstid får følgende spørsmål:

- Arbeidet du mer enn avtalt arbeidstid noen av dagene i uke XX?
- Var dette overtidarbeid, ekstra timer på grunn av fleksitid eller annen form for ekstraarbeid? (*Arbeidstakere som oppgir at de ikke har fleksitid, får ikke lest opp svaralternativet fleksitid.*)
- Hvor mange timer var dette?
- HVIS OVERTID: Var dette betalt overtid, overtid som skal avspaseres, eller overtid uten noen form for kompensasjon?
- HVIS ANNEN FORM FOR EKSTRAARBEID: Var dette betalt ekstraarbeid, ekstraarbeid som skal avspaseres, eller ekstraarbeid uten noen form for kompensasjon?

I tillegg har AKU et spørsmål om fleksitid som kun går til arbeidstakere med fast ukentlig arbeidstid:

- Har du en ordning med fleksibel arbeidstid?

Arbeidstakere som har oppgitt færre timer enn avtalt, får følgende spørsmål:

- Hvorfor var du borte fra arbeidet i uke XX / deler av denne uka? Ett av svaralternativene er avspasering.

9.2 Hvor mange jobber mer enn avtalt?

Hvor mange er det som oppgir at de i en gitt uke jobber mer enn avtalt? Spørsmålet er bare relevant for de som er på jobb i den aktuelle uka, det vil si at de som oppgir at de er på ferie, i permisjon, er syke eller avspaserer (midlertidig fravær), ikke får spørsmålet. I alt svarer 18 prosent av lønnstakerne, og 22 prosent av de som var på jobb i intervjuuka, at de arbeidet mer enn avtalt (tabell 9.1). Dette betyr at det er ganske vanlig å arbeide mer enn avtalt.

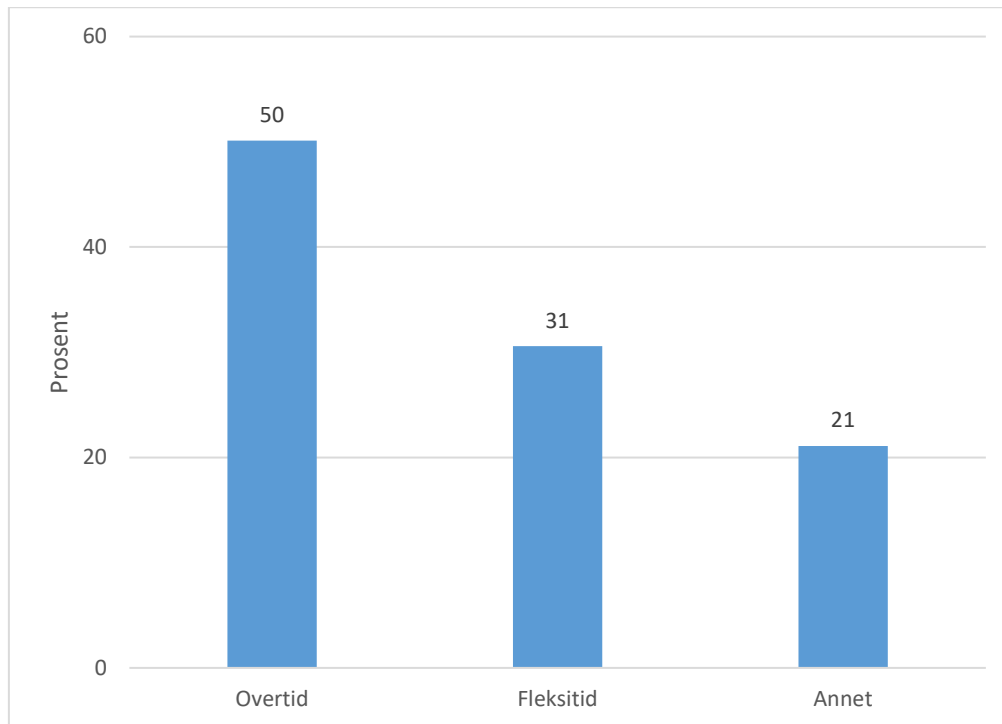
Tabell 9.1 Arbeidet du mer enn avtalt arbeidstid noen av dagene i uka? AKU gjennomsnitt 2014–2017. N = 196 586.

	Ja (merarbeid)	Nei (ikke merarbeid)
Alle lønnstakere	18	82
De som var på arbeid i intervjuuka	22	78

Vi betegner denne typen arbeid som «merarbeid». Dette er ikke et presist begrep, men merarbeid – slik det brukes her – vil omfatte ulike typer overtid, arbeid som skal avspaseres, og annet ekstraarbeid, inkludert såkalt mertid for deltidsansatte. Halvparten av de som har jobbet mer enn avtalt i intervjuuka, svarer at dette er overtid, 31 prosent svarer at det er fleksitid, og 21 prosent svarer at det er annet ekstraarbeid (figur 9.1). Det er mulig å ha flere former merarbeid i samme uke, for eksempel overtid og fleksitid (tid som skal avspaseres). Det er under 2 prosent som oppgir mer enn én type merarbeid samme uke. Det kan også være mulig å opparbeide seg ekstratid og avspasere denne tiden i løpet av samme uke, for eksempel ha en lengre dag torsdag

for å kunne gå tidlig fredag. Denne typen fleksitid vil ikke fanges opp av spørsmål som tar utgangspunkt i samlet arbeidstid per uke.

Figur 9.1 Var dette overtidarbeid, ekstra timer på grunn av fleksitid eller annen form for ekstraarbeid? Arbeidstakere med merarbeid i intervjuuka. AKU gjennomsnitt 2014–2017. N = 34 481. (Antall tilfeller av merarbeid, ikke timer).



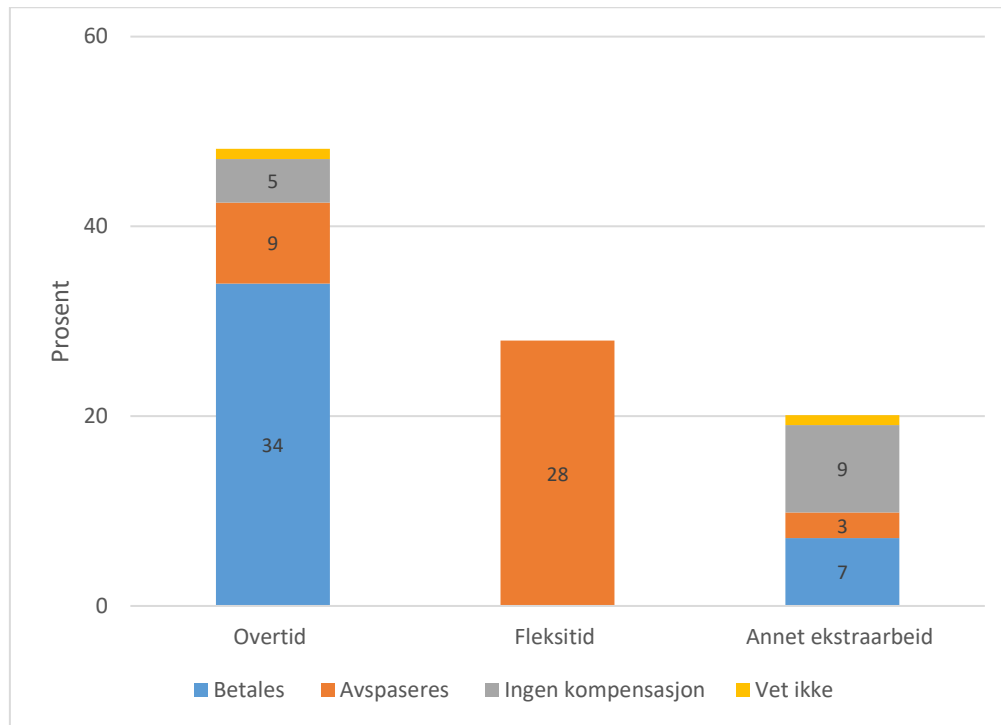
I AKU spørres det også om overtid og annet ekstraarbeid skal betales eller avspaseres, eller om dette er arbeid som ikke kompenseres.¹² Spørsmålene er ikke presise nok til at vi kan klassifisere dette ut fra reguleringer i tariffavtale eller lov, vi har for eksempel ikke en egen kategori for situasjoner der overtidstillegget utbetales og tiden avspaseres. Svarene vil likevel gi et godt inntrykk av om og hvordan ulike typer merarbeid (overtid og annet ekstraarbeid) kompenseres sett fra arbeidstakerens ståsted.

I figur 9.2 har vi kodet de ulike typene merarbeid fra figur 9.1 etter hvordan arbeidet kompenseres. Siden det er svært få som oppgir mer enn en type merarbeid, har vi kun tatt med én oppføring. Det vil i praksis si at noen av de som har oppgitt både overtid og fleksitid, kun er tatt med under overtid. Andelene med ulike typer merarbeid er derfor litt lavere i figur 9.2 enn i figur 9.1. Der arbeidstaker har sagt at han/hun har jobbet ekstra på grunn av fleksitid, er dette automatisk kodet som avspasering.

¹² «Med overtid menes arbeidstid utover avtalt arbeidstid for heltidsansatte, utført i løpet av en spesifisert uke. Såvel betalt som ubetalt overtid skal inkluderes. I intervjuerinstruksen presiseres det at også overtid som seinere skal avspaseres, f.eks. i kombinasjon med en økonomisk godtgjørelse, skal registreres. Betalt overtid gjelder overtid som det blir utbetalt et særskilt overtidstillegg i lønna for, inklusive tilfeller av faste overtidstillegg. Overtid uten kompensasjon vil si at den ansatte verken får ekstra lønn eller fritid (avspasering) som kompensasjon for overtiden. Tilfeller hvor kompensasjonen kan sies å være innbakt i en relativt høy fastlønn, uten noe spesifisert tillegg for overtid, skal også registreres her.» SSB 2018: Om statistikken, definisjoner.

Et flertall (to av tre) av de som oppgir å ha jobbet overtid, sier at dette er betalt overtid. Men det er også en del som oppgir at overtiden skal avspaseres. Det forekommer også overtid som ikke kompenseres. Blant de som oppga annet ekstraarbeid, er andelen som oppgir at dette kompenseres verken med lønn eller avspasering, ganske høy. Vi har ikke informasjon om hva slags type arbeid dette er.

Figur 9.2 Hvordan kompenseres arbeidstid utover avtalt arbeidstid, etter type merarbeid. Arbeidstakere med merarbeid i intervjuuka. AKU gjennomsnitt 2014–2017. N = 34 481. (Antall tilfeller av merarbeid, ikke timer).



Note: Arbeidstakere som svarer at de har jobbet mer på grunn av fleksitid får ikke spørsmål om kompensasjon, jf. at det forutsettes at dette er tid som skal avspaseres.

Man kan spørre hvordan dette bildet ville sett ut om vi hadde beregnet tallene med utgangspunkt i timer merarbeid i en uke og ikke antall forekomster av merarbeid. Vi har gjort anslag på dette. Hvis vi legger antall timer til grunn, ville andelen med betalt overtid økt til om lag 45 prosent av timene, mens 36 prosent av merarbeidet skulle avspaseres, og 19 prosent av timene oppgis å være uten kompensasjon.

9.3 Hvem jobber mer enn avtalt?

Neste spørsmål er hvem som jobber mer enn avtalt, og hvordan dette fordeler seg på merarbeid som betales, som skal avspaseres, og arbeid som ikke kompenseres. Vi velger her å se på yrke, sektor og type arbeidstidsordning. For andre kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplass henviser vi til tabeller i vedlegg.

Vi har gruppert type merarbeid etter hvordan arbeidstakeren klassifiserer dette selv, og etter hvordan arbeidet kompenseres:

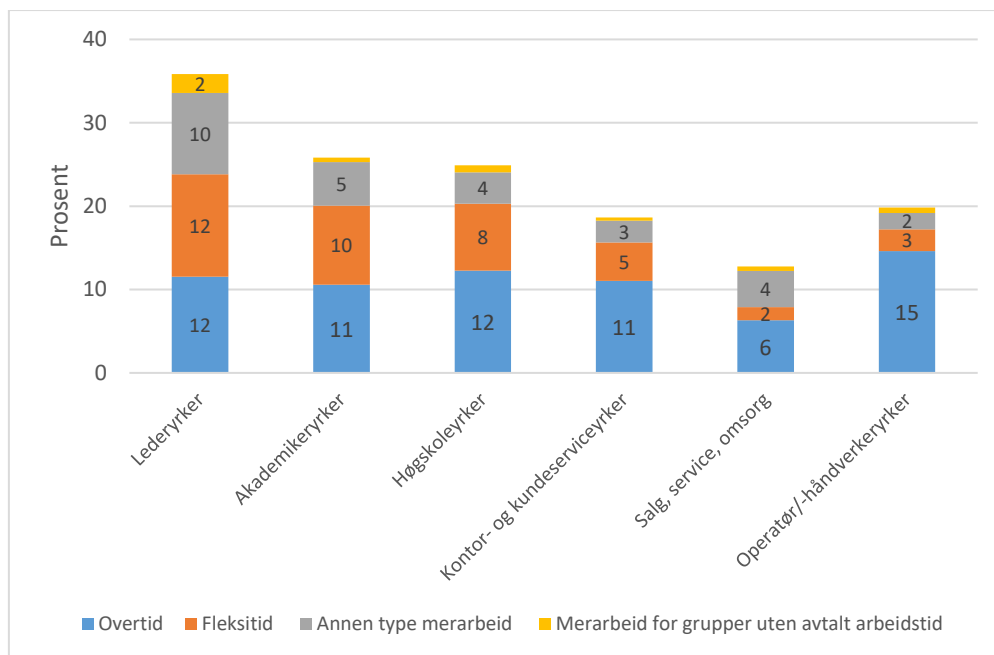
- Jobber arbeidstaker mer, og i så fall hvilken type egendefinert merarbeid?
- Jobber arbeidstaker mer, og i så fall for hvilken type kompensasjon?

I begge tilfeller ser vi på forekomster av merarbeid i intervjuuka (ja/nei), ikke antall timer. Vi ser bort fra arbeidstakere som er fraværende fra arbeid i intervjuuka. Arbeidstakere som sier at de ikke har noen avtale om arbeidstid, får ikke spørsmål om type merarbeid, men merarbeid registreres hvis det er avvik fra hva som er vanlig ukentlig arbeidstid.

Vi ser først på hvordan ulike typer merarbeid varierer etter type stilling/yrke. Figur 9.3 viser at andelen med merarbeid er høyest blant personer i lederyrker og lavest i gruppen salgs-, service- og omsorgsyrker. Det er også litt høyere andel med merarbeid innen akademiker- og høyskoleyrker sammenlignet med kontor- og kundeserviceyrker og operatører og håndverkeryrker.

