

Martin Byrkjeland

Atypisk arbeidstid

Forprosjekt for LO Industri

Martin Byrkjeland

Atypisk arbeidstid
Forprosjekt for LO Industri

© Forskningsstiftelsen Fafo 1998
ISSN 0804-5135

Innhold

Føreord.....	5
Den nye arbeidstida.....	6
Årsaker	8
Arbeidsløyse.....	8
Forlenga driftstid	9
Varierende ordremengde	10
Kombinere arbeid og omsorg	10
Individuelle preferansar for meir fritid.....	11
Norsk arbeidstidsregulering.....	11
Kortare arbeidstid.....	13
Deltid	17
Tidssparing, avspasering og gjennomsnittsberekingar	22
Skift- og forskyvd arbeidstid	24
Forlenga arbeidsdager og -veker	26
Nye arbeidstidsordningar som kunnskapsutfordring	28
Litteratur og databasar.....	30

Føreord

Dette notatet rapporterer eit forprosjekt som Fafo har gjennomført for LO Industri. Prosjektet skal gje eit oversyn over kva som er dei viktigaste arbeidstidsordningane som er i bruk i Noreg og EU-landa. Prosjektet skal særleg få fram kva som finst av arbeidstidsordningar som avvik frå vanleg dagtid. I denne rapporten nyttar vi begrepet «atypisk» om slike arbeidstidsordningar. Føremålet er å sannsynleggjere kva endringar i arbeidstidsordningar i norsk arbeidsliv som er aktuelle dei næraste åra. Prosjektet er avgrensa til dei yrke som er organiserte innanfor LO Industri.

Martin Byrkjeland

30.09.98

Den nye arbeidstida

I dei fleste europeiske land er arbeidstida blitt ein viktig del av det arbeidspolitiske¹ feltet dei siste åra. Vi står overfor ein diskusjon både om lengda på arbeidstida, kva intervall det skal arbeidast innanfor, og organiseringa av arbeidsøktene. Samanlikna med andre europeiske land har arbeidstidsspørsmålet vore mindre aksentuert i Noreg. Men arbeidsgjevarane har i det minste sidan 1995 signalisert eit ønskje om å få sett arbeidstidsordningar på den tariffpolitiske dagsordenen; og på bedriftsnivå ser vi ein akselererande tendens til at det blir innført arbeidstidsordningar som fråvik den tradisjonelle samanhengande normalarbeidsdagen, enten den blir rekna frå 7:00 til 15:00 eller frå 8:00 til 16:00.

Som vi skal kome tilbake til nedanfor, dominerer likevel framleis vanleg dagtid i norsk arbeidsliv. Meir enn to tredjedelar av alle norske arbeidstakarar har arbeidsgjevarane mellom kl 6 om morgonen og kl 18 om kvelden (i 1996).² Det er såleis symptomatisk at vi definerer ulike andre ordningar negativt som *atypisk arbeidstid* (og liknande termar), medan normalarbeidsdagen nettopp er normal. Rett nok er begrepet fleksibel arbeidstid mykje nytta, men dette har i Noreg ofte ei smalare tyding; fleksitid er å kunne variere arbeidsgjevarens start og slutt innanfor visse maksimale grenser.

Av den store mengda ulike arbeidstidsordningar som er tatt i bruk, eller inngår i den arbeidspolitiske diskusjonen, kan vi skilje ut følgjande hovudtypar:

1 Generelt kortare arbeidsveker

For det første dreier det seg om ei generell forkorting av arbeidsveka; altså å endre det normale. Forslag om kortare arbeidstid har vore framme i fleire EU-land; i første rekke grunngjeve med omsynet til å redusere arbeidsløysa, men i dei søreuropeiske medlemslanda handlar det også om å tilpasse arbeidstidsreguleringa slik at den blir meir lik resten av EU-landa, noko som mellom anna er blitt utløyst av EUs arbeidstidsdirektiv.

2 Lengre ferie

I ein del land er ønsket om kortare arbeidstid i første rekkje tenkt gjennomført ved å innføre lengre ferie.

3 Deltid

For det tredje dreier det seg om å kunne arbeide kortare enn normalarbeidstida; det som vi vanlegvis betiknar som deltid.

¹ Eg nyttar begrepet arbeidspolitikk om det samla settet av reguleringar og bestemmingar som har med vilkår for betalt arbeid å gjere, enten dei er eit resultat av prosessar innanfor statsapparatet i streng mening, organisasjonane i arbeidslivet, eller finn stad innanfor dei enkelte bedriftene. Eg nyttar vidare begrepet arbeidslivsrelasjonar, på same måte som eller tilsvarande det engelske «industrial relations».

² Dette er for så vidt ikkje til hinder for at arbeidstida kan vere atypisk. Intervallet er 12 timar, og tillet mange ulike måtar å organisere økta på.

4 Arbeidstidssparing

For det fjerde dreier diskusjonen seg om å komprimere arbeidstida i byte mot lengre samanhengande blokker med fritid; det som vi i Noreg beteiknar som avspasering, men som i andre land går under namnet tidssparing, arbeidstidskonto, arbeidstidsbank o.l.

5 Gjennomsnittsberekning

For det femte blir det drøfta å basere berekninga av normalarbeidstida på gjennomsnittsberekningar over ein lengre periode enn arbeidsveka, vanlegvis eit halvt eller eitt år slik at periodar med lengre arbeidstid blir utlikna av periodar med kortare. Dette er såleis ein variant av tidskontosystemet. Periodane kan vere faste, noko som vil vere aktuelt for arbeid som varierer regelmessig mellom sesongar.

6 Fleksible arbeidsøker

For det sjette dreier det seg om det som vi vanlegvis meiner med fleksitid; å kunne ha variable tidsgrenser for arbeidsdagen.

7 Fluktuerande arbeidsøker

For det sjuande er det tale om å ha arbeidsøker som fråvik reguleringane for vanleg dagtid; ulike former for skift og forskyvd arbeidstid, dvs arbeid som byrjar/sluttar før/etter vanleg dagtid.

8 Varierande arbeidstid i ulike livsfasar

Sist er det på tale med varierende arbeidsinnsats gjennom arbeidskarrieren. Her kan vi skilje mellom ordningar som prøver å utlikne arbeidstida over få-årige konjunktursyklar, og ordningar som vil utlikne arbeidstida mellom livsfasar, t.d. å kunne ha kortare arbeidstid i fasar med mykje omsorgsarbeid. Den norske tidskontoen i samband med barnefødsalar er av ein slik type. I denne samanhengen er det også naturleg å rekne lågare pensjonsalder. Sjølv om generelt nedsett pensjonsalder tyder ei forkorting av den samla livsarbeidstida, blir dette ofte drøfta saman med ulike former for «fleksipensjon», dvs nedkorta arbeidstid i dei siste åra i arbeidslivet.

To andre moment blir også ofte trekte inn i diskusjonen om arbeidstidsordningar; *omsorgspermisjonar* og *fjernarbeid*. Det første kan oppfattast som ein variant av det å utlikne arbeidsmengda mellom ulike livsfasar. Fjernarbeid har strengt tatt med organiseringa av arbeidsplassen å gjere, men vil også kunne ha effektar på tidsorganiseringa, sidan det viskar ut både dei romlege grensene og tidsgrensene mellom arbeid og livet utanfor arbeidet.