Mellom 11 og 15 prosent av de som er på jobb i en gitt uke, oppgir at de har hatt overtid. Det er ikke store forskjeller mellom yrkeskategoriene når det gjelder andelen arbeidstakere med overtid. Unntak er salgs-, service- og omsorgsyrker, der få jobber overtid. Det er betydelige forskjeller når det gjelder fleksitid, som særlig forekommer i såkalte funksjonæryrker.

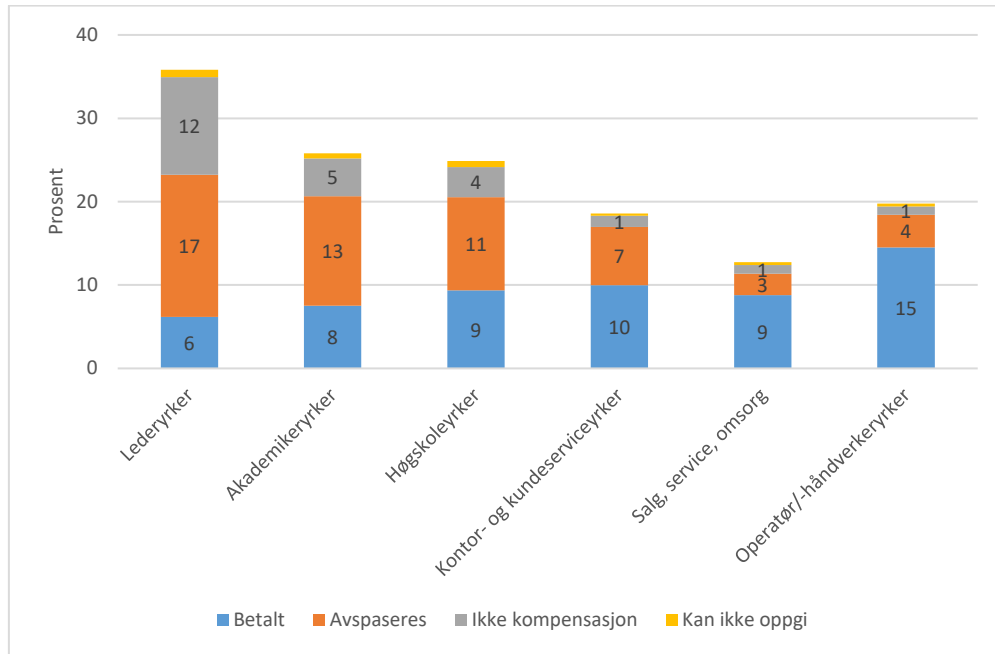
Figur 9.3 Merarbeid etter type (egendefinert). Gjennomsnitt AKU 2014–2017. Lønnstakere som er i arbeid i intervjuuka, antall personer med merarbeid. N = 161 823.



I figur 9.4 ser vi på hvordan merarbeidet kompenseres. Dette er de samme observasjonene som i figur 9.3, men svarene er nå klassifisert etter type kompensasjon. Der arbeidstaker har svart at de har jobbet mer på grunn av fleksitid, er svarene kodet som tid som skal avspaseres. I alle stillingskategoriene oppgir et flertall at merarbeid enten betales eller avspaseres. Blant ledere, og i noen grad i akademiker- og høyskoleyrker, er det likevel en del som svarer at det ikke er noen kompensasjon. Vi vet ikke

om dette er arbeidstakere som har overtid/merarbeid inkludert i lønna, eller om dette er arbeidsplasser/stillinger der det jobbes mer, men uten at dette gir ekstra lønn/avspasering. Merarbeid uten kompensasjon er lite vanlig i såkalte arbeideryrker og serviceyrker.

Figur 9.4 Merarbeid etter type kompensasjon. Gjennomsnitt AKU 2014–2017. Lønnstakere som er i arbeid i intervjuuka, antall personer med merarbeid. N = 161 761.



I tabell 9.2 og tabell 9.3 undersøker vi om det er forskjeller i henholdsvis type merarbeid og type kompensasjon etter arbeidstakerens arbeidstid/arbeidstidsordning og arbeidsplassenes eier. Tabellene viser for det første at andelen med merarbeid er høyest blant de som har fast ukentlig arbeidstid (25 prosent), og blant de som har en heltidsstilling (også 25 prosent). Blant deltidsansatte og blant de som har varierende ukentlig arbeidstid, er det langt færre som har jobbet mer enn avtalt i intervjuuka (tabell 9.2). Forskjellene mellom disse gruppene gjelder både for sannsynligheten for å jobbe overtid og sannsynligheten for å ha jobbet mer på grunn av fleksitid. Statlig sektor har høyest andel som oppgir å ha jobbet mer enn avtalt på grunn av fleksitid. En mulig forklaring er den sentrale særavtalen om fleksitid som er inngått mellom partene i statlig sektor.

Tabell 9.2 Type merarbeid (egendefinert) i alt, etter arbeidstidsordning, heltid/deltid og eier. Gjennomsnitt AKU 2014–2017. Lønnstakere som er i arbeid i intervjuuka. Prosent.

	Overtid	Fleksitid	Annet	Ikke klassifisert*	Ikke merarbeid	I alt	N
I alt	11	6	4	1	78	100	162 708
Arbeidstidsordning							
- Samme timetall hver uke	12	8	5	0	75	100	124 563
- Varierende ukentlig timetall	7	2	4	0	87	100	30 140
- Ingen arbeidstidsavtale	0	0	0	15	85	100	8 005
Arbeidstid							
- Heltid	12	7	4	1	75	100	124 325
- Lang deltid	6	3	5	0	85	100	20 504
- Kort deltid	4	1	6	1	88	100	17 695
Eier							
- Privat	12	5	5	1	77	100	106 355
- Kommunal	6	7	5	0	82	100	35 625
- Statlig	11	10	4	0	74	100	19 829

*Arbeidstakere som oppgir at de ikke har noen avtale om arbeidstid, ble ikke bedt om å klassifisere merarbeid.

Det er mindre forskjeller mellom gruppene når det gjelder merarbeid som lønnes (tabell 9.3). I alt oppgir 9 prosent av arbeidstakerne som er på jobb i intervjuuka, at de har hatt merarbeid som skal betales. Slikt arbeid kan være overtid som betales, eller annen type lønnet merarbeid. Derimot er det større forskjeller når det gjelder arbeidstid som skal avspaseres. Det er først og fremst arbeidstakere i heltidsstillinger og arbeidstakere i stillinger med fast ukentlig arbeidstid som oppgir at de har opparbeidet seg arbeidstid som skal avspaseres (jf. kapittel 4). Det er langt færre i deltidsstillinger eller i stillinger med varierende ukentlig arbeidstid (ofte skift/turnus) som oppgir at de har opparbeidet seg tid til avspasering. Tabell 9.4 viser at om lag 3 prosent av lønnstakerne oppgir at de har hatt merarbeid som ikke skal kompenseres. Andelen er litt høyere i privat sektor enn i offentlig sektor, og denne typen arbeid er nær knyttet til heltidsstillinger med fast ukentlig arbeidstid. Som vi så i figur 9.4, vil de som oppgir merarbeid uten kompensasjon, ofte være arbeidstakere i lederstillinger eller andre funksjonærstillinger, noe som peker i retning av at dette i en del tilfeller vil være arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

I dette datasettet har vi også mulighet til se på de som jobber skift/turnus, siden dette er et spørsmål som inngår i AKU. Arbeidstakere som oppgir å jobbe skift/turnus, oppgir langt sjeldnere enn andre at de har hatt merarbeid i form av fleksitid/tid som skal avspaseres. I de tilfellene der arbeidstakere med skift/turnus oppgir å ha arbeidet mer enn avtalt, svarer de at dette er tid som skal betales. Dette bekrefter dermed inntrykket fra tidligere kapitler om at fleksitid og avspasering er langt mindre vanlig for stillinger med skift-/turnusarbeid.

Tabell 9.3 Merarbeid etter type kompensasjon alt, etter arbeidstidsordning, heltid/deltid og eier. Gjennomsnitt AKU 2014–2017. Lønnstakere som er i arbeid i intervjuuka. Prosent.

	Betalt	Avspaseres	Ikke kompensasjon	Kan ikke oppgi	Ikke merarbeid	I alt	N
i alt	9	9	3	1	78	100	162 645
Arbeidstidsordning							
- Samme timetall hver uke	10	11	4	1	75	100	124 513
- Varierende ukentlig timetall	9	3	1	0	87	100	30 130
- Ingen arbeidstidsavtale	5	2	7	1	85	100	8 002
Arbeidstid							
- Heltid	9	10	4	1	75	100	124 273
- Lang deltid	9	5	1	0	85	100	20 496
- Kort deltid	9	2	1	0	88	100	17 692
Eier							
- Privat	10	8	4	1	77	100	106 308
- Kommunal	6	9	2	0	82	100	35 617
- Statlig	9	13	3	0	74	100	19 822

Vi har også stilt to spørsmål om overtid og type kompensasjon i Arbeidstakerundersøkelsen 2017. Svarene på disse oppsummeres i boksen:

Overtidsarbeid – Arbeidstakerundersøkelsen 2017

I arbeidstakerundersøkelsen spurte vi arbeidstakerne hvor ofte de jobber overtid:

- En drøy tredjedel (35 prosent) oppgir at de jobber overtid ukentlig eller oftere.
- En av fire jobber overtid én eller flere ganger i måneden.
- 38 prosent sier at de sjelden jobber overtid (et par ganger i halvåret eller sjeldnere)
- Arbeidstakere i salgs-, service- og omsorgsykker jobber sjeldnest overtid.

Det ble også spurt hvordan overtid ble kompensert:

- Det vanligste er at overtid betales etter hvor mye overtid som arbeides.
- 12 prosent sier at overtid er en del av fastlønnen. Dette gjelder særlig lederykker.
- 24 prosent sier at overtid må avspaseres, time for time, uten ekstra lønn. Her finner vi først og fremst ledere og arbeidstakere i høgskole- og akademikerykker.
- 4 prosent velger svaralternativet «overtid kompenseres ikke for min yrkesgruppe».
- Avspasering time for time er vanligere i offentlig sektor enn i privat sektor, mens det å ha overtid inkludert i fastlønnen er vanligst i privat sektor.

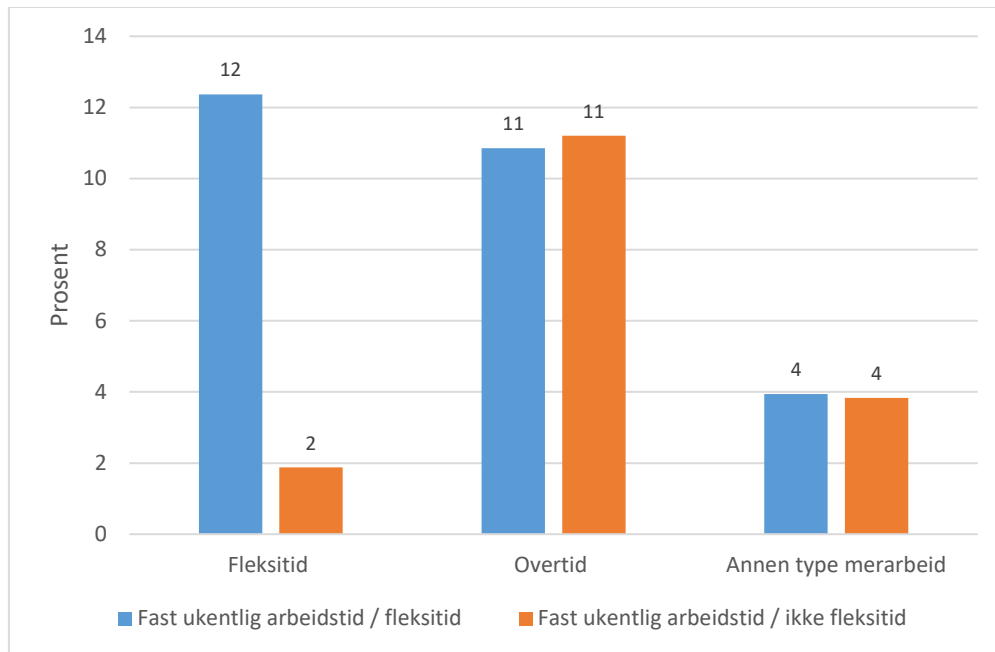
9.4 Ordning med fleksibel arbeidstid og merarbeid

Vi har så langt i dette kapitlet kun sett på om arbeidstaker oppgir å ha arbeidet mer enn avtalt i en gitt uke på grunn av fleksitid, og om ulike typer merarbeid skal avspaseres eller kompenseres på annen måte. Det er mulig å oppgi at merarbeid er fleksitid uten at arbeidstakeren har en fast ordning med fleksitid, jamfør at det kan gjøres avtaler med arbeidsgiver fra gang til gang. Vi har imidlertid også informasjon om ordning for fleksibel arbeidstid for en stor del av AKU-utvalget, siden AKU har et standardspørsmål om fleksitid som går til arbeidstakere med fast ukentlig arbeidstid. Spørsmålet benyttes i hovedsak for å fastslå riktig arbeidstid i AKU og følges ikke av en forklaring/presisering slik som vi har tatt inn i våre spørsmål. Spørsmålet fanger likevel opp fleksitidsordning slik vi har definert det, og vi bruker dette spørsmålet for å skille mellom arbeidstakere med avtale om fleksitid og de som ikke har dette.

Overtid eller fleksitid?

Spørsmålene i AKU knyttet til merarbeid er utformet for å kartlegge sysselsetting og arbeidskrafttilbud i det norske arbeidsmarkedet. Vi får dermed ikke noe svar på om ordninger med fleksibel arbeidstid fører til at merarbeid avspaseres framfor å tas ut som overtid, eller om fleksibilitet bidrar til større gråsoner mellom arbeidstid eller fritid. Vi kan likevel bruke opplysningene til å belyse aspekter ved disse problemstillingene. Ett spørsmål er om arbeidstakere med fleksitid jobber mindre overtid enn andre. I gruppen med fast ukentlig arbeidstid er andelen som har arbeidet overtid i intervjuuka, om lag like høy blant de som har fleksibel arbeidstid, som blant de som ikke har en slik ordning (figur 9.5). Andelen som har hatt annen type merarbeid (ikke nærmere definert), er også lik. Derimot er det stor forskjell i hvor mange som oppgir at de har hatt merarbeid som de klassifiserer som fleksitid. Vi ser også at noen arbeidstakere uten fleksitidsordning oppgir at de har merarbeid som de betegner som fleksitid. Dette illustrerer at fleksitid – i betydningen arbeidstid som skal avspaseres på et senere tidspunkt – ikke nødvendigvis er betinget av at arbeidstaker har en fleksitidsordning. Opparbeiding av tid som avspaseres, kan også skje selv om arbeidstaker ikke har en arbeidstidsordning der man til vanlig kan påvirke når man starter og slutter arbeidsdagen.