Momenta opptrår ofte i lag, noko som ikkje minst er eit resultat av at det arbeidspolitiske feltet som alle politiske felt omfattar prosessar som skal samordne ulike interesser. Europeiske arbeidsgjevarar er unisont i mot generelt kortare arbeidstid, men dette lar seg diskutere som eit byte mot endra arbeidsøker som gjev lengre samla driftsperiodar eller betre tilpassing til etterspørselen. Elles er ikkje kortare arbeidstid eit ønske som aleine blir framsett frå arbeidstakarorganisasjonane. I land som Frankrike og Italia er det dei statlege styresmaktene som går i bresjen for ei generell arbeidstidsforkorting.

Årsaker

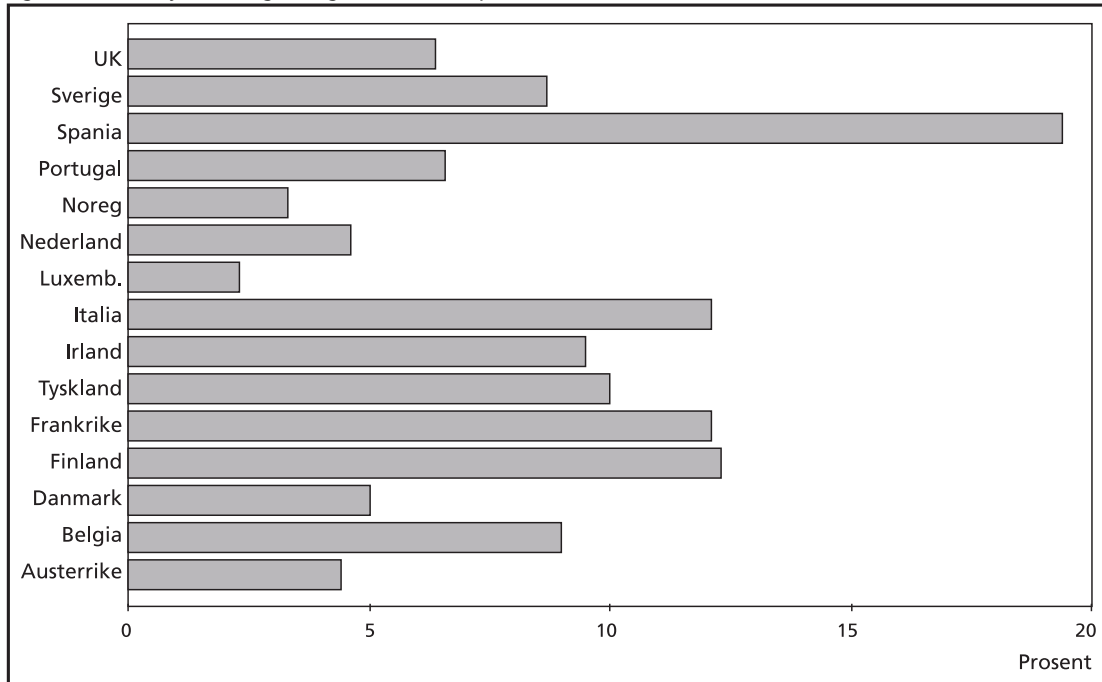
Arbeidsløyse

Det finst fleire faktorar bak den aukande interessa for arbeidstidsordningar. I dei fleste EU-land er arbeidsløysa den viktigaste drivkrafta bak kravet om nye arbeidstider. Arbeidsløysa er sjølvsagt ein vesentleg grunn til kravet om generelt kortare arbeidsveker, men blir også nytta som argument for meir deltidarbeid som ein meiner vil få fleire i arbeid. På den andre sida blir det stilt spørsmål ved kor effektive desse verkemidla er for å redusere arbeidsløysa. Kritikarane hevdar at forkorta arbeidstid like gjerne fører til auka arbeidsintensitet og meir bruk av overtid som til at fleire kjem i arbeid. I fleire EU-land er derfor reformar som fører til kortare arbeidstid for den enkelte arbeidstakar, kopla saman med andre tiltak som skal stimulere næringslivet til å kompensere for kortare arbeidstid med nyttilsettingar, i staden for å auke produktivitetspresset på dei som er i arbeid. Vanlegaste verkemiddelet ser her ut til å vere redusert arbeidsgjevaravgift dersom bedrifter forpliktar seg til å nyrekruttere.

Europeiske arbeidsgjevarar er stort sett motstandarar av generell forkorting av arbeidstida, men det finst eksempel på at det er inngått avtalar som kombinerer arbeidstidsforkorting med endra arbeidstidsordningar som begge partar har funne å kunne leve med. Slike avtalar, som vi skal kome tilbake til eksempel på nedanfor, finst både på bedrifts- og bransjenivå.

Sjølv om arbeidsløysa er høg i dei fleste EU-land, er det store variasjonar. Den er blitt redusert i Danmark og Nederland, som er i ferd med å få ein stram arbeidsmarknad, og i Finland, Irland og Storbritannia, der den framleis er høg. I Tyskland har arbeidsløysa auka, medan den i dei resterande landa har endra seg mindre enn ein prosent sidan 1995. Figur 1 viser arbeidsløysa i EU-landa og Noreg, minus Hellas som ikkje har arbeidsløysestatistikk.

Figur 1 Arbeidsløysa i EU og Noreg 1. kvartal 98 (prosent)



Kjelde: OECD 1997, Standardised unemployment rates

Det er i første rekkje i Italia, Frankrike og Tyskland at det er blitt lansert forslag om generell arbeidstidsforkorting. I dei to første landa kjem forslaget frå styresmaktene; i det siste frå det tyske metallarbeidarforbundet, IG Metall.

Forlenga driftstid

Ei rekkje forhold fører til eit press for å forlenga driftstida, altså den tida produksjonsutstyret er samanhengande i drift. For det første hevdar dei fleste bransjar å stå overfor ein generelt skjerpa internasjonal konkurransesituasjon. Denne slår ut både som ein konkurranse om pris på varer og tenester og som ein konkurranse om avkastning på investert kapital. Arbeidsgjevarane ønskjer derfor meir arbeid for mindre lønnskostnader; eit krav som er like gammalt som industrikapitalismen. Men det kan vere at auka internasjonalisering av kapitalmarknaden har skjerpa kravet om lønnsend, og at det er blitt vanskelegare å auke arbeidsproduktiviteten endå meir.³

For det andre fører ein aukande kapitalintensitet i produksjonen til press for å redusere kostnadene per produsert eining gjennom forlenga driftstider. Driftstida har derfor dei seinare åra blitt betydeleg utvida i dei fleste industriland (OECD 1995: 19). Samtidig er den generelle arbeidstida blitt markert kortare i alle fall i fleire av dei sentrale EU-landa. Dersom driftstida skal halde seg innanfor normalarbeidstida, blir den kort. Dersom den skal strekke seg ut over normalarbeidstida, må det vanlegvis betalast overtidstillegg, eller tillegg for uhøvleg arbeidstid. Frå arbeidsgjevarhald blir det

³ OECDs produktivetsberekningar tyder på ein lågare arbeidsproduktivitet i dei fleste europeiske landa på åtti- og nittitalet, samanlikna med seksti- og syttitalet. Men for det første er produktiviteten berekna samla for tida etter 1979, og viser såleis ikkje kva som har skjedd dei siste åra. For det andre ligg det mange feilkjelder i slike totaltal (OECD 1997).

hevda at dette blir for kostnadskrevjande. Det blir derfor eksperimentert med ulike former for arbeidstidsordningar som skal kunne utvide driftstida utan at det fører til krav om tillegg i timelønna. I dei fleste tilfelle tyder dette at uhøveleg arbeidstid blir kompensert med meir fritid. Vi skal kome tilbake til eksempel på slike ordninga seinare i rapporten.