Figur 9.5 Type merarbeid etter om arbeidstakere har fleksitidsordning eller ikke. Lønnstakere med fast ukentlig arbeidstid som er i arbeid i intervjuuka. Gjennomsnitt AKU 2014–2017. Prosent.



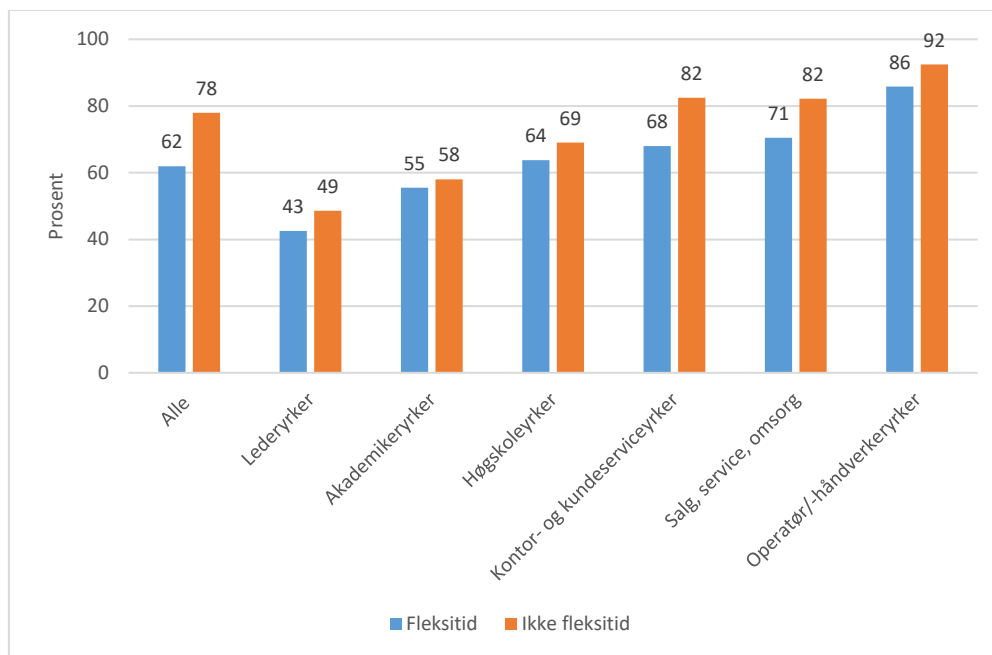
Lønn, avspasering eller ikke noe for overtiden?

Vi har sett på hvordan overtid kompenseres. En antakelse er at det vil være forskjeller etter type stilling/yrke, men også etter om arbeidstaker har fleksitid eller ikke. Vi avgrensner oss her til de typene merarbeid som arbeidstakeren selv betegner som overtid, og ser på hvor mange som oppgir at dette er timer som skal betales.

Det er i hovedsak yrke (type stilling) som avgjør om overtid lønnes eller ikke (figur 9.6). Andelen som oppgir at overtiden skal betales, øker med 30 til 40 prosentpoeng om vi går fra ledere til såkalte arbeideryrker (operatører og håndverkere). Forskjellene innad i yrkesgruppene – mellom de som har fleksitid og ikke – har mindre betydning, selv om det i alle grupper er en tendens til at arbeidstakere med fleksitid noe sjeldnere oppgir at overtiden lønnes.

Arbeidstakere i såkalte funksjonæryrker, og da særlig ledere, oppgir også oftere enn andre at de har overtid som ikke kompenseres (vises ikke). Fleksitidsordning har imidlertid ikke vesentlig betydning for om denne gruppen arbeidstakere jobber overtid som kompenseres eller ikke.

Figur 9.6 Overtid som skal betales, etter om arbeidstaker har fleksitidsordning eller ikke. Kun arbeidstakere med overtid i intervjuuka og fast ukentlig arbeidstid. AKU 2014–2017. Prosent.



9.5 Hvor mange avspaserer?

AKU kan også brukes for å få et inntrykk av hvor vanlig det er med avspasering. Arbeidstakere som har arbeidet mindre enn avtalt i intervjuuka, blir spurt hvorfor. De fleste som er borte fra arbeidet, oppgir sykdom, ferie eller foreldrepermisjon. Noen oppgir også at dette har å gjøre med arbeidstidsordningen, uten at vi helt vet hva som legges i dette. I alt oppgir 1,6 prosent av lønnstakerne at de har arbeidet mindre enn avtalt i intervjuuka på grunn av avspasering/fleksitid. Blant de som har en ordning med fleksitid (SSBs faste spørsmål til arbeidstakere med fast ukentlig arbeidstid), er andelen som har avspasert, 2,3 prosent. Av disse har én av tre vært borte hele uka. I en del tilfeller kombineres avspasering og ferie eller helligdager, det vil si at arbeidstaker oppgir flere årsaker til fravær fra arbeidet i intervjuuka.

Selv om AKU har opplysninger om hvor mange som er fraværende fra arbeidet i en gitt uke på grunn av avspasering, er opplysningene ikke presise nok til at vi kan anslå om det opparbeides flere timer enn det avspaseres.

9.6 Avslutning

I dette kapitlet har vi brukt AKU til å se på hvem som jobber mer enn avtalt, hva slags merarbeid dette har vært, og hvordan arbeidet kompenseres. Utgangspunktet er spørsmål i AKU som kartlegger arbeidstilbudet en gitt uke. Vi har sett på gjennomsnittstall for 2014 til 2017.

- I alt oppgir 18 prosent av lønnstakerne og 22 prosent av de som faktisk var på jobb, at de har arbeidet mer enn avtalt.
- Halvparten av de som har jobbet mer enn avtalt, sier at dette er overtid, 31 prosent har jobbet fleksitid, og 21 prosent sier at dette er en annen type merarbeid.

- Når merarbeidet klassifiseres etter type kompensasjon, finner vi at drøyt 40 prosent av de som har jobbet mer, sier at dette er arbeid som skal lønnes, 40 prosent sier at det er arbeid som skal avspaseres, og 15 prosent sier at det ikke er noen kompensasjon.
- Arbeidstakere i lederyrker jobber oftest mer enn avtalt eller vanlig, mens andelen er lavest blant arbeidstakere i yrker innen salg, service og omsorg. En forklaring på at arbeidstakere i akademiker- og høgskoleyrker jobber mer, er at 8–10 prosent i denne gruppen jobber mer på grunn av fleksitid.
- Andelen som jobber mer en tilfeldig uke og sier at ekstratiden skal avspaseres (inkludert fleksitid), varierer fra 17 prosent (lederyrker) til 3–4 prosent (yrker innen salg, service, omsorg og operatører og håndverkere). Det er mindre forskjeller mellom yrkene i betalt overtid/ekstraarbeid, mens det særlig er arbeidstakere i lederyrker som sier at de jobber uten kompensasjon.
- I AKU finnes opplysninger om fleksitidsordning for gruppen som oppgir at de har fast ukentlig arbeidstid. Vi har sammenlignet utbredelsen av ulike typer merarbeid blant arbeidstakere med og uten fleksitidsordning. Det er ikke noen forskjell i andel som oppgir at de har jobbet overtid eller hatt annen type ekstraarbeid. Blant de som har fleksitidsordning, oppgir 12 prosent at de har jobbet fleksitid, mens kun 2 prosent av de øvrige sier at de har jobbet ekstra på grunn av fleksitid.
- Vi undersøkte om arbeidstakere med fleksitidsordning sjeldnere enn andre oppgir at overtiden skal lønnes. Arbeidstakere med fleksitidsordning har sjeldnere enn andre overtid som skal betales. Den store forskjellen er likevel mellom yrkesgrupper. Ledere, og i noen grad også arbeidstakere i akademikeryrker og høgskoleyrker, oppgir sjeldnere enn andre at overtiden blir betalt. Dette gjelder både de med og de uten ordning med fleksitid. Det ser ut til at det er type yrke eller plass i yrkeshierarkiet som avgjør om overtidstimen tas ut som lønn eller på annen måte.
- Drøye 2 prosent av arbeidstakere med fleksitid har jobbet færre timer enn avtalt i en gitt uke på grunn av avspasering. En del av disse har vært borte hele uka.

10. Overtid blant heltidsansatte

2006–2017

Som del av oppdraget fra Arbeids- og sosialdepartementet inngår det å gi en oversikt over omfang av overtidarbeid i norsk arbeidsliv. Selv om det finnes ulike kilder til omfanget av overtid, har arbeidskraftundersøkelsene tradisjonelt vært den mest brukte datakilden. Etter omleggingen av AKU i 2005 fantes det lenge ikke tilgjengelige AKU-baserte tall for overtid. SSB har i det senere igjen utarbeidet tall for overtid. Denne dataserien ble gjort offentlig i 2017 og gir tall for overtid for perioden 2006 og framover. Det er disse dataene vi legger til grunn i dette kapitlet.

Overtidsarbeid kan betraktes som en form for arbeidstidsfleksibilitet, men først og fremst for arbeidsgiver. Overtid defineres i arbeidsmiljøloven, der arbeid utover lovens grenser for alminnelige arbeidstid regnes som overtidarbeid. Overtidsarbeid er dermed arbeid utover ni timer per 24 timer og utover 40 timer per uke. For arbeid med lavere ukentlig arbeidstid enn 40 timer (ulike typer skift- og turnusarbeid) gjelder de relevante bestemmelsene for alminnelig ukentlig arbeidstid (38 og 36 timer avhengig av type skift-/turnusordning). Loven har regler for hvor mye overtid som kan jobbes per døgn, uke og år. Bestemmelsene er dispositiv, det vil si at arbeidsgiver kan avtale med arbeidstakere eller tillitsvalgt at grensene for antall timer overtid utvides. Overtid skal kun brukes i situasjoner der det ekstra behovet for arbeidskraft ikke kunne forutses, og loven fastsetter høyere satser for overtidarbeid. Disse bestemmelsene skal bidra til at arbeidsgiver ikke bruker overtid unødige.

For deltidsansatte vil bestemmelsene om overtid først gjelde når arbeidstiden overstiger ni timer per dag / 40 timer per uke eller tilsvarende bestemmelser for skift-/turnusarbeid. Det vil si at deltidsansatte vil kunne jobbe mertid (merarbeid utover avtalt arbeidstid, opp til grensen for overtid) uten at dette regnes som overtid i lovens eller tariffavtalens forstand.

Tariffavtalene vil ofte ha andre bestemmelser enn arbeidsmiljøloven, for eksempel at overtid betales for arbeid utover avtalt arbeidstid i fulltidsstillinger (37,5 timer). Tariffavtalene har i regelen høyere satser for kompensasjon enn arbeidsmiljølovens satser (Stokke med flere 2013: 104–105).

I dette kapitlet ser vi på hvor mange arbeidstakere som i gjennomsnitt jobber overtid (10.2), og vi ser på hvor stor del av utførte ukeverk som er overtid (10.3). Vi undersøker hvordan overtidsandelen har utviklet seg over tid, og ser på i hvilken grad overtidarbeid varierer etter kjønn, alder, yrke, utdanning og bransje. SSB har også publisert tall for hvordan overtid kompenseres, og i avsnitt 10.4 ser vi på om andelen betalt overtid går ned eller opp over tid. SSB beregner kun omfang av overtid blant heltidsansatte.

Vi bruker også egne AKU-filer for å se på hvordan overtid varierer etter sektor og eier, fast og midlertidig ansettelse, arbeidsplassens størrelse og arbeidstidsordning. Dette er nedbrytninger som ikke gjøres i SSB Statistikkbanken. Avslutningsvis ser vi på hvor mye overtid den enkelte jobber: Hvor mange har kun noen få timer overtid, og hvor mange jobber betydelig med overtid?

10.1 SSBs data og definisjoner

Overtid beregnes vanligvis av SSB med utgangspunkt i AKU. Arbeidstakere som jobber mer enn avtalt i intervjuuka, får spørsmål om dette er overtid, fleksitid eller annet arbeid. De som oppgir at de har arbeidet overtid, får så spørsmål om hvor mange timer dette dreier seg om, og hvordan overtidsarbeidet skal kompenseres.¹³ Det er ikke noe krav om at overtiden skal lønnes, overtid som avspaseres eller som ikke kompenseres, kartlegges og inngår i statistikken. Spørsmålene går kun til lønnstakere.

Spørsmålene om overtid refererer til arbeidsforholdet i intervjuuka og gir dermed tall for hvor mange som jobber overtid i en tilfeldig uke i kvartalet eller året. Informasjonen fra spørsmålene gir også mulighet for å beregne hvor mange ukeverk overtid som jobbes i løpet av et kvartal eller ett år, for eksempel i en bransje eller for arbeidslivet samlet. Det spørres om overtid både i hovedstilling og bistilling for arbeidstakere med flere arbeidsforhold, men det er kun overtid i hovedarbeidsforholdet som legges til grunn for beregningen av hvor mange arbeidstakere som jobber overtid. I anslagene om antall ukeverk overtid regnes også overtid i biarbeidsforhold med. Det er kun arbeidstakere som er på arbeid i intervjuuka, som får spørsmålene om overtid. Arbeidstakere som er midlertidig fraværende fra arbeid, for eksempel på grunn av sykdom, permisjon eller ferie, inngår likevel i prosentutregningsgrunnlaget (nevneren).¹⁴

SSB beregner kun overtid for ansatte i heltidsstilling. Skillet heltid/deltid er basert på samlet arbeidstid, så noen arbeidstakere med deltidsstilling i sitt hovedarbeidsforhold vil likevel inkluderes. På den annen side vil noen deltidsansatte – som jobber så mye at de når grensen for når overtid slår inn – ikke telles med.

Vi har i vårt AKU-datasett ikke tilgang til den korrigerede variabelen for overtid som brukes av SSB, og kan dermed ikke replisere SSBs statistikk. Siden SSBs korrigeringer av data gir bedre kvalitet på anslagene, legges SSBs tall til grunn for beskrivelsen i dette kapitlet. Det vil si at vi henter data fra SSB Statistikkbanken, og at disse tallene vil avvike noe fra tall for overtid som er publisert i kapittel 9.