Varierande ordremengde

Dessutan har det skjedd ei omlegging av produksjonsmetodane som fører til krav om større variasjon i arbeidstida, dvs å tillate større fluktuasjonar over tid. Just-in-time-produksjon (JIT)⁴ har ført til reduserte bufferlager i mange verksemder og bedrifter. Særleg underleverandørar blir derfor sett under press for å kunne produsere dei nødvendige leveransar på kort varsel. Sjølv om det nok er eit visst gap mellom retorikk og røyndom når det gjeld kor utbreidd JIT er blitt, er det liten tvil om at mange bedrifter opplever eit sterkt press for utvida driftstider på grunn av kortare planleggingshorisontar og mindre bufferkapasitet i produksjonsprosessen.

I dei nordiske landa i det minste blir forlengta driftstider pressa gjennom av lengre opningstider. Sjølv om dette i første rekkje har med tenesteyting å gjere, vil det også ha konsekvensar for vareproduserande underleverandørar, særleg når dette blir kopla saman med JIT-idear (sjå t.d. Karlsen 1996).

Varierande etterspørsel over tid er ikkje berre eit resultat av auka bruk av JIT, men kan også ha andre årsaker. Mange bedrifter opplever sesongsvingingar; fordi råstofftilgangen varierer som t.d. i delar av næringsmiddelindustrien; eller fordi etterspørselen er ulik gjennom året, slik den kan vere i bygg og anlegg, mineralvatn- og isfabrikkar, spesialiserte konfeksjonsbedrifter m.m. Varierande etterspørsel kan også vere uavhengig av årssyklusar. I bedrifter som produserer store komplekse produkt som skip og leveransar til oljeutvinning, finn vi at produksjonen skjer frå oppdrag til oppdrag; periodar med mest full stillstand blir avløyst av periodar med intenst arbeidspress. Som vi skal kome tilbake til, finst det eksempel på bedrifter som har prøvd å utlikne arbeidstida over syklusar som er lengre enn eit år.

Kombinere arbeid og omsorg

Endra arbeidstidsordningar er ikkje berre eit resultat av endra rammevilkår for bedrifter og styresmaktens behov for å redusere dei sosiale kostnadene ved arbeidsløyse, men kan også springe ut av arbeidstakaranes preferansar. Det ser ut til å vere ein allmenn-europeisk tendens å meine at arbeidstakarane etterspør meir fritid og meir fleksible ordningar, i første rekkje for å få meir tid til familie og då særleg barn. Kor rett denne oppfatninga er, er eit anna spørsmål. Argumentet var til dømes sterkt framme for å krevje lengre ferie ved tariffoppgjeret i Danmark i år, men meiningsmålingar gjort i ettertid, kan tyde på at danskane ikkje er fullt så opptatt av familieliv som retorikken rundt tariffoppgjeret skulle tilseie (EIROnline: 98.07.17: *LO evaluates the 1998 collective bargaining round*).⁵

⁴ Eg gjorde for nokre år sidan eit forsøk på å fornorske begrepet til «i rett tid» (IRT), men det ser ikkje ut til å ha slått gjennom.

⁵ I følgje meiningsmålingar er 67 prosent uvillige til å byte lønnsreduksjon mot meir tid til barna.

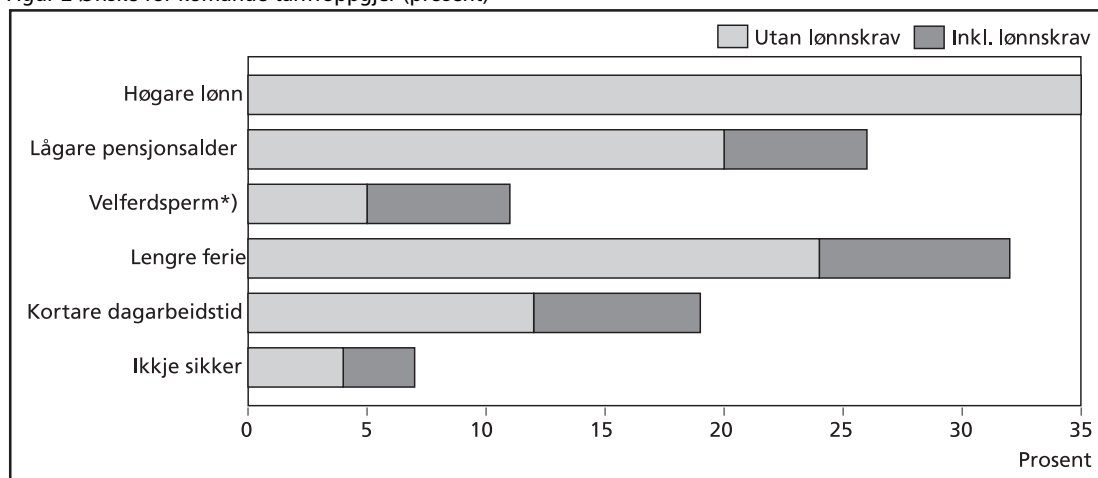
Men det er likevel klart at endringar i familiemonsteret med høg grad av yrkesdeltaking blant kvinner, auke av einslege forsørgjarar og samansette familiar med delt ansvar for barn, medfører auka konflikhtar mellom arbeidstid og tid til andre gjeremål, og er ein vesentleg årsak bak ønsket om meir fleksible arbeidstidsgrenser. Vi merkjer oss at det særleg i dei søreuropeiske landa er ei rørsle på gang for å auke graden av deltid-arbeid med den grunngeving at dette vil gjere det lettare for kvinner å kombinere yrkesdeltaking og omsorgsfunksjonar.

Individuelle preferansar for meir fritid

Det blir også hevda at det er ein tendens til at arbeidstakarar i større grad enn tidlegare etterspør meir fritid enn høgare lønn. OECD (1995) meiner å sjå ein aukande motvilje til å arbeide om natta og i helgane. Dei statistiske opplysningane som finst om dette, tyder likevel på at dette ikkje er noko eintydig oppfatning, og den er heilt sikkert avhengig av kva inntekt arbeidstakarane har i utgangspunktet.

Spurt om kva lønnsoppgjera bør prioritere i åra framover, går ein fjerdedel av norske arbeidstakarar inn for lengre ferie, noko som plasserer denne preferansen på andre plass, og når dei blir bedne om å sjå bort frå lønn, er lengre ferie det mest prioriterte ønsket til norske yrkesaktive (sjå figur 2). Summerer vi alle ønske som impliserer kortare arbeidstid, vil 60 prosent av norske yrkesaktive prioritere slike krav i dei komande lønnsoppgjera.

Figur 2 Ønske for komande tariffoppgjer (prosent)



*) spørsmålet er presisert til å ikkje omfatte omsorgspermisjonar

Kjelde: Opinion: Landsomfattende undersøkelse blant yrkesaktive 25.05.–5.06.1998

Norsk arbeidstidsregulering

Norske arbeidstidsordningar utgjer eit komplekst bilete. Vi kan skilje mellom to hovudtypar regulering av arbeidstida: arbeidstidsmengde, dvs den maksimale arbeidstida innanfor ein gjeven periode, og arbeidstidsperiode, dvs når arbeidet kan finne stad. Begge deler kan vere underlagt reguleringar på ulike nivå:

- Arbeidsmiljølova
- Landsdekkande tariffavtalar som gjeld for fleire bedrifter/arbeidsplassar
- Lokale tariffavtalar
- Bedriftsspesifikke arbeidsreglement

Arbeidsmiljølova (AML) stiller generelle rammer både for arbeidstidsmengde og arbeidstidsperiode. I tillegg har den reglar om arbeids- og kviletider. Lova definerer normal arbeidsperiode (dagtid) som å vere måndag til fredag mellom kl 6:00 og 21:00. Arbeid som finn stad ut over dette, natt- og helgearbeid, er underlagt særskilt regulering. Sjølv om lova slår fast at arbeid som regel skal finne stad på dagtid, opnar den for unntak. Det er generelt unntak for verksemder der arbeidets art tilseier at natt- og helgearbeid vil førekome til vanleg. I tillegg er det høve til å avtale natt- og helgearbeid i tariffavtale eller ved å innhente løyve frå Arbeidstilsynet dersom dette er nødvendig av meir spesifikke årsaker, som variasjonar i arbeidsmengde, uforutsette hendingar m.m. Alt i alt er AML lite til hinder for at arbeidet kan utførast til tider som fell utanfor dagtid.

AML fastset at normale arbeidstidsmengder er 9 timar per dag og 40 timar per veke for arbeid som går føre seg innom dagtid. Anna arbeid, ulike typar skift o.l., har kortare normalarbeidsveke, 38 timar og 36 timar. Arbeid ut over dette kan utførast innanfor visse grenser og skal betalast med ei særskilt godtgjersle som overtidsarbeid. Her finst to grenser for overtidsarbeid, ei minimumsgrense som arbeidgjeveren kan krevje ut frå styringsretten, og ei maksimumsgrense som krev avtale med tillitsvalde, eller Arbeidstilsynet.

AML gjev såleis inga nøyaktig spesifisering av korleis arbeidstida skal organiserast på den enkelte verksemda. Dette framgår åleine av det faktum at dei 9 timane i ein maksimal normalarbeidsdag kan utførast innom ein periode på 15 timar. Derimot omfattar dei fleste tariffavtalar meir spesifikke arbeidstidsreglar, og dei fleste har tariffesta kortare normalarbeidsveke. Nokre spesifiserer også eit snevrare dagtidsintervall.

Sidan 1986 har såleis dei fleste tariffavtalane avtalefesta 37,5 timars arbeidsveke med matpausen ekskludert. I privat sektor er det fem avtalar som spesifiserer ei anna lengd av arbeidsveka. I berre ein av desse er LO avtalepart, nemleg den for dei som er organiserte i Handel og kontor i administrasjonen i LO og forbunda. Eit par avtalar har lengre arbeidsveke, men med matpausen inkludert, slik at forskjellen i realiteten er liten. Banktilsette har noko kortare normalarbeidsveke i gjennomsnitt gjennom året fordi dei arbeider 35 timars veke i tida 15. mai til 31. august. Kortaste tariffesta arbeidsveke har apotekarteknikarane med 36 timars veke (Grytli & Stokke 1998: 27).

Ein del av avtalane har reglar for kva som er å rekne som vanleg dagtid, og her er det to ulike variantar:

- Avtalen fastset eitt dagtidsintervall som det kan forhandlast om arbeidstida innanfor og eitt anna (kortare) intervall som skal gjelde i tilfelle det ikkje lukkast å kome fram til semje om arbeidstida.
- Avtalen har berre reglar om kva dagtidsintervall som skal gjelde i tilfelle usemje.

Desse intervalla er innanfor tidspunkta 06/07 om morgonen og 16/17/18 om ettermiddagen.

I tillegg finst det avtalar som ikkje har reglar om dagtidsintervall, eller berre viser til arbeidsmiljølova. 34 av avtalane innanfor LO manglar dagtidsreglar. Nokre kan likevel ha reglar om meirbetaling for ubekvem arbeidstid, slik at dei implisitt fastset ei form for dagtidsintervall.

Tariffavtalar med spesifiserte dagtidsintervall omfattar stort sett arbeidarar i industrien. Avtalar utan slike reglar omfattar både arbeidarar og funksjonærar i og utanfor industrien. Det ser ut til at det særleg er avtalar i næringsmiddelindustrien som ikkje har dagtidsreglar for arbeidarane (Grytli & Stokke 1998: 28–29).⁶

I tillegg har ein del avtalar særlege reglar. Av dei viktigaste er at «Fellesoverenskomsten for byggfag» ikkje spesifiserer kva som skal vere dagtid, men krev at arbeidstida skal vere eins på same arbeidsplass.⁷ «Fellesoverenskomsten» opnar for bruk av vekslende 12- og 9-timars arbeids dagar kombinert med friveker («Nordsjøskift») (same stad).

Samla spesifiserer likevel tariffavtalane i liten grad korleis arbeidstida skal organiserast. Dette er likevel ikkje til hinder for at meir spesifikke ordningar er avtala lokalt. Dette ser ut til å vere regelen også i andre land: OECD (1995) slår fast at: «working time and operating hours have always been negotiated at local level» (s 18).

Arbeidstidsorganiseringa kan såleis vere spesifisert av sentrale og lokale tariffavtalar, andre kollektive avtalar, individuelle avtalar eller reint diktat frå arbeidsgjevar. Ein tredjedel av norske arbeidstakarar i privat sektor har ikkje-tarifferte arbeidsavtalar og 5 prosent i tillegg ingen avtale som helst (Statistisk Sentralbyrå: Samordna arbeids- og levekårsundersøking 1996 (SLU 1996)).⁸ Men sjølv der arbeidstakarane er del av sentral tariffavtale er reguleringa av arbeidstida svært ulik. Det finst avtalar som ikkje tar opp arbeidstida i det heile, og det finst avtalar som kombinerer sentrale rammer med lokale tilpassingar. Eit kompliserande moment er at arbeidstidsavtalane ofte er kopla opp mot lønn, slik at arbeid som fell utanfor det avtalen reknar som normal dagtid, er lønna høgare (Grytli & Stokke 1998). Eit anna kompliserande moment er at AML opnar for såkalla gjennomsnittsberekning av arbeidstida, dvs at kva som er å rekne som arbeidstid per dag og veke, kan baserast på gjennomsnittet over ein lengre periode; i AML fastsett til maksimalt eitt år.

Kortare arbeidstid

I dei fleste andre vesteuropeiske land dominerer diskusjonen om ei generell arbeidstidsforkorting. Dette kjem seg, som nemnt, av den høge arbeidsløysa i mange EU-land. Både styresmakter og fagrørsle vil ha kortare arbeidstid for å få fleire i arbeid.

⁶ Dette gjeld til og med 1997-oppgjæret. Ein del avtalar i næringsmiddelindustrien fekk nye arbeidstidsreglar i 1998.

⁷ Det er omtvista kva som skal reknast som arbeidsplass; heile byggeplassen/anleggsområdet, eller mindre einingar innanfor den/det.