10.2 Hvor mange jobber overtid?

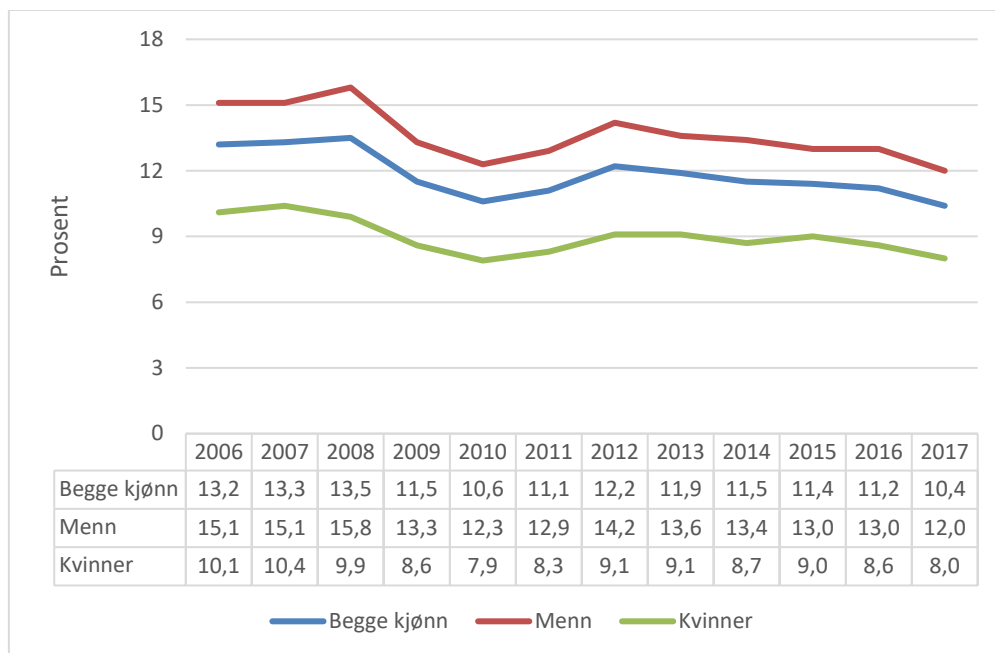
SSB beregner hvor mange lønnstakere som jobber overtid i den uka som AKU refererer til (intervjuuka). Dette betyr at vi får et anslag på hvor mange som i gjennomsnitt jobber overtid en tilfeldig uke i året eller i kvartalet.

Andelen heltidsansatte lønnstakere som jobber overtid, har gått markant ned over tid, fra drøye 13 prosent i 2006–2008 til 10,4 prosent i 2017 (figur 9.1). Overtidsbruket ser ut til å ha stabilisert seg på et lavere nivå enn før finanskrisa. Oljeprisfallet fra 2014 og framover synes imidlertid ikke å ha noen sterk effekt på andelen arbeidstakere som jobber overtid. Vi ser også at heltidsansatte menn oftere jobber overtid enn heltidsansatte kvinner, men utviklingen over tid – nedgangen fra 2008 og framover – er lik for begge kjønn.

¹³ Opplysningene om overtidsarbeid vurderes som mangelfulle for arbeidstakere med indirekte intervju, det vil si der et familiemedlem besvarer spørsmålene på vegne av arbeidstakeren. SSB har derfor valgt å erstatte opplysningene for denne gruppen ved hjelp av såkalt imputering. Her erstattes manglende eller mangelfulle opplysninger med informasjon basert på svar fra samme type respondent. SSB 2018. Arbeidskraftundersøkelsen. Om statistikken. Definisjoner.

¹⁴ I kapittel 8 ser vi i hovedsak på arbeidstakere som er på arbeid i intervjuuka.

Figur 10.1 Heltidsansatte 15–74 år med overtid i intervjuuka, i alt og etter kjønn.. Årlig gjennomsnitt AKU 2006-2017. Prosent.



Kilde: SSB Statistikkbanken

Tabell 10.1 Heltidsansatte 15–74 år med overtid i intervjuuka etter alder. Årlig gjennomsnitt AKU 2006-2017. Prosent.

	15–24 år	25–34 år	35–54 år	55–74 år
2006	14,0	14,9	13,2	10,0
2007	14,2	14,4	13,4	11,1
2008	13,8	15,5	13,2	11,3
2009	12,0	13,3	11,3	9,3
2010	10,9	11,9	10,8	7,9
2011	12,9	12,6	10,9	8,7
2012	14,6	13,0	12,2	10,0
2013	14,1	13,5	11,6	9,2
2014	12,2	12,3	11,7	9,6
2015	14,0	12,2	11,4	9,3
2016	14,8	12,3	10,7	9,7
2017	12,4	12,1	10,0	8,5

Kilde: SSB Statistikkbanken

Det ikke store forskjeller etter alder i andelen arbeidstakere med overtid (tabell 10.1). Unntaket er aldersgruppen 55–74 år som noe sjeldnere enn andre jobber overtid. Her må vi også ta med i betraktningen at deltidsandelen er høy blant unge arbeidstakere,

hvor mange kombinerer jobb og utdanning. Tabell 10.1 viser kun overtidsandelen blant heltidsansatte og er dermed ikke representativ for unge arbeidstakere samlet. Det er bransjevise forskjeller i hvor vanlig det er at heltidsansatte jobber overtid. Overtid er mest vanlig i privat sektor, og bransjene elektrisitet, vann og renovasjon, finansiering og forsikring og industri har høyest andel arbeidstakere med overtid (tabell 10.2). Lavest andel arbeidstakere med overtid finner vi innen undervisning, helse- og sosialtjenester, overnattings- og serveringsvirksomhet og i primærnæringene. Igjen minner vi om at tallene er prosentuert med utgangspunkt i heltidsansatte, og at det er store bransjeforskjeller i hvor mange som jobber heltid.

Over tid har andelen arbeidstakere med overtid gått ned i de fleste bransjer, og nedgangen er aller størst innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift. Det har også vært en nedgang innen industri, bygg og anlegg, innen bergverk, olje og gass og innen informasjon og kommunikasjon. Alle disse vil være bransjer som på ulike måter er konjunkturutsatte, og som i utgangspunktet hadde høy andel arbeidstakere med overtid.

Tabell 10.2 Heltidsansatte 15–74 år med overtid i intervjuuka 2008, 2012 og 2017 etter bransje. Rangert etter andel arbeidstakere med overtid i 2017. Gjennomsnitt AKU 2008, 2012 og 2017. Prosent.

	2008	2012	2017
Alle næringer	13,5	12,2	10,4
Elektrisitet, vann og renovasjon	18,6	15,3	14,7
Finansiering og forsikring	13,6	13,8	13,7
Industri	18,2	16,6	13,5
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	19,6	16,4	12,8
Bygge- og anleggsvirksomhet	16,0	15,5	12,5
Bergverksdrift, olje og gass	17,1	14,6	12,1
Informasjon og kommunikasjon	16,8	14,5	11,8
Varehandel, reparasjon av motorvogner	14,8	13,7	11,4
Personlig tjenesteyting	10,6	10,8	11,2
Transport og lagring	13,7	12,9	10,6
Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring	10,0	10,1	9,8
Forretningsmessig tjenesteyting	13,3	10,6	9,7
Jordbruk, skogbruk og fiske	10,4	10,5	7,4
Overnattings- og serveringsvirksomhet	8,5	10,3	7,2
Helse- og sosialtjenester	9,4	8,0	7,2
Undervisning	7,3	5,6	5,9

Kilde: SSB Statistikkbanken

SSB publiserer også tall for overtid etter yrke og utdanningsnivå. Salgs- og serviceyrker skiller seg ut ved sjeldnere enn andre å ha overtid (tabell 10.3). Håndverkere og operatører (arbeideryrker) har oftest overtid. Utover dette er ikke forskjellene mellom

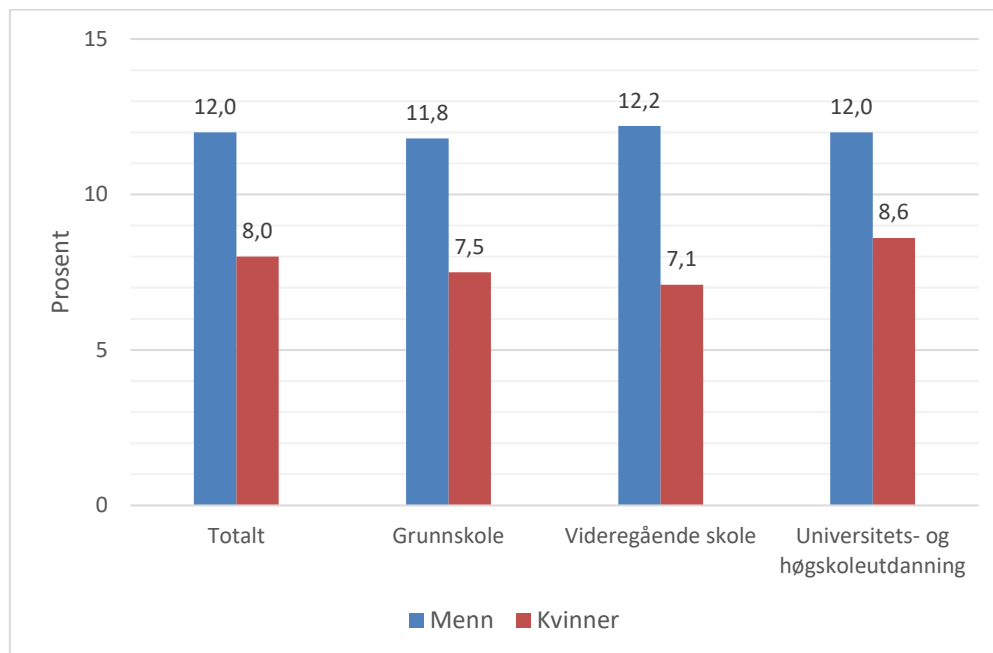
yrkesgruppene store. Overtidsandelen har gått mest ned i såkalte arbeideryrker og i salgs- og serviceyrker. Det er ikke vesentlige forskjeller i overtidsandel etter utdanningsnivå.

Tabell 10.3 Heltidsansatte 15–74 år med overtid i intervjuuka etter bransje. Gjennomsnitt AKU 2012 og 2017. Prosent.

	2012	2017
Alle	12,2	10,4
Yrke		
- Ledere	12,0	11,0
- Akademiske yrker	10,8	9,4
- Høgskoleyrker	13,5	11,9
- Kontoryrker	13,2	10,8
- Salgs- og serviceyrker	10,6	7,2
- Håndverkere	15,9	12,5
- Operatører, transportarbeidere mv.	16,3	13,1
Utdanningsnivå		
- Grunnskole	11,8	10,4
- Videregående skole	12,8	10,5
- Universitets- og høyskoleutdanning	11,8	10,2

Kilde: SSB Statistikkbanken

Figur 10.2 Heltidsansatte 15–74 år med overtid i intervjuuka etter kjønn og utdanningsnivå. Gjennomsnitt AKU 2017. Prosent.



Kilde: SSB Statistikkbanken

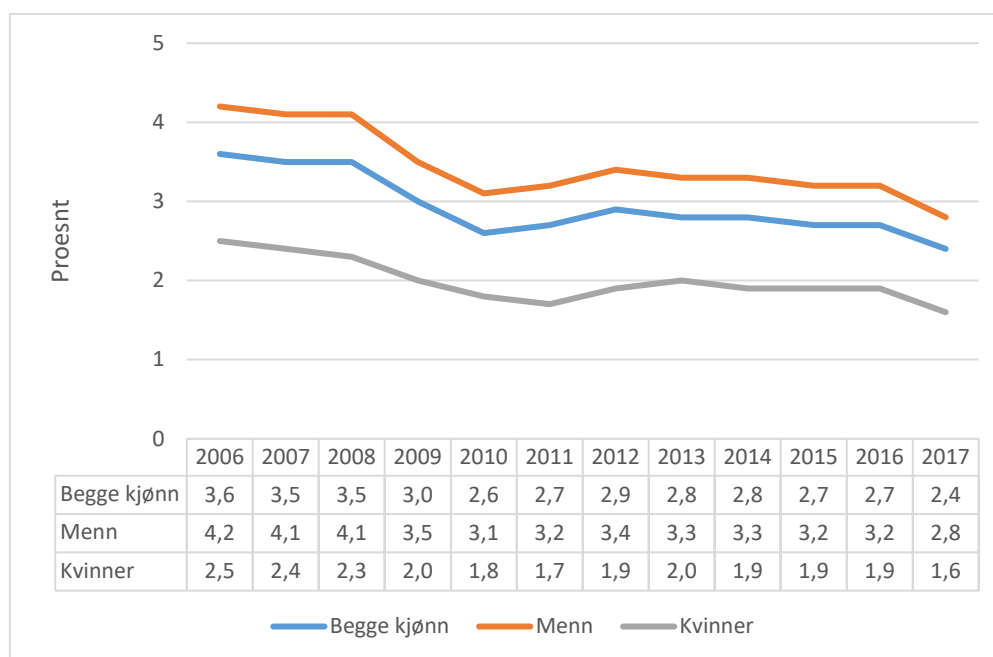
Forskjellene i overtidsandel mellom kvinner og menn holder seg også når vi kontrollerer for utdanning (figur 10.2). Kvinner jobber sjeldnere overtid, uansett utdanningsnivå. I 2017 var det om lag 4 prosentpoengs forskjell mellom kvinner og menn i andel arbeidstakere med overtid.

10.3 Overtid målt ved ukeverk

SSB beregner også omfanget av overtid målt ved ukeverk. Et ukeverk beregnes med utgangspunkt i 37,5 timer, og faktisk (ikke avtalt) arbeidstid legges til grunn. Disse tallene kan gi litt andre fordelinger fordi noen grupper arbeidstakere jobber færre timer ekstra enn andre når de først jobber overtid. I 2017 utgjorde overtid i gjennomsnitt 2,4 prosent av ukeverkene blant heltidsansatte. Dette er en nedgang fra 2006–2008, da andelen var 3,5–3,6 prosent. Også her ser vi stabilisering på et lavere nivå etter finanskrisa og en ytterligere nedgang fra 2016 til 2017.

Overtid utgjør en større andel av ukeverkene for menn enn for kvinner. Dette er ikke overraskende, siden klart flere menn enn kvinner oppgir å ha jobbet overtid. Blant menn bidrar overtid med 2,7 prosent av alle ukeverk utført av heltidsansatte. For kvinner står overtiden for 1,6 prosent av arbeidet.