⁸ Nergaard (1998) drøftar kor nøyaktig survey-undersøkingar av typen SLU måler tariffavtaledekninga, og hevdar at arbeidstakarar tenderer til å overvurdere om dei er del av tariffavtale. Den er derfor sannsynleg at det er fleire i privat sektor som ikkje har tariffavtale, enn det som kjem fram i SLU 1996. Undersøkinga spør ikkje om situasjonen i offentleg sektor. Men der er tariffavtaledekninga venteleg henimot 100 prosent.

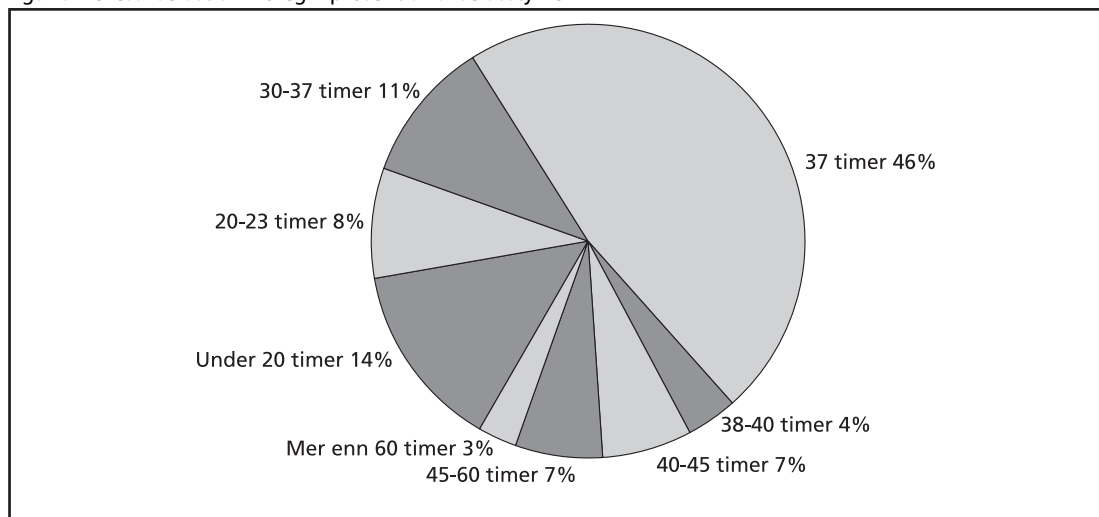
Men det blir også stort sett arbeid lengre i EU-landa enn i Noreg. Variasjonane er større i reell arbeidstid enn i dei formelle reguleringane av den.

Dei fleste land har eit system som tilsvarar det norske, med ei lovbestemt ramme for arbeidstida på 40 timar i veka og ei tariffesta på om lag 37 timar. Vi merker oss likevel at dei fleste landa har ulik lengd på dei tariff-festa arbeidsvekene som kan variere inntil 5 timar mellom kortaste og lengste. Det ser ut til at dei kortaste tariffavtala arbeidsvekene i Europa er 35 timar. Sverige, Frankrike, Storbritannia, Portugal og Tyskland har tariffavtalar som fastset så korte arbeidsveker. Men i alle landa finst det også avtalar med lengre arbeidsveker, til dels ein god del lengre (Fajertag 1997: tabell 5).⁹

To land skil seg ut: Danmark og Storbritannia har inga avgrensing av arbeidstida i lovverket, men blir sannsynlegvis tvungne til å innføre dette på grunn av EUs arbeidstidsdirektiv som fastset maksimal arbeidsveke til 48 timar. Situasjonen er likevel ulik. I Danmark arbeider 75 prosent av arbeidsstyrken arbeidsveker som er kortare enn 40 timar. I Storbritannia er denne delen 59 prosent (sjå figur 4). Dersom Storbritannia innfører EUs arbeidstidsdirektiv, vil dette få konsekvensar for (berekna) 3,5 millionar arbeidstakarar som i dag arbeider meir enn 48 timar i veka (EIROnline: 97.02.10: *Working time moves to the top of the agenda*).

I alle høve er det ein heil del arbeidstakarar som arbeider meir enn både den tariffesta og den lovfesta arbeidsveka. Dette gjeld også i Noreg: I følge AKU 1995 arbeidde over 46 prosent den norske arbeidsstyrken arbeidsveker på 37–38 timar. 16 prosent arbeidde meir enn 40 timar i veka og 10 prosent meir enn 44 timar. 19 prosent arbeidde mellom 20 og 36 timar i veka og om lag 14 prosent mindre enn 20 timar i veka. Figur 3 viser fordelinga av den vanlege vekesarbeidstida i den norske arbeidsstyrken.

Figur 3 Vekesarbeidstid i Noreg – prosent av arbeidsstyrken



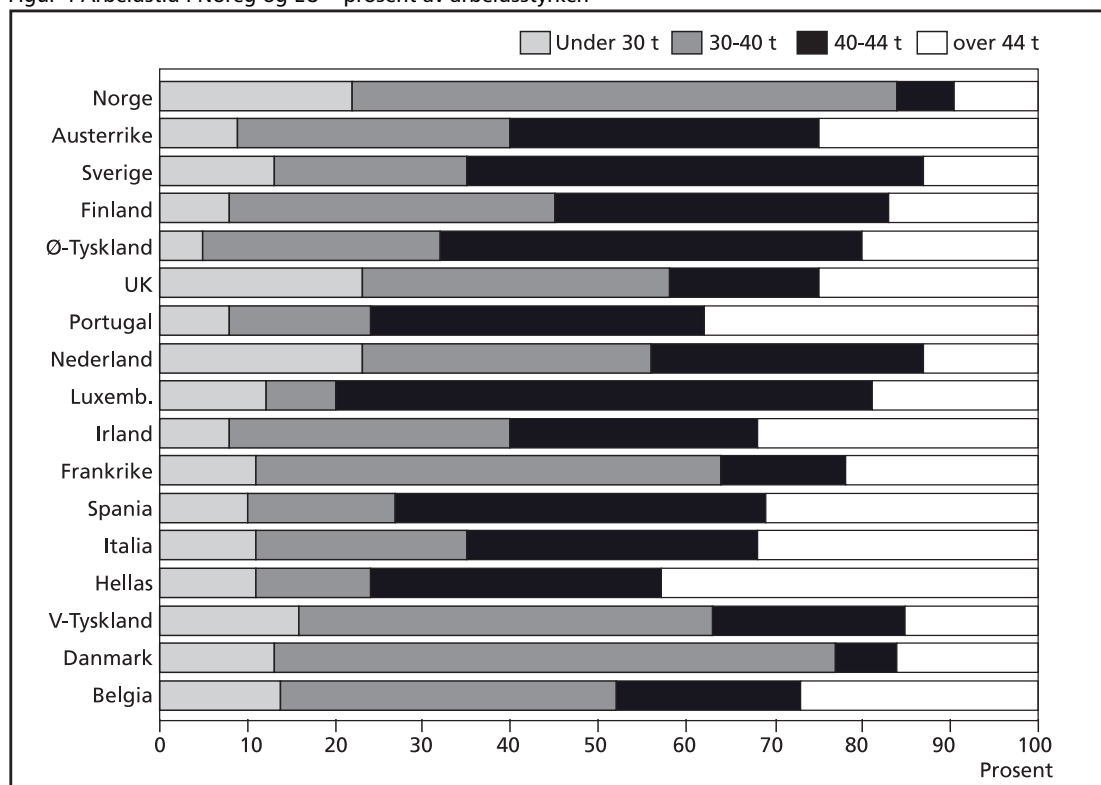
Kjelde: SSB AKU 1995

AKU tyder på at arbeidsstyrken i Noreg har dei kortaste arbeidsvekene i Europa. I figur 4 har eg samanlikna kor stor del av arbeidsstyrken i Noreg som har arbeider

⁹ Det kan vere fleire land som har 35 timars veke sidan tabellen for ein del land berre opererer med gjennomsnittleg tariffesta arbeidsveke.

mindre enn 30 timar i veka; mellom 30 og 40 timar i veka; mellom 40 og 44 timar i veka; og over 44 timar i veka, med tilsvarende i EU. Dei norske tala er basert på AKU 1995 og dei for EU-landa på den andre europeiske arbeidsmiljøundersøking (European Foudation 1997). Denne er sannsynlegvis mindre nøyaktig enn AKU, slik at samanlikninga bør berre sjåast på som ei grov tilnærming.