Figur 10.3 Ukeverk overtid som andel av alle ukeverk blant heltidsansatte lønnsstakere 15–74 år i alt og etter kjønn. AKU 2006–2017. Prosent.



Kilde: SSB Statistikkbanken

Tilsvarende tall finnes i statistikkbanken for arbeidstakere etter yrke, næring og utdanningsnivå. Tallene viser i hovedsak samme fordeling som for andel heltidsansatte med overtid.

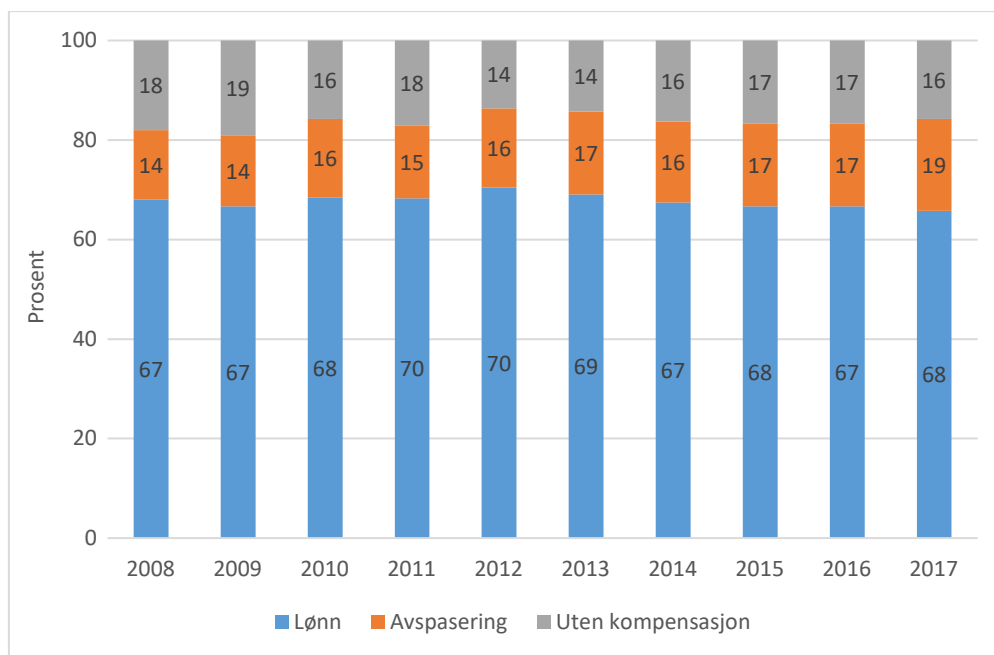
- Andel overtidsukeverk er høyest blant håndverkere og operatører og lavest innen salgs- og serviceyrker.

- Det er de samme bransjene som er på topp og bunn når det gjelder både andel med overtid og overtidsbruk. Nedgangen i overtidsukeverk fra 2008 til i dag (2017) er særlig markant innen bergverk, olje og gass og innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting samt eiendomsdrift.
- Heller ikke når vi ser på overtidsukeverk, finner vi forskjeller i overtidsandel etter utdanningsnivå.

10.4 Type kompensasjon

Arbeidstakere som oppgir at de arbeider overtid, blir spurt om dette er overtid som skal betales, eller som skal avspaseres, eller om det er overtid som ikke kompenseres (verken med lønn eller avspasering).¹⁵ Tilfeller der arbeidstaker har overtid innarbeidet i en høyere fastlønn, registreres også som ingen kompensasjon. Er dette derimot et fast overtidstillegg, skal det registreres som betalt overtid. Selv om det kan være krevende å kode enkelte tilfeller av overtidsarbeid korrekt, kan man anta at disse retningslinjene for koding gjør at det er større sannsynlighet for å underdrive enn å overdrive betalt overtid.

Figur 10.4 Ukeverk overtid etter type kompensasjon. Heltidsansatte lønnstakere. AKU 2008–2017. Prosent.



Kilde: SSB Statistikkbanken

¹⁵ «Med overtid menes arbeidstid utover avtalt arbeidstid for heltidsansatte, utført i løpet av en spesifisert uke. Såvel betalt som ubetalt overtid skal inkluderes. I intervjuerinstruksen presiseres det at også overtid som seinere skal avspaseres, f.eks. i kombinasjon med en økonomisk godtgjørelse, skal registreres. Betalt overtid gjelder overtid som det blir utbetalt et særskilt overtidstillegg i lønna for, inklusive tilfeller av faste overtidstillegg. Overtid uten kompensasjon vil si at den ansatte verken får ekstra lønn eller fritid (avspasering) som kompensasjon for overtiden. Tilfeller hvor kompensasjonen kan sies å være innbakt i en relativt høy fastlønn, uten noe spesifisert tillegg for overtid, skal også registreres her.» SSB 2018 Om statistikken/AKU.

Statistikken over type overtidkompensasjon er basert på overtidsukeverk, og figur 10.4 viser at om lag to tredjedeler av overtiden – målt som overtidsukeverk blant heltidsansatte – kompenseres med lønn. Andelen er stabil fra 2008 og til i dag. Resten av overtidstimen fordeler seg noenlunde likt på overtid som skal avspaseres, og overtid uten verken lønn eller fritid. Det har med andre ord ikke blitt mer eller mindre ubetalt overtid målt som andel av overtidstimen.

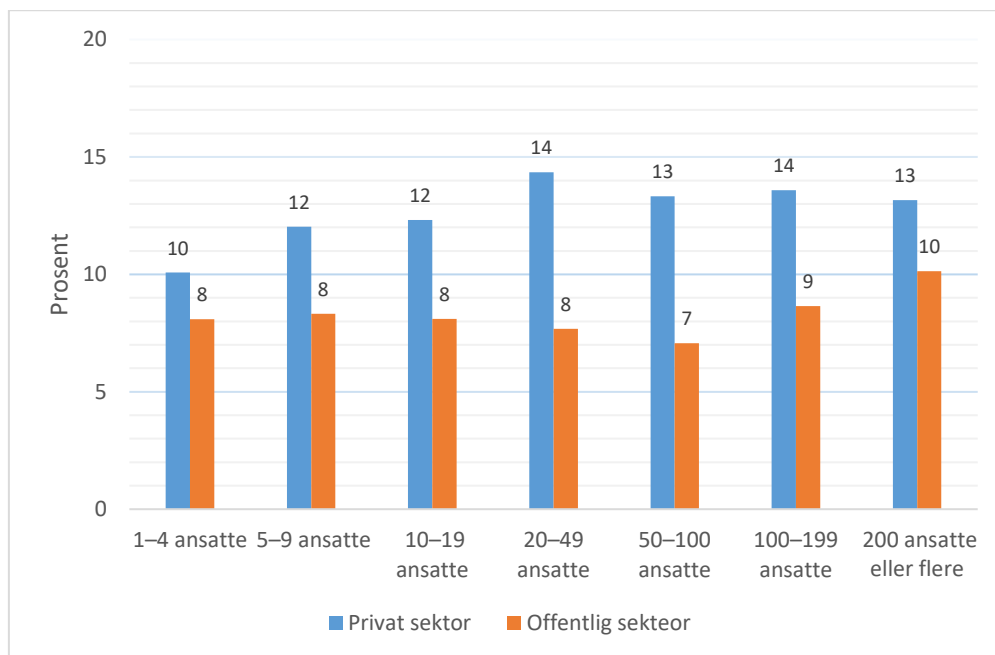
10.5 Andre kjennetegn ved arbeidstakere med overtid

Vi har også sett på enkelte andre kjennetegn ved arbeidstakere som jobber overtid. Vi ser her på heltidsansatte med direkte intervju, som er den kategorien som ligger nærmest SSBs overtidvariabel.¹⁶ Andelen arbeidstakere med overtid ligger nær SSBs tall.

Vi ser her på fem kjennetegn som kan være av interesse: størrelsen på arbeidsplassen, fast og midlertidig ansatte, type arbeidstidsordning (skift/turnus eller ikke) og sektor (privat, kommunal og statlig sektor). Vi ser på gjennomsnittstall for 2014 til 2017.

Figur 10.5 viser at det kun er små forskjeller i overtidsandel etter arbeidsplassens størrelse. I privat sektor er det litt færre på de aller minste arbeidsplassene som oppgir at de jobber overtid. I offentlig sektor er overtidsandelen litt høyere på de største arbeidsplassene. Hovedinntrykket er likevel at sannsynligheten for å jobbe overtid ikke varierer mye mellom mindre og større arbeidsplasser.

Figur 10.5 Overtidsandel etter arbeidsplassenes størrelse. Heltidsansatte lønnstakere. Gjennomsnitt AKU 2014–2017. Prosent.

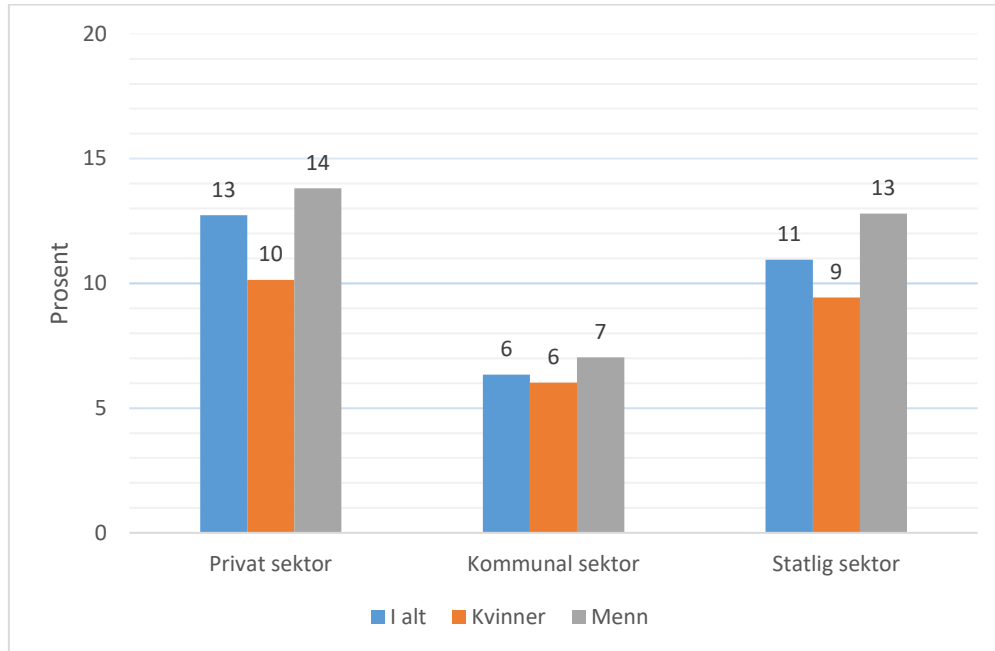


Kilde: Egne kjøring AKU 2014–2017

¹⁶ SSB har brukt imputering for å få bedre kvalitet på opplysningene som gis i indirekte intervju, og for å håndtere et mindre antall intervjuer med «huller» i svarene, jamfør fotnote 10.

Overtid forekommer oftere i privat sektor enn i offentlig sektor (figur 10.5), og det er særlig ansatte i kommunal sektor som sjelden jobber overtid (figur 10.6). Forskjellene mellom lønnstakere i privat sektor og i statlig sektor, helseforetakene inkludert, er små.

Figur 10.6 Overtidsandel etter sektor. Heltidsansatte lønnstakere. Gjennomsnitt AKU 2014–2017. Prosent.



Kilde: Egne kjøring AKU 2014–2017

Vi har også sett på forskjellene mellom fast og midlertidig ansatte (tabell 10.4). Forskjellene er ikke store når vi sammenligner fast og midlertidig ansatte som jobber heltid. Det er heller ikke store forskjeller mellom de som jobber skift/turnus, og arbeidstakere med andre typer arbeidstidsordninger.

Tabell 10.4 Overtidsandel etter arbeidstidsordning og fast og midlertidig stilling. Heltidsansatte lønnstakere, direkte intervju. Gjennomsnitt AKU 2014–2017. Prosent.

	Kvinner	Menn	I alt
Type arbeidstidsordning			
- Skift/turnus	7	11	10
- Ikke skift/turnus	8	12	10
Fast/midlertidig ansettelse			
- Fast ansatt	8	12	11
- Midlertidig ansatt	8	10	9

Kilde: Egne kjøring AKU 2014–2017

Kompensasjon etter yrke

SSB har ikke publisert tall for type kompensasjon etter yrke og sektor. Vi har drøftet dette i kapittel 8 og vist til at det er ulikheter etter type yrke. Ledere oppgir oftest at overtiden ikke kompenseres (32 prosent), mens arbeidstakere i håndverker- og operatøryrker og i salgs- og serviceyrker oftest oppgir at overtiden betales (88 prosent). Her ser vi kun på heltidsansatte, det vil si den gruppen om omfattes av SSBs overtidsstatistikk. Tallene er ikke vesentlig forskjellige fra de som er oppgitt i kapittel 8, der vi ikke hadde avgrenset oss til heltidsansatte.

Vi har også sett om det er forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Det er ikke store forskjeller, men den gruppen som aller oftest oppgir at de jobber overtid som ikke skal kompenseres, er ledere i privat sektor. En forklaring på dette er at arbeidstakere i lederstillinger ofte vil være unntatt bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om arbeidstid og overtid. Vi minner her også om at SSBs intervjuere skal kode arbeidsforhold der overtiden er innbakt i høyere fastlønn, som ikke kompensasjon. Slike avtaler kan være vanligere i privat sektor enn i offentlig sektor.

Tabell 10.5 Personer med overtid etter type kompensasjon. Heltidsansatte lønnstakere. Gjennomsnitt AKU 2014–2017. Prosent.

	Ikke				I alt	N
	Betalt	Avspaseres	kompensasjon	Vet ikke		
Lederyrker	39	26	32	3	100	1803
Akademikeryrker	56	25	16	3	100	4030
Høgskoleyrker	64	19	14	3	100	3334
Kontor- og kundeserviceyrker	76	17	6	1	100	913
Salg, service, omsorg	75	15	8	2	100	1321
Operatør/-håndverkeryrker	88	7	3	1	100	3632

Kilde: Egne kjøringar AKU 2014–2017

Antall overtidstimer per uke

Vi kan også se på hvor mange timer overtid som arbeides i intervjuuka. SSB beregner ukeverk, men vi deler her inn i intervaller for å se hvor mange som har få overtidstimer, og hvor mange som har betydelig med overtid. Vi ser [her](#) kun på de som jobbet overtid i intervjuuka.