Figur 4 Arbeidstid i Noreg og EU – prosent av arbeidsstyrken



Kjelde: European Foundation 1997 & SSB AKU 1995

Vi ser at i dei fleste EU-land er det ein stor del av arbeidsstyrken som har arbeidsveker som er lengre enn 40 timar; i fleire er det også mange som arbeider lengre arbeidsveker enn 44 timar. Vi finn dei lengste arbeidsvekene i dei sørlege EU-landa. Generell arbeidstidsforkorting er derfor aktuell politikk, og det er prosessar på gang i den retning.

Frankrike vedtok i mai i år at normalarbeidsveka skal lovfestast til 35 timar med implementeringsfrist til 1. januar 2000 for verksemder med meir enn 20 tilsette og 1. januar 2002 for dei med færre. Verksemder som set ned arbeidstida før fristane, blir tilkjent ein «sysselsetjingspremie». Lova opnar også for større fleksibilitet i arbeidstidsordningane (sjå nedanfor).

Den største franske arbeidsgjevarorganisasjonen (Conseil National du Patronat Francais) er sterkt i mot lova, men har etter kvart inntekte ei noko mjukare haldning og gjeve til kjenne at den ikkje vil motsetje seg at bedrifter forhandlar seg fram til ordningar som dei finn å kunne leve med. Dei nasjonale fagorganisasjonane er delte i synet på reforma sjølv om ingen er klare motstandarar av den. Lova seier ingenting om lønnskompensasjon for forkortinga. Dette må avgjerast i forhandlingar mellom partane, slik at reforma *kan* føre til lønnsreduksjonar. Eit kompliserande moment er at Frankrike har lovfesta minstelønn. Arbeidstidsreforma seier ingenting om kva som skal skje med denne. Eit anna kompliserande moment er at det heller ikkje er avklart

kva som skal reknast som arbeidstid, og det pågår for tida ein diskusjon om definisjonen av effektiv arbeidstid (*travail effectif*) som er den lova er meint å regulere (EIROOnline 98.06.11 *35-hour working week law adopted*).

I *Italia* fremja regjeringa eit lovforslag om 35-timars arbeidsveke i mars i år. Samkøynet mellom Frankrike og Italia om arbeidstidsreformer spring ut av ein avtale om dette som statsministrane Jospin og Prodi gjorde hausten 1997. Italia har valt ein noko anna modell for reforma som blir gjort gjeldande frå 1. januar 2001, og som omfattar verksemdar med meir enn 15 tilsette: Det blir tillate med normalarbeidsveker som er lengre utan at dette blir rekna som overtid dersom partane avtalar dette seg imellom, men i tilfelle blir verksemdene ilagt ei høgare arbeidsgjevaravgift.¹⁰

Som i Frankrike er arbeidsgjevarorganisasjonen (Confindustria) sterkt i mot reforma og har truga med å trekkje seg frå trepartssamarbeidet, medan fagrørsla vertkar meir positiv i Italia enn i Frankrike (EIROOnline 98.03.15: *Government approves bill on the 35-hour week*).

Også i Sverige og Tyskland har det vore framstøytar for å redusere arbeidsveka ned mot 30 timar. I *Sverige* signaliserte statsministeren i april i 1997¹¹ at dersom ikkje partane gjennom forhandlingar klarte å kome fram til kortare arbeidstid, ville regjeringa vurdere å gjennomføre dette lovvegen. Det ser likevel ut til at dette blir vurdert som ein tom trussel, i det minste så lenge den økonomiske situasjonen i Sverige er som den er (EIROOnline 97.05.11: *Swedish employers urged to negotiate on the reduction on working time*). Det blei ikkje konkretisert korleis reduksjonane er tenkt gjennomførte eller kva lengda på arbeidsveka burde vere. I Sverige varierer den tariffesta arbeidstida frå 35 til 40 timar veka. I forhandlingane same haust kravde fleire forbund kortare arbeidstid; postforbundet, papirfabrikkane og offentleg tilsette stilte krav om 100 timars reduksjon i året, dvs to timar i veka (Fajertag 1997: 304).¹²

I *Tyskland* lanserte i april 1997 leiaren for IG Metall 32 timars arbeidsveke som eit nær foreståande mål (IG Metall har 35 timars arbeidsveke). Arbeidsgjevarsida, Gesamtmetall, var lite lukkeleg for forslaget, og meiner at også 35 timars veka var eit mistak (EIROOnline 97.04.20 *IG Metall leader proposes a 32-hour week*). Heller ikkje i den samla tyske fagrørsla er det eintydig oppslutning om forslaget, og ei spørjegransking som er blitt gjort etterpå, tyder på at berre ein mindre del av dei tyske arbeidarane ønskjer arbeidstidsreduksjonar (utan full lønnskompensasjon). Mest like mange kunne tenkje seg å arbeide lengre enn tariffesta arbeidstid. Ein grunn til motstanden er at arbeidstakarane ikkje vil ha lågare lønn. Men ein stor del hevdar at dei har erfart at kortare arbeidstid ikkje fører til at fleire kjem i arbeid, men heller til meir arbeid på dei som er att, noko som igjen føre til større arbeidspress og meir overtid (EIR Online 97.09.12: *Debate on working time: What workers want*).

I *Belgia* er også 32-timars veka blitt diskutert, men der berre for bedrifter som har planar om å redusere arbeidsstyrken. Dei kan i staden velje å redusere arbeidstida for alle tilsette mot ein reduksjon av arbeidsgjevaravgifta; den såkalla «Vande Lanotte

¹⁰ I skrivande stund (okt. 98) har altså Prodi-regjeringa gått av fordi arbeidstidsforkortinga ikkje blei tatt omsyn til i årets forslag til statsbudsjett i Italia.

¹¹ Det skjedde ved at Göran Persson og leiaren for Metall, Göran Johnsson, skreiv eit lesarinnlegg i lag i Aftonbladet.

¹² Det ser ut til at ein del sentrale tariffområde fekk innvilga mindre arbeidstidsforkortingar. Metall fekk innvilga ½ times reduksjon i veka, som skal fordelast over dei tre neste åra (Sanne 1998).

planen». Redusert arbeidsgjevaravgift vil gjelde berre for ein avgrensa periode (to pluss to år), noko som gjer at arbeidsgjevarsida ikkje viser den heilt store entusiasmen for planen. Fagrørsla går på si side inn for ei generell innføring av firedagarsveke. Det er truleg at den franske arbeidstidsreduksjonen vil auke presset for tilsvarende i Belgia (EIROnline 97.11.12: *Debate on overall reduction of working time*).

Også i resten av EU-landa står arbeidstidsreduksjonar på dagsordenen. I *Spania* blir det diskutert å følgje etter Frankrike og Italia og innføre 35 dagars veke. Spania har den høgaste arbeidsløysa i heile EU. *Portugal* innførte 40 timars veke som maksimumsgrense i 1996. Berre i Hellas og Storbritannia verkar generell arbeidstidsforkorting å vere heilt uaktuelle. Men *Storbritannia* ser altså ut til å måtte lovfeste ei maksimalarbeidstid på 48 timar som følgje av Arbeidstidsdirektivet. Og i Danmark utløyste eit krav om meir ferie ein arbeidskonflikt i årets tariffoppgjer; eit krav som rett nok førebels har fått det amputerte resultatet at arbeidstakarar med forsørgjarsansvar for barn under 14 år får to ekstra fridagar i året frå 1998 og tre ekstra dagar frå 1999. Men ein del verksemder har valt å ikkje skilje mellom barneforeldre og andre og tildeler alle arbeidstakarar dei ekstra fridagane. I tillegg er det fleire verksemder som har lagt fridagane til sommarferien, som såleis frå 1999 blir 3 dagar lengre. To tariffavtalar, som omfattar 5000 arbeidstakarar, har alt innført 4 og 5 dagar ekstra ferie (EIROnline 98.07.17: *LO evaluates the 1998 collective bargaining round*).

I alle EU-landa inngår den generelle arbeidstidsforkortinga, enten den er i ferd med å bli gjennomført eller berre er på diskusjonsnivået, som del av ein «pakke» som også omfattar ulike forslag for å gjere arbeidstida meir fleksibel. Med andre ord, innanfor dei generelle rammene for arbeidstidas lengde, er intensjonen å opne for mindre strenge reguleringar av korleis den skal kunne nyttast. Reglane varierer sjølvsagt mellom land og område, men å opne for meir bruk av deltid og gjennomsnittsberekning av arbeidstid over lengre periodar går att i dei fleste. Tariffavtalen til tyske IG Metall, som altså er i fremste rekkje med å krevje arbeidstidsforkortingar, har fleire reglar som fremjar meir fleksible arbeidstidsordningar:

- Bedrifter kan la inntil 18 prosent av arbeidsstokken arbeide lengre enn normalarbeidsveke (inntil 40 timar);
- dei kan forkorte og forlenge arbeidstida innanfor visse grenser utan å betale særleg kompensasjon for dette;
- dei kan redusere arbeidstida for alle for ein bestemt periode utan lønnskompensasjon; og
- nye reglar gjer det enklare å praktisere helgearbeid

(EIROnline 98.05.26: *New IG Metall initiative demands further reduction in working time*).

Deltid

Deltid tyder å arbeide kortare enn det som er vanleg arbeidstid. Spørsmålet er berre kva som er vanleg arbeidstid. European Foundation (1994) definerer i ei undersøking

av deltid dette som: kontraktfesta arbeidstid som er kortare enn den normale i *verksemda*. Skal vi følge denne definisjonen fullt ut, vil svært kort arbeidstid ikkje vere deltid dersom den gjeld for fleirtalet av dei tilsette i ei verksemd. Andre definisjonar vil derfor rekne deltid ut frå kva som er normalt for større arbeidstakargrupper. SSB reknar deltid som arbeidstid kortare enn det normale i verksemda og kortare enn 37,5 timar i veka. I Noreg er dette meiningsfullt sidan ein stor del av arbeidsstyrken har arbeidsveker som er om lag så lange. I andre land kan den normale arbeidstida variere meir, og i alle høve er det ulikt kva nivå som er normalt. Det er derfor vanskeleg å samanlikne utbreiinga av deltidsarbeid mellom ulike land.

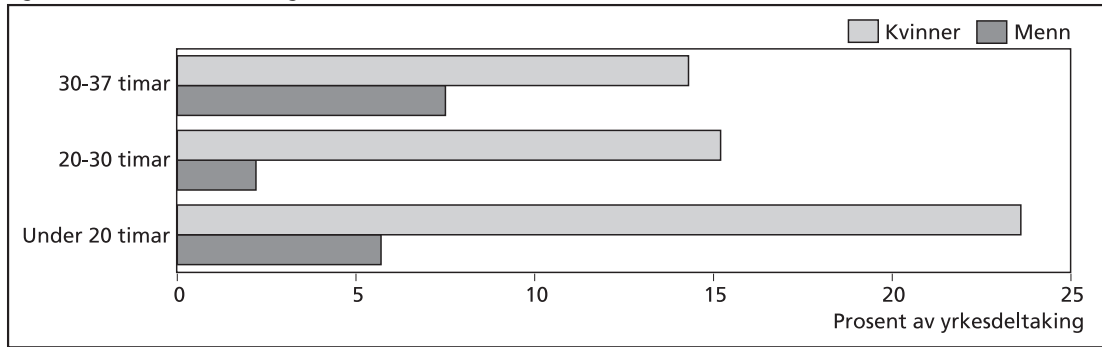
European Foundation (same stad) reknar at vi for praktiske føremål kan rekna deltidsarbeid lik arbeidstid som er kortare enn 30 timar veka, sidan ingen EU-land har så kort normalarbeidstid, og det er få arbeidstakarar som har arbeidstid mellom 30 timar i veka og gjeldande normalarbeidstid. Dette stemmer likevel ikkje så godt med norske forhold. I følge arbeidskraftundersøkinga (AKU) 1995 er det 10,5 prosent av arbeidsstyrken som har mellom 30 og 37 timars arbeidsveke; for om lag halvparten av desse (5,3 prosent) er den kortare arbeidsveka normalarbeidstid.

Dersom vi baserer oss på definisjonen til SSB, har Noreg ein høg del av arbeidsstyrken som arbeider deltid. 27,4 prosent av arbeidsstyrken har deltidsarbeid som er kortare enn 37 timarsveke. Legg vi definisjonen til den europeiske arbeidsmiljøundersøkinga til grunn; at deltid er lik arbeidstid kortare enn 30 timar i veka; plasserer Noreg framleis seg blant dei land der deltid er mest utbreidd. 22 prosent har deltidsarbeid som er kortare enn 30 timars veke. Det siste er om lag det same som i Nederland og UK, som er dei EU-land som har størst del deltidsarbeidande. I begge land er det 23 prosent som har arbeidsveker som er kortare enn 30 timar. Gjennomsnittleg i EU ligg deltidsarbeidet på 14 prosent. Det er særleg lite utbreidd (under 10 prosent) i Irland, Portugal, tidlegare Aust Tyskland, Finland og Austerrike (European Foundation 1997).¹³

Både i Noreg og EU er det i første rekkje kvinner som har deltidsarbeid. 48 prosent av kvinnene i den norske arbeidsstyrken har deltidsarbeid mot berre 10 prosent av mennene (AKU 1995). Figur 5 viser kor stor del av dei deltidsarbeidande i Noreg som er kvinner og menn. Tilsvarende forhold i EU er 26 prosent og 5 prosent (European Foundation 1997).