Tabell 10.5 viser at blant de som har jobbet overtid, oppgir en drøy tredjedel at de har jobbet mellom én og fire overtidstimer i intervjuuka, og ytterligere en tredjedel har jobbet fra fem til åtte timer. Det vil si at 70 prosent av lønnstakere med overtid har jobbet åtte timer eller mindre utover sin alminnelige arbeidstid i intervjuuka. Et mindretall, 8 prosent, oppgir at de har 16 timer eller mer med overtid i den uka de intervjues om.

Det er ikke store forskjeller mellom bransjer og sektorer. Ett unntak er at arbeidstakere i kommunal sektor som jobber overtid, har noe færre overtidstimer enn arbeidstakere i andre sektorer. Arbeidstakere i lederstillinger har flere timer overtid enn andre. Kvinner som jobber overtid i intervjuuka, har noe færre overtidstimer enn menn.

Tabell 10.6 Antall overtidstimer i intervjuuka etter bransje/sector, yrke og kjønn. Intervaller og gjennomsnitt. Heltidsansatte lønntakere. AKU 2014–2017. Prosent.

	1–4 timer	5–8 timer	9–15 timer	16 timer og mer	I alt	Gjennomsnitt	N
I alt	37	33	21	8	100	7,6	14837
Bransje/sector							
- Industri, olje og gass, bygg og anlegg	35	33	23	10	100	8,1	4469
- Privat service	38	33	22	8	100	7,4	3414
- Finans, rådgivning m.m.	31	36	25	8	100	8,0	2555
- Annen tjenesteyting, privat sektor	50	26	18	7	100	6,7	706
- Kommunal sektor	49	31	15	5	100	6,1	1593
- Statlig sektor inkl. helseforetakene	37	34	20	9	100	7,6	1956
Yrke							
- Lederyrker	27	33	29	11	100	8,8	1749
- Akademikeryrker	39	34	20	7	100	7,2	3969
- Høgskoleyrker	36	34	22	9	100	7,8	3297
- Kontor- og kundeserviceyrker	45	32	17	6	100	6,5	905
- Salg, service, omsorg	46	29	19	6	100	6,5	1288
- Operatør-/håndverkeryrker	36	32	22	10	100	7,9	3562
Kjønn							
- Kvinner	45	33	16	5	100	6,3	4591
- Menn	34	33	24	10	100	8,1	10246

Kilde: Egne kjøringar AKU 2014–2017

10.6 Avslutning

I dette kapitlet har vi belyst omfanget av overtid ved hjelp av SSBs tall som dekker perioden 2006 til 2017. SSB beregner overtid i form av andel lønnstakere i heltidsstilling med overtid siste uke (intervjuuka) og antall ukeverk med overtid i samme gruppe. Vi har supplert SSBs tall med egne analyser for å se på overtidsbruk i noen flere grupper.

- Om lag 10 prosent av heltidsansatte lønnstakere oppgir at de har jobbet overtid i intervjuuka. Andelen har gått ned over tid, med et markant fall i etterkant av finanskrisa (fra 2008 til 2009). Tallene viser samme nedgang for overtid målt som andel av alle ukeverk blant heltidsansatte. Overtidsandelen stabiliserte seg så på et lavere nivå, men med viss nedgang fra 2016 til 2017.
- Menn i heltidsstillinger jobber oftere overtid enn heltidsansatte kvinner. Forskjellen er betydelig og stabil.
- Det er klare forskjeller mellom bransjer i hvor vanlig det er å jobbe overtid. Andelen arbeidstakere med overtid er høyest innen bransjer som elektrisitet, vann og renovasjon, finansiering og forsikring, industri og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting samt eiendomsdrift. Vi finner lavest andel arbeidstakere med overtid i helse- og sosialsektoren og innen undervisning.
- Arbeidstakere i operatør- og håndverkeryrker oppgir oftest å ha jobbet overtid, mens andelen er lavest i salgs- og serviceyrker.
- Det er små forskjeller i andelen som jobber overtid etter utdanningsnivå og alder.
- Det er ikke store forskjeller i overtidsandel etter arbeidsplassens størrelse, sektor, arbeidstidsordning eller om ansettelsen er fast eller midlertidig.
- Blant de som jobber overtid, oppgir to av tre at de har jobbet inntil åtte timer overtid i intervjuuka, mens en knapp tiendedel sier at de har jobbet 16 timer overtid eller mer siste uke. Det er ikke store forskjeller etter bransje, yrke eller kjønn. Arbeidstakere i lederstillinger skiller seg likevel ut ved at de oftere enn andre har mange timer med overtid.

11. Avsluttende drøfting

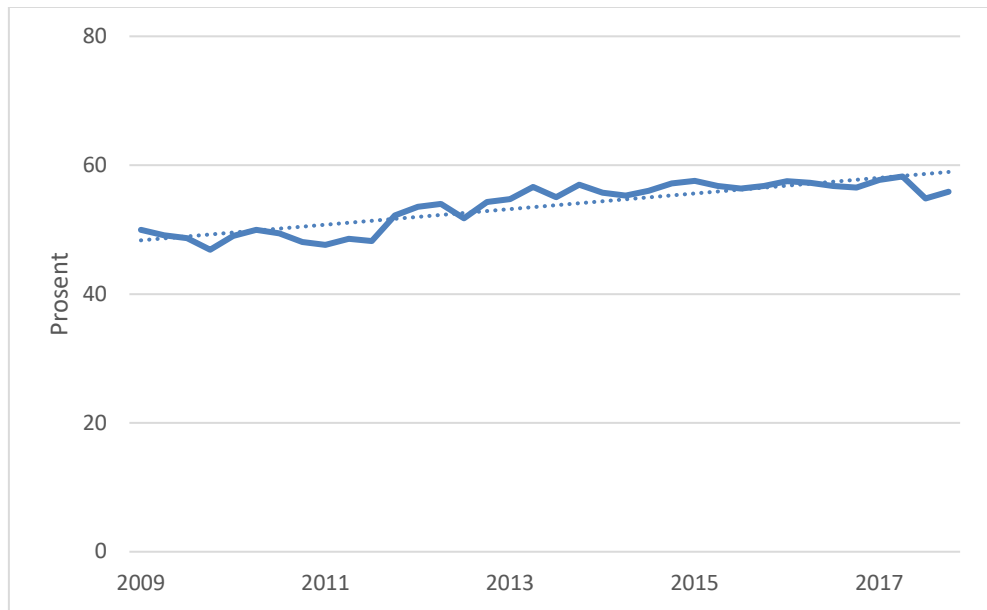
Fleksibel arbeidstid framheves i debatter og i forskningslitteraturen som ordninger som er gunstige for arbeidstakerne, men som også har fordeler for arbeidsgivere, jf. kapittel 2. Mye av forskningslitteraturen legger vekt på at fleksibel arbeidstid, i vid forstand, kan bidra til en bedre balanse mellom arbeid, familie og fritid, og at dette derfor kommer småbarnsforeldre og særlig småbarnsmødre til gode. Muligheter for fleksibel arbeidstid løftes også fram som et tiltak som kan gjøre at eldre arbeidstakere kan stå lenger i arbeid, og at slike ordninger kan ha en positiv helseeffekt siden de gjør det lettere å tilpasse arbeidstiden etter helsetilstanden. Samtidig kan mulighetene for å jobbe fleksibelt være et tveegget sverd. Noen studier tyder på at arbeidstakere som får anledning til å jobbe fleksibelt, «betaler tilbake» i form av å påta seg større ansvar for resultatet, noe som kan føre til at det jobbes mer enn avtalt. Dette kan for eksempel skje ved at tid ikke registreres eller ved at oppspart tid (plusstid) ikke avspaseres. Muligheter for å lese e-post på telefon og å logge på jobbserver hjemmefra kan også føre til at skillet mellom jobb og fritid i større grad viskes ut. I forlengelsen av dette kan man spørre om muligheter for fleksitid og avspasering benyttes i situasjoner der arbeidstaker ellers ville jobbet overtid.

11.1 Utbredelse og utvikling

I denne rapporten har vi sett på ulike aspekter ved fleksibel arbeidstid i norsk arbeidsliv, med særlig vekt på fleksitid (fleksibel oppmøtetid) og mulighet for å jobbe hjemmefra. Internasjonale undersøkelser viser at Norge er blant de europeiske landene med høyeste andel arbeidstakere med fleksitid. Våre tall viser at litt under halvparten av arbeidstakerne oppgir å ha fleksitid, mens 36 prosent av arbeidstakerne kan jobbe hjemmefra eller fra et annet sted de selv bestemmer (hjemmekontor). Antakelsen om at dette er ordninger i framvekst støttes også. Hvis vi sammenligner SSBs tilleggsundersøkelse for Eurostat i 2004 (2. kvartal) og vår undersøkelse fra 2017 (3. kvartal), finner vi en vekst i andel lønntakere med fleksitid på 12 prosentpoeng.

SSB stiller spørsmålet om fleksitid til en undergruppe av arbeidstakere i AKU, de som oppgir å ha fast ukentlig arbeidstid, dvs. at timetallet ikke varierer fra uke til uke slik som er vanlig i skift/turnusordninger. Vi har tidligere sett at det er denne gruppen arbeidstakere som oftest har fleksibel arbeidstid, inkludert fleksitid. I perioden 2009 til 2017 har andelen som svarer at de har fleksitid økt (figur 11.1). Tallene varierer noe fra kvartal til kvartal, men trenden tyder på en økning på om lag 10 prosentpoeng for denne gruppen arbeidstakere.

Figur 11.1 Andel lønnstakere med fleksitid. AKU standardspørsmål til lønnstakere med fast ukentlig arbeidstid. AKU 2009 til 2017, per kvartal. Stiplet linje er anslått trend over tid.



Vi har ikke tall over tid når det gjelder muligheten for å jobbe hjemmefra, men mye tyder på at denne typen fleksibelt arbeid øker. Det er for eksempel en vekst i andel arbeidstakere som kontaktes på fritiden i forbindelse med jobben eller som sjekker jobberelaterte saker via PC, nettbrett eller telefon. Andelen som hadde et hjemmekontor som de også benyttet i jobbsammenheng, økte fra 14 til 28 prosent fra 2001 til 2007 (Bråten mfl. 2008).

Samtidig viser våre data at dette ikke er ordninger som gjelder alle i det norske arbeidsmarkedet. Det tas gjerne som gitt at utviklingen i arbeidslivet – og den teknologiske utviklingen – går i retning av større muligheter for fleksibel arbeidstid: PCer og muligheter for fjernarbeid gjør at vi kan jobbe hjemmefra eller fra hytta, eller vi kan komme på kontoret når det måtte passe, så lenge frister holdes og resultater oppnås. Dette er likevel en sannhet med modifikasjoner. Noen grupper arbeidstakere har omfattende arbeidstidsfleksibilitet, men ganske mange har ikke muligheter for fleksitid eller hjemmekontor. I 2017 hadde 45 prosent av lønnstakerne verken fleksitid eller muligheter for hjemmekontor. Arbeidstakere med skift/turnus og arbeidstakere i salgs- og serviceyrker og i operatør- og håndverkeryrker er sterkt overrepresentert. Dette er yrker med krav til fysisk tilstedeværelse og der det er vanskelig å påvirke arbeidstidens plassering, i betydningen at arbeidsoppgavene kan gjøres før eller etter ordinær arbeidstid.

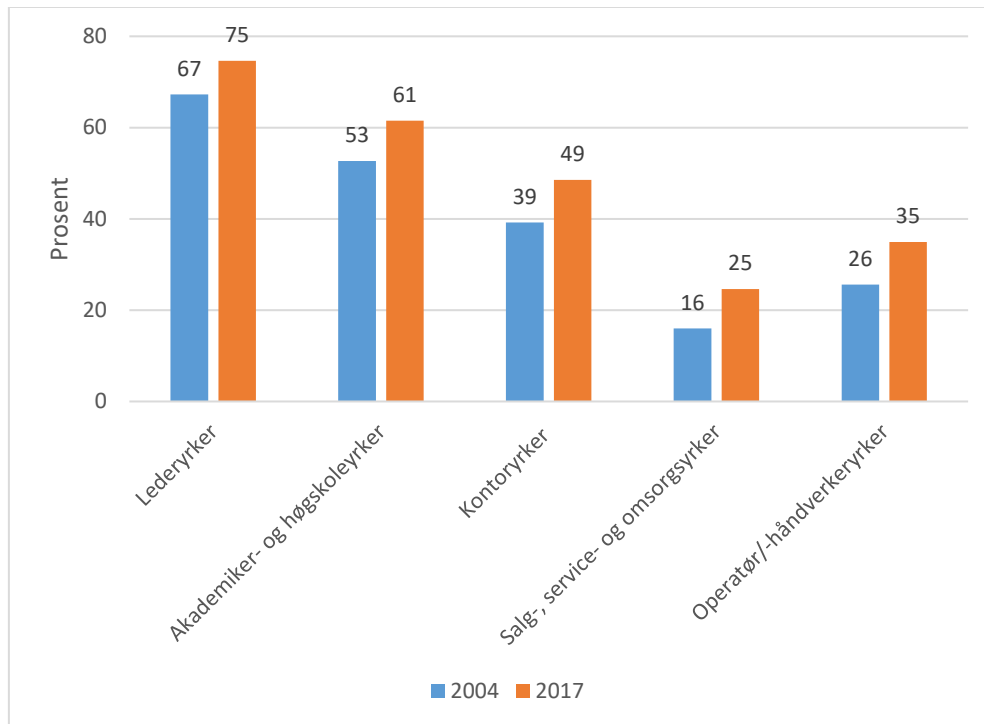
Selv om det har vært en vekst i hvor mange arbeidstakere som har fleksitid, er veksten likevel ganske moderat tatt i betraktning at det har vært en lovendring i mellomtiden, som gir arbeidstakere en betinget lovfestet rett til fleksitid. Dette kan tyde på at potensialet delvis var utnyttet før lovendringen, og at det er barrierer for å tilby slike ordninger i en del yrker og på en del arbeidsplasser, ikke minst der det jobbes skift eller turnus eller der arbeidet må gjennomføres på bestemte tidspunkt av hensyn til kunder, brukere eller kolleger – det som betegnes som klokkestyrt arbeid (Bergene mfl. 2015). Figur 11.2 viser at det er store forskjeller mellom yrkesgruppene når det gjelder ordninger for fleksitid, og at forskjellene mellom yrkesgrupper i all hovedsak

har holdt seg over tid. Det har med andre ord ikke vært noen utjevning i den forstand at det er blitt mindre forskjeller i tilgangen til fleksitid mellom yrker som ofte har tilgang til slike ordninger (ledere og akademiker- og høyskoleyrker), og yrker som sjeldnere har tilgang til slike ordninger (operatører, håndverkere, salgs- og serviceyrker).

De yrkesvise forskjellene går også igjen når vi ser på bruken av ordningene per 2017. Arbeidstakere med leder- eller akademikeryrker oppgir at de bruker ordningene ofte, noe som bekreftes av de tallene vi har fra AKU for hvor mange timer ekstra det jobbes i form av fleksitid i en tilfeldig uke. Forskjellene i fleksitid – både tilgang til ordningene og i hvilken grad de brukes – følger kravene til fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen, slik de oppfattes av arbeidstaker. Den typiske arbeidstaker med fleksitid og/eller hjemmekontor har høyere utdanning, jobber i et leder- eller akademikeryrke og har en heltidsstilling der den avtalte arbeidstiden ikke varierer fra uke til uke. Deltidsansatte i salg, service og omsorg har sjelden slike ordninger, og ordningene er heller ikke vanlige blant industriarbeidere, uavhengig av arbeidstidsordning.

Selv om utviklingen går i retning av økt adgang til fleksible arbeidstidsordninger for alle grupper, er det betydelige forskjeller mellom ulike yrkesgrupper. Dette kan delvis forklares med forskjeller i arbeidsoppgaver, noen typer arbeid er bedre egnet til tids- og stedsfleksibilitet enn andre. Men det betyr også at det er store og systematiske forskjeller i arbeidsmarkedet mellom arbeidstakere som kan benytte arbeidstidsfleksibilitet for å få hverdagen til å gå opp, og de som ikke kan det. Dette betyr ikke at arbeidstakere uten fleksitidsordning nødvendigvis står uten muligheter for å få tilpasset arbeidstiden ved behov. Spørreundersøkelsen blant virksomheter tyder for eksempel på at flere enn dem med en fleksitidsordning kan arbeide opp timer og avspasere disse. For arbeidsgiver kan dette også være et alternativ til overtid. Både denne undersøkelsen og særlig SSBs undersøkelse fra 2010 (Håland og Wold 2011) viser videre at det er mulig å få fri ved behov, for eksempel av familiære årsaker. Slike ordninger vil likevel i langt større grad være avhengig av at det passer arbeidsgiver, og i mindre grad være egenstyrt fleksibilitet.

Figur 11.2 Andel med fleksibel arbeidstid. AKU 2004 (2. kvartal) og AKU 2017 (3. kvartal). N=9335 (2004) og N=7960 (2017).



Utvalg for sammenligning: Direkte intervju, arbeidstidsordning er enten fast ukentlig arbeidstid eller variabel ukentlig arbeidstid (ingen avtale er utelatt), alder 18 til 67 år.

11.2 Stor variasjon i hva som kjennetegner ordningene

Vi har i denne rapporten sett på hva som kjennetegner ordningene for fleksibel arbeidstid. Gjennomgangen av tariffavtaler viser at fleksibel arbeidstid i liten grad reguleres på sentralt nivå. Særavtalen om fleksibel arbeidstid i staten er et unntak, og brukes i en del tilfeller som eksempel på hvordan en fleksitidsordning kan utformes. Undersøkelsen viser dessuten at en god del arbeidstakere har ordninger som ligner denne; ordninger som er regulert i avtale eller reglement, som gjelder flertallet av arbeidstakerne på arbeidsplassen og som inneholder bestemmelser om kjernetid og avspasering. Det er imidlertid stort spenn i ordningene. Individuelle avtaler er ganske vanlig, særlig i privat sektor og blant arbeidstakere i høyskole-, akademiker- og lederstillinger. Dette bekreftes av virksomhetene, der en god del oppgir at de kun praktiserer fleksitid overfor et mindretall av de ansatte. Det forekommer også ordninger med fleksitid som er regulert verken i kollektiv eller individuell avtale. Dette betyr at vi kan anta at reguleringsambisjonene i ordningene varierer, og at mulighetene for å legge føringer på slike ordninger i partssammensatte organer der tillitsvalgte deltar eller høres, varierer mye.

I utgangspunktet kunne man forvente at ordninger med fleksitid og hjemmekontor ville innebære forsterket behov for å registrere og kontrollere arbeidstiden; enten fra arbeidsgivers side (for å sikre at arbeidet blir gjort) eller fra arbeidstakers side (for å dokumentere tid som skal avspaseres). Også her finner vi stort spenn i ordningene, men våre undersøkelser viser at stemplingsur eller timebank ikke er noen forutset-

ning for å ha fleksitid eller mulighet for hjemmekontor. Når arbeidsgiver i mange tilfeller ikke har innført tidsregistrering, tyder det på at virksomhetene ikke ser noe behov for slike kontrollmekanismer. En forklaring kan være at arbeidstakere ikke først og fremst måles ved oppmøte, men ved jobbutførelse. En annen forklaring er at ekstra innsats dokumenteres på annen måte enn formell tidsregistrering, for eksempel at arbeidsplassen eller enheten er så liten at det er god oversikt over hvem som har tid til gode.

Hva så med arbeidstakerne – fører fleksitid og hjemmekontor til at de jobber mer enn det de tar ut i avspasering eller lønn? Vi har ikke tall for omfanget målt ved timer, men svarene i Arbeidstakerundersøkelsen peker i retning av at det er ganske vanlig at ordninger med fleksibel arbeidstid innebærer at man jobber mer (flere timer) enn det man får betalt for. Andelen som sier at dette er vanlig, er høyest blant de som har lederjobber eller yrker som gjerne innebærer selvstendighet i arbeidet. Samtidig er ikke manglende avspasering en utfordring kun blant ledere og akademikere, også andre kategorier arbeidstakere rapporterer om at de jobber mer enn avtalt – uten å få avspasert eller betalt – selv om dette er mindre vanlig. Et annet spørsmål er om ekstra innsats og avspasering brukes som et alternativ til overtid. Vi så at en god del arbeidstakere svarte at en ordning med fleksitid gir mindre behov for overtid. Arbeidstakere med fleksitid oppgir også oftere enn andre at overtiden skal avspaseres. Dette gjelder spesielt ledere og andre i yrker hvor det generelt sett er betydelig grad av selvstendighet i yrkesutførelsen.

Vi har sett fra AKU-tallene at det er en sammenheng mellom det å ha fleksitidsordning og det å jobbe timer som ikke avspaseres. Årsakssammenhengen er imidlertid ikke gitt. Yrke/stilling kan være en bakenforliggende faktor både for å ha fleksitid og det å jobbe mer enn avtalt. Flexitid og mulighet for hjemmekontor er mest vanlig i den typen yrker der arbeidstaker gjerne har betydelig innflytelse over egne arbeidsoppgaver, noe som legger til rette for nettopp fleksible arbeidstidsordninger.

11.3 Familie – arbeid

Muligheter for fleksibel arbeidstid, inkludert fleksitid og hjemmekontor, framheves internasjonalt som viktig for kvinners yrkesdeltakelse. Både internasjonalt og i Norge har man vært opptatt av at slike ordninger kan bidra til at småbarnsmødre fortsetter i jobb framfor å trekke seg ut av arbeidsmarkedet. Selv om det er rimelig å anta at slike ordninger er viktige for å oppnå en god balanse mellom arbeid og familie i Norge og Norden, finnes det i de nordiske landene mange andre ordninger for småbarnsforeldre. Norske småbarnsforeldre har lønnet foreldrepermisjon, rett til redusert arbeidstid i småbarnsfasen og de kan være hjemme for å ta vare på syke barn. Undersøkelsen viste likevel at arbeidstakere med fleksitid og hjemmekontor bruker ordningene for å ivareta omsorg for barn og andre. De aller fleste småbarnsforeldre med fleksitid oppgir at de har brukte ordningen for barneomsorg, og blant de som ikke har fleksitid, peker småbarnsforeldre seg ut som en gruppe som oftere enn andre etter spør slike ordninger.

Siden ordninger med fleksibel arbeidstid ofte trekkes fram som særlig gunstige for småbarnsforeldre, og særlig småbarnsmødre som ellers ville redusert sin arbeidstid for å ivareta familieforpliktelser, kan det virke som et paradoks at kvinner sjeldnere har fleksitid og hjemmekontor enn menn. Tvert imot er slike ordninger minst vanlig i kvinnedominerte bransjer og yrker, noe som kan henge sammen med at dette ofte er yrker der arbeidstiden må tilpasses kunder, pasienter, brukere, barn, skolelever

osv. Dette er ikke et særnorsk mønster, Chung (2018) finner det samme når hun sammenligner tilgang på fleksibel arbeidstid i europeiske land. Kvinner har også sjeldnere enn menn ordninger som er regulert i en individuell avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er dermed lite som tyder på at fleksitid eller muligheter for hjemmekontor er ordninger som i særlig grad er utviklet for, eller i særlig grad tilbys, kvinner. Det er heller ikke noe i våre data som tyder på at mulighetene for fleksitid og hjemmekontor er knyttet til småbarnsfasen, i betydningen at arbeidsgiver tilbyr slike ordninger til småbarnsforeldre som gruppe, og ikke til andre.

11.4 Hva vil skje framover?

Det kan være ulike forklaringer på at fleksitid og muligheter for å jobbe hjemme er blitt mer vanlig over tid. Den teknologiske utviklingen har gjort det lettere å jobbe fleksibelt for en god del arbeidstakere. Mye tyder på at slike drivkrefter særlig har gjort utslag i yrkesgrupper der fleksitid allerede er vanlig, og der arbeidets innhold og organisering, for eksempel en betydelig grad av selvstendighet i arbeidet, gjør det lett å anvende slik ordninger. Teknologit utviklingen vil ikke nødvendigvis ha samme effekt for de som befinner seg i yrker med krav til fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen, og/eller der man jobber skift/turnus.

Samtidig viser undersøkelsen, på samme måte som SSBs undersøkelse fra 2012, at det finnes andre måter å gi arbeidstakerne (og arbeidsgiverne) muligheter for å tilpasse arbeidstiden til omsorgsbehov, arbeidstopper med mer. Mange arbeidstakere uten fleksitid sier at de kan få fri ved behov. Avspasering praktiseres dessuten mer generelt enn fleksitid. Man kan anta at dette ikke bare kommer arbeidstakerne til gode, men også gjør at arbeidsgiver lettere kan håndtere arbeidstopper eller andre situasjoner med behov for ekstra innsats.

Selv om ordninger med fleksibel arbeidstid favner langt bredere enn å sette arbeidstakerne i stand til å ivareta omsorgsforplikter, viser undersøkelsen at mange arbeidstakere bruker muligheten for fleksitid til å få hverdagen til å gå opp. Denne typen ordninger er dermed viktige i et arbeids-familie-perspektiv. Blant de som ikke har slike ordninger i dag, skiller småbarnsforeldre seg ut ved at de oftere enn andre etterspør slike muligheter. Retten til fleksibel arbeidstid er dermed fortsatt et aktuelt tema i norsk arbeidsliv.

Referanser

- Albertsen, K. mfl. (2007). Working time arrangements and social consequences – What do we know? *TemaNord* 2007:607.
- Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings, *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2).
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz K. M. & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
- Arbeids- og sosialdepartementet (2016). *Prop. 72 L* (2016–2017).
- Bal, P. M. & Jansen, P. G. W. (2016). Workplace Flexibility across the Lifespan. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 34, 34–99.
- Barth, E. & Ringdal, K. (2005). Fleksibel arbeidstidsorganisering 1997-2003. I H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bergene, A. C., Brattbakk, I., Egeland, C. & Steen, A. H. (2015). *Norsk arbeidsliv 2015 – «Det nye arbeidslivet»: hvem, hva, hvor?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Bergene, A. C., Mamelund, S. E. & Steen, A. H. (2012). *Norsk arbeidsliv 2012 – Svekket motstandskraft i gode tider*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Bråten, M., Andersen, R. K. & Svalund, J. (2008). *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Fafo-rapport 2008:20.
- Bø, T. P. (2005). *Ulike arbeidskontrakter og arbeidstidsordninger*. Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 2. kvartal 2004. Rapporter 2005/5. Statistisk sentralbyrå.
- Chung, H. (2018). 'Women's work penalty' om access to flexible working arrangements across Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 1-18. First Published January 22, 2018.
- Chung, H. (2016, August 18). Flexible working is making us work longer. *The Conversation UK*. (<http://theconversation.com/flexible-working-is-making-us-work-longer-64045>, hentet 10.6 2018)
- Chung, H. (2014). *Explaining the provision of flexitime in companies across Europe (in the pre- and post-crisis Europe): role of national contexts*. Working paper. University of Kent
- Chung, H. (2009). *Flexibility for Whom? Working time flexibility practices of European companies*. Working paper. Amsterdam Institute for Advanced labour Studies, Amsterdam.
- Chung, H. & Tijdens, K. (2013). Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company level data across 21 countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1418–1434.
- Dale-Olsen, H. (2014). Fleksibilitet over tid. I H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- De Menezes, L. & Kelliher, C. (2011). Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case, *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474.
- Eurofound (2015). Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being. Luxembourg: Publication office of the European Union.
- Gajendram, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences, *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 524–1541.
- Golden, L. (2012). *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance*. Research Synthesis Paper. ILO Conditions of Work and Employment Series 33
- Golden, L. & Wiens-Tuers, B. (2006). To your happiness? Extra hours of labor supply and worker well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 382–397.
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money, *Stress and Health*, 21(3), 157–168.
- Håland, I. & Wold, M. (2011). *Forholdet mellom yrkesaktivitet og omsorgsforpliktelser*. SSB-rapport 48/2011 s. 14.
- Ingstad, K., Moland, L. & Amble, N. (2016). Fleksibel arbeidstid: forhandlingsturnus. I K. Ingstad (red.), *Turnus som fremmer heltidskultur*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lott, Y. & Chung, H. (2016). Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752–765.
- Nicolaisen, H. (2012). *Exit normalarbeidsdagen?* Fafo-notat 2012:08.
- NOU 2016: 1 *Arbeidstidsutvalget – Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*.
- NOU 2004: 5 *Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*.
- NOU 1999: 34 *Nytt millennium – nytt arbeidsliv? – Trygghet og verdiskaping i et fleksibelt arbeidsliv*.
- NOU 1987: 9A *Arbeidstidsreformer*.
- Olsen, K. M. & Dahl, S. Å. (2009). Working time: implications for sickness absence and the work-family balance. *International Journal of Social Welfare*, 19(1), 45–53.
- Olsen, K. M. & Torp, H. (1998). *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*. Rapport 98:2. Institutt for samfunnsforskning.
- STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse*. STAMI-rapport, årgang 19, nr. 3.
- Statistiska Centralbyrån (SCB) (2012). *Arbetstider og arbeidsmiljø 2010-2011*.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, A. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør. 2. utg.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Aagestad, C. (2013). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning*. STAMI-rapport, årgang 13, nr. 7
- Aagestad, C., Bjerkan, A. M. & Gravseth, H. M. (2017). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning. Basert på data fra European Working Conditions Survey*. STAMI-rapport, årgang 18, nr. 3.

Vedleggstabell 1

Andel lønnstakere med fleksitid og mulighet for å jobbe hjemmefra etter kjennetegn ved arbeidsplass og arbeidstaker. AKU 2017 3. kvartal

	Fleksitid	Mulighet for å jobbe hjemmefra	N
Alle	48	36	9463
Næring			
- Jordbruk, skogbruk og fiske	40	30	104
- Industri, olje, bergverk	54	39	1016
- Bygg, anlegg, el og kraft	48	33	822
- Engroshandel	62	52	377
- Detaljhandel	30	17	913
- Transport og lagring	39	29	480
- Overnattings- og serveringsvirksomhet	33	18	262
- Informasjon og kommunikasjon	79	82	363
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet	73	68	185
- Forretningsmessig tjenesteyting	50	33	518
- Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	84	79	505
- Offentlig administrasjon	73	48	710
- Undervisning	45	44	838
- Helsetjenester	32	15	799
- Sosialtjenester	27	15	1249
- Kultur og annen tjenesteyting	58	47	322
Størrelse på arbeidsplassen			
- 1 til 4 ansatte	56	40	756
- 5–9 ansatte	48	34	1357
- 10–19 ansatte	46	31	1277
- 20–49 ansatte	45	34	1907
- 50–100 ansatte	49	40	1064
- 100–199 ansatte	55	48	683
- 200 ansatte eller flere	57	47	1464
- Vet ikke	30	18	965

	Fleksitid	Mulighet for å jobbe hjemmefra	N
Eier/sektor			
- Privat sektor i alt	50	39	6083
o Vareproduksjon	49	35	2052
o Privat service (handel, overnatting og servering, transport med mer)	40	28	2239
o Rådgivning, IKT, finans mm	80	77	1079
o Privat helse, omsorg og undervisning	41	32	713
- Kommunal	37	25	2222
- Statlig	57	39	1119
Kjønn			
- Kvinner	44	32	4722
- Menn	52	40	4832
Alder			
- 16–24 år	25	9	984
- 25–29 år	40	29	945
- 30–34 år	51	37	1029
- 35–39 år	55	44	1087
- 40–49 år	54	45	2281
- 50–59 år	52	40	2112
- 60 år og mer	51	37	943
Utdanning			
- Grunnskole	35	18	1474
- VGO	41	27	4011
- U og H - lavere nivå	54	45	2829
- U og H - høyere nivå	75	70	1148
Yrke			
- Lederyrker	76	71	866
- Akademikeryrker	60	55	2637
- Høgskoleyrker	63	50	1611
- Kontor- og kundeserviceyrker	47	29	561
- Salg, service, omsorg	24	9	2251
- Operatør/håndverkeryrker	34	13	1513
Ansiennitet hos arbeidsgiver			
- Inntil et halvt år	38	26	821
- Fra et halvt år til ett år	44	33	593
- Fra ett år til to år	44	32	723

	Fleksitid	Mulighet for å jobbe hjemmefra	N
- Fra to år til tre år	43	32	715
- Fra tre år til fem år	49	38	1274
- Fra fem år til ti år	52	39	1914
- Fra ti år til tjue år	52	40	1997
- Mer enn 20 år	52	38	1287
Arbeidstid			
- Heltid	54	42	7285
- Lang deltid (20 timer og mer)	27	16	1229
- Kort deltid (1-19 timer)	29	15	939
Status/arbeidstid			
- Heltid	54	42	7285
- Deltid/yrkesaktiv	30	17	1537
- Deltid/ikke yrkesaktiv	25	11	589
Arbeidstidsordning			
- Fast ukentlig arbeidstids	53	41	7111
- Varierende timetall	28	16	1850
- Ingen avtale om arbeidstid	61	47	437
Fast/midlertidig ansette			
- Fast ansatt	50	38	8711
- Midlertidig ansatt	29	18	743
Barn (Kun informasjon for kvinner)			
- Kvinner med barn 12 år og yngre	46	37	1114
- Kvinner uten barn/barn 13 år og mer	43	31	3562
Alder yngste barn			
- Yngste barn 1 til 2 år (kun kvinner)	38	35	118
- Yngste barn 3 til 5 år (kun kvinner)	46	39	270
- Yngste barn 6 til 12 år (kun kvinner)	48	37	726
- Yngste barn 13 til 17 år (kun kvinner)	45	38	676

Vedleggstabell 2

Regresjonsanalyse (logistisk regresjon). Predikert sannsynlighet for å ha fleksitid og mulighet for hjemmekontor. Odds rater (Exp(B)) for kjennetegn som er signifikante er merket med * (0,05 nivå) og ** (0,01 nivå). AKU 2017, 3. kvartal. Lønnstakere.

	Fleksitid Oddsrate	Hjemmekontor Oddsrate
Bransje		
- Jordbruk, skogbruk og fiske	1,161	1,450
- Industri, olje, bergverk	1,055	,808
- Bygg, anlegg, el og kraft	1,146	1,117
- Detaljhandel	,505**	,409**
- Engroshandel (ref)		
- Transport og lagring	,687*	,764
- Overnattings- og serveringsvirksomhet	,705	,509*
- Informasjon og kommunikasjon	1,810**	2,543**
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet	1,395	1,047
- Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	1,177	,886
- Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	2,415**	2,007**
- Offentlig administrasjon	1,543**	,661*
- Undervisning	,498**	,548**
- Helsetjenester	,320**	,137**
- Sosialtjenester	,416**	,285**
- Kultur og annen tjenesteyting	1,227	1,147
Eier		
- Privat sektor	1,216*	1,836**
- Kommunal sektor (ref)		
- Statlig sektor	1,316**	1,417*
Bedriftsstørrelse		
- 1-4 ansatte	1,599**	1,363*
- 5-9 ansatte	1,129	1,018
- 10-19 ansatte	1,107	1,006
- 20 til 49 ansatte (ref)		

	Fleksitid Oddsrate	Hjemmekontor Oddsrate
- 50-100 ansatte	1,083	1,342**
- 100-199 ansatte	1,072	1,278*
- 200 ansatte eller flere	1,168	1,354**
- Vet ikke	,817*	,848
Yrke		
- Lederyrker	2,956**	5,412**
- Akademikeryrker	1,777**	3,631**
- Høgskoleyrker	1,741**	2,409**
- Kontoryrker (ref)		
- Salg, service, omsorg	,752**	,700**
- Operatør/håndverkeryrker	,560**	,349**
Arbeidstid		
- Heltid	1,176	1,380**
- Lang deltid; 20 timer og mer	,769*	,734*
- Kort deltid; under 20 timer (ref)		
Fast/midlertidig ansettelse		
- Fast ansatt	1,590**	1,513**
- Midertidig ansatt (ref)		
Arbeidstidsordning		
- Fast ukentlig arbeidstid	1,775**	1,831**
- Varierende ukentlig arbeidstid (ref)		
- Ingen avtale om arbeidstid	2,939**	3,507**
- Tilkalling etc.	1,275	2,923**
Kjønn/barn		
- Mann	1,010	1,006
- Kvinne med barn under 12 år	,968	1,041
- Kvinne, ikke barn under 18 år (ref)		
Alder		
- Under 30 år	,746**	,553**
- 30 - 39 år	,987	,872
- 40 - 49 år (ref)		
- 50 år og mer	1,031	,954
Utdanning		
- Grunnskole inkl. ukjent	,973	,791**
- VGO nivå 1	,874	,878

	Fleksitid Oddsrate	Hjemmekontor Oddsrate
- VGO nivå 2		
- U & H, lavere nivå	1,224**	1,366**
- U & H, høyere nivå	2,156**	2,618**
Constant	,255	,088
Cox & Snell R Square	,227	,326

Vedleggstabell 3

Andel lønnstakere som jobber mer enn avtalt i alt og andel som oppgir at de jobber mer enn avtalt på grunn av fleksitid. Blant lønnstakere som er på arbeid i intervjuuka og blant lønnstakere i alt. AKU gjennomsnitt 2014-2017. Prosent.

	Andel som jobber mer enn avtalt	Jobber mer på grunn av fleksitid	Andel som jobber mer enn avtalt	Jobber mer på grunn av fleksitid
	På arbeid i intervjuuka	På arbeid i intervjuuka	Alle	Alle
Alle	22	7	18	5
Næring				
- Jordbruk, skogbruk og fiske	16	4	13	3
- Industri, olje, bergverk	26	6	21	5
- Bygg, anlegg, el og kraft	25	6	21	5
- Engroshandel	26	6	22	6
- Detaljhandel	19	3	16	3
- Transport og lagring	20	3	16	3
- Overnattings- og serveringsvirksomhet	15	3	13	2
- Informasjon og kommunikasjon	29	9	25	8
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet	31	11	27	9
- Forretningsmessig tjenesteyting	19	5	16	4
- Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	31	11	26	9
- Offentlig administrasjon	28	16	24	13
- Undervisning	20	7	16	6
- Helsetjenester	20	6	17	5
- Sosialtjenester	14	4	11	4
- Kultur og annen tjenesteyting	19	6	16	5

	Andel som jobber mer enn avtalt	Jobber mer på grunn av fleksitid	Andel som jobber mer enn avtalt	Jobber mer på grunn av fleksitid
	På arbeid i intervjuuka	På arbeid i intervjuuka	Alle	Alle
Størrelse på arbeidsplassen				
- 1 til 4 ansatte	18	5	15	4
- 5-9 ansatte	21	5	18	5
- 10-19 ansatte	22	6	18	5
- 20-49 ansatte	23	7	19	5
- 50-100 ansatte	24	8	20	6
- 100-199 ansatte	26	9	22	8
- 200 ansatte eller flere	26	9	21	7
- Vet ikke	14	3	12	2
Eier/sector				
- Privat sektor i alt	23	6	19	5
o Vareproduksjon	25	6	21	5
o Privat service (handel, overnatting og servering, transport med mer)	20	4	17	3
o Rådgivning, IKT, finans mm	30	10	25	8
o Privat helse, omsorg og undervisning	16	5	13	4
- Kommunal	18	7	14	5
- Statlig	26	11	21	9
Kjønn				
- Kvinner	24	7	21	6
- Menn	19	7	16	5
Alder				
- 16-24 år	15	2	13	1
- 25-29 år	23	6	19	5
- 30-34 år	24	7	19	5
- 35-39 år	23	7	19	6
- 40-49 år	24	8	20	7
- 50-59 år	23	8	20	7
- 60 år og mer	18	6	15	5
Utdanning				
- Grunnskole	15	3	13	2
- VGO	20	5	16	4

	Andel som jobber mer enn avtalt På arbeid i intervjuuka	Jobber mer på grunn av fleksitid På arbeid i intervjuuka	Andel som jobber mer enn avtalt	Jobber mer på grunn av fleksitid
			Alle	Alle
- Universitet- og høgskoleutdanning - lavere nivå	25	9	21	7
- Universitet- og høgskoleutdanning - høyere nivå	32	13	27	11
Yrke				
- Lederyrker	36	13	31	11
- Akademikeryrker	26	10	21	8
- Høgskoleyrker	25	9	21	7
- Kontor- og kundeserviceyrker	19	5	16	4
- Salg, service, omsorg	13	2	10	1
- Operatør/-håndverkeryrker	20	3	16	2
Ansiennitet hos arbeidsgiver				
- Inntil et halvt år	20	5	18	5
- Fra et halvt år til ett år	22	6	18	5
- Fra ett år til to år	22	6	18	5
- Fra to år til tre år	23	6	19	5
- Fra tre år til fem år	23	6	18	5
- Fra fem år til ti år	23	7	19	6
- Fra ti år til tjue år	22	7	19	6
- Mer enn 20 år	21	7	18	6
Arbeidstid				
- Heltid	25	8	21	7
- Lang deltid (20 timer og mer)	15	3	12	3
- Kort deltid (1-19 timer)	12	1	10	1
Status/arbeidstid				
- Heltid	25	8	21	7
- Deltid/yrkesaktiv	15	3	12	3
- Deltid/ikke yrkesaktiv	10	1	8	1
Arbeidstidsordning				
- Fast ukentlig arbeidstids	25	8	21	7
- Varierende timetall	13	2	10	1

	Andel som jobber mer enn avtalt På arbeid i intervjuuka	Jobber mer på grunn av fleksitid På arbeid i intervjuuka	Andel som jobber mer enn avtalt Alle	Jobber mer på grunn av fleksitid Alle
- Ingen avtale om arbeidstid	15	ikke spurt	12	ikke spurt
Fast/midlertidig ansette				
- Fast ansatt	23	7	19	6
- Midlertidig ansatt	16	3	13	3
Barn (Kun informasjon for kvinner)				
- Kvinner med barn 12 år og yngre	19	6	16	5
- Kvinner uten barn/barn 13 år og mer	20	7	15	5
Alder yngste barn				
- Yngste barn 1 til 2 år (kun kvinner)	23	9	19	8
- Yngste barn 3 til 5 år (kun kvinner)	22	8	19	6
- Yngste barn 6 til 12 år (kun kvinner)	22	8	18	6
- Yngste barn 13 til 17 år (kun kvinner)	20	7	16	6
- Yngste barn 13 til 17 år	16	6	9	3

Fleksibel arbeidstid

Denne rapporten handler om ordninger som skal sikre arbeidstakere mulighet for å påvirke egen arbeidstid gjennom fleksitid og hjemmekontor. Vi drøfter blant annet:

- Hvor mange arbeidstakere har fleksitid og mulighet for å jobbe hjemmefra?
- Hvem har slik slike ordninger, og hvem har ikke?
- Hva kjennetegner ordningene?
- I hvilken grad regulerer norske tariffavtaler fleksitid og hjemmekontor?
- I hvilke sammenhenger benytter arbeidstakere fleksitid og hjemmekontor?
- Hvorfor innfører arbeidsgiver slike ordninger? Og hva er begrunnelsene for ikke å tilby fleksitid?
- Hvor mange arbeidstakere jobber mer enn avtalt? Og hvor mange sier at dette er på grunn av fleksitid?

Datagrunnlaget er spørreundersøkelser blant arbeidstakere og arbeidsgivere. Undersøkelsen er gjennomført på oppdrag av Arbeids- og sosialdepartementet.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2018:15
ISBN 978-82-324-0438-4
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20664