¹³ Truleg er det store mørketal når det gjeld arbeidstakarar med kort arbeidstid i mange EU-land. I Danmark t.d. er arbeidstakarar «uden nærmere angivelse» haldne utanfor arbeidsmarknadsstatistikken. Dette dreier seg om anslagsvis om 150 000 til 200 000 personar, der dei fleste sannsynlegvis arbeider svært korte arbeidsveker.

Figur 5 Deltid blant kvinner og menn



Kjelde: SSB AKU 1995

At folk arbeider deltid, seier ikkje noko om korleis arbeidstida er organisert. Det å arbeide kortare enn normalarbeidstida kan svært godt kombinerast med andre former for atypisk arbeidstid. Ei undersøking som blei gjort av deltidsarbeid i 8 europeiske land i 1990, tyder likevel på at dei fleste som arbeider deltid, gjer dette til fast definerte tider og innanfor samanhengande periodar, altså lik normalarbeidstid, berre kortare (European Foundation 1994). Fleirtalet arbeider også relativt lang deltid; 20 til 25 timar i veka; dernest 15 til 20 timar i veka. Rett nok er desse opplysningane åtte år gamle, og situasjonen kan ha endra seg, særleg ettersom det ser ut til at bruken av deltidsarbeid har auka kraftig i mange land sidan undersøkinga blei utført (sjå nedanfor).

Vanlegaste deltidsordning er å arbeide samanhengande frå start om morgonen og utover. Tabell 1 viser korleis ulike typar deltidsarbeid er utbreidd i bedrifter i dei nemnde 8 landa. Første kolonne viser prosentdel bedrifter som praktiserer ordninga; andre kolonne prosentdelen av bedrifter som opplyser at denne ordninga er den vanlegaste. (NB: dette dreier seg altså om delen av verksemdar; og seier ikkje noko om kor mange arbeidstakarar som kjem inn under dei ulike ordningane).

Tabell 1 Typar deltidsarbeid – prosent av verksemdar

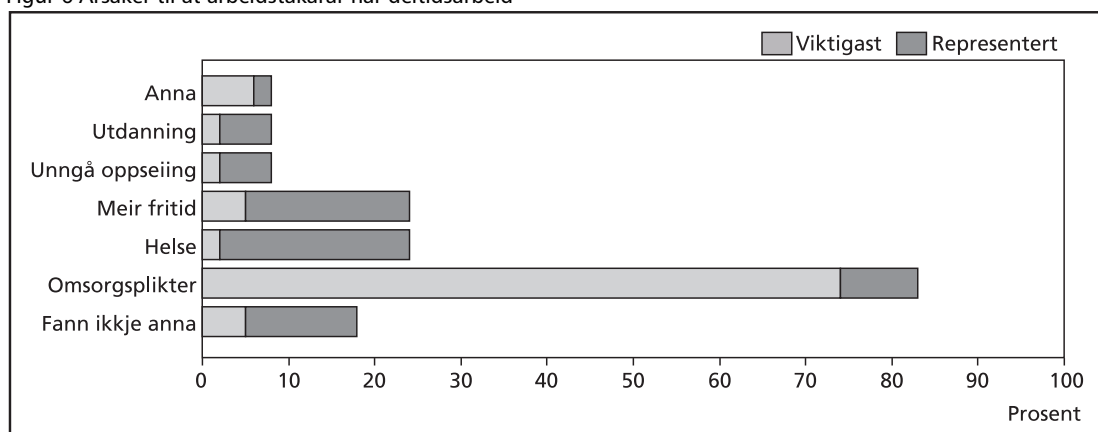
Type	Blir praktisert	Er vanlegaste ordning
Faste timar kvar morgon	72	55
Faste timar kvar ettermiddag	40	7
Faste timar midt på dagen	26	13
Fådagars veke	30	12
Heil veke fri	3	0
Fleksibel arbeidstid som blir bestemt få dagar i førevegen	15	6
Andre typar	6	4

Kjelde: European Foundation 1994: tabell 12 s 68

Det er likevel store variasjonar mellom land i kva som er den vanlegaste ordninga. Dette har igjen samanheng med at viktigaste årsaka til deltidsarbeid er behovet for å kunne kombinere arbeid med omsorgsfunksjonar, særleg barnepass. I Frankrike og Belgia er det allmenn skule for alle barn som er eldre enn 3 år, fire dagar i veka med (vanlegvis) onsdagen fri. Her er følgjeleg firedagars veke ein utbreidd type deltidarbeid. I Tyskland og Nederland er det vanleg med halvdags barnehagar som er opne frå morgon til lunsj. I desse landa er deltidarbeid om føremiddagen vanlegaste ordning (OECD 1995: 23). Sidan deltidarbeid er mykje utbreidd i Tyskland og Nederland dominerer denne siste ordninga i det samla oversynet.

Behov for tid til barnepass og andre oppgåver innanfor familien, og særleg blant kvinner, ser såleis ut til å vere den viktigaste årsak til deltidsarbeid. Ellingsæter (1995) har rett nok sådd ein del tvil om kor stor forklaringsverdi denne «omsorgstesene» har for deltidsarbeidet blant kvinner. Ho peikar på at deltidsarbeidet er mest vanleg blant dei heilt unge og dei eldre kvinnene, som vi skulle vente har mindre plikter med barnepass. Undersøkinga til European Foundation tyder likevel på at barnepass og anna omsorgsarbeid er vanlegaste årsak i vesteuropeiske land. Figur 6 viser kva som er vanlegaste årsak til deltidsarbeid. Opplysningane lir rett nok av den mangel at dei baserer seg på kva *tillitsvalde* har sagt om dette, og prosentdelen viser til kor stor del av arbeidsstyrken desse tillitsvalde representerer. Her kan det vere sprik mellom oppfatningane til dei tillitsvalde og arbeidarane i verksemda. Dessutan kan det vere andre årsaker til deltidsarbeid blant arbeidstakarar i verksemdar utan fagorganisering, som altså fell utanfor. Sannsynlegvis fører dette til at dei mindre vanlege årsakene er underrepresenterte.

Figur 6 Årsaker til at arbeidstakarar har deltidsarbeid



Kjelde: European Foundation 1994: 118–119

Figuren viser altså årsaker til at arbeidstakarar har deltidsarbeid. Den venstre delen av bjelken viser kor stor del som meiner at denne årsaka er viktigaste i verksemda. Den høgre viser kor stor del som meiner at denne årsaka er representert i verksemda, dvs har betydning for enkelte arbeidstakarar. Som vi ser, er omsorgsplikter langt den viktigaste årsaka til at arbeidstakarane vel å ha deltidsarbeid.

Verksemdar kan ha andre motiv enn arbeidstakarane for å innføre deltidsarbeid. Deltidsundersøkinga til European Foundation undersøkte også om deltid blei innført primært på grunn av krav frå verksemda eller frå dei tilsette. Begge delar er vanleg, men bedriftsleiarar og tillitsvalde har noko ulik oppfatning av kva som er viktigaste grunn. 44 prosent av bedriftsleiinga og 32 prosent av dei tillitsvalde meinte at det i første rekkje var krav frå verksemda som låg bak bruken av deltid, medan 31 prosent av bedriftsleiarane og 45 prosent av dei tillitsvalde meinte at det var omsynet til dei tilsette som var viktigaste grunnen. Det kan såleis verke som om begge partar har mest tru på eigen evne til å få gjennomslag for sine interesser (European Foundation 1994: 81).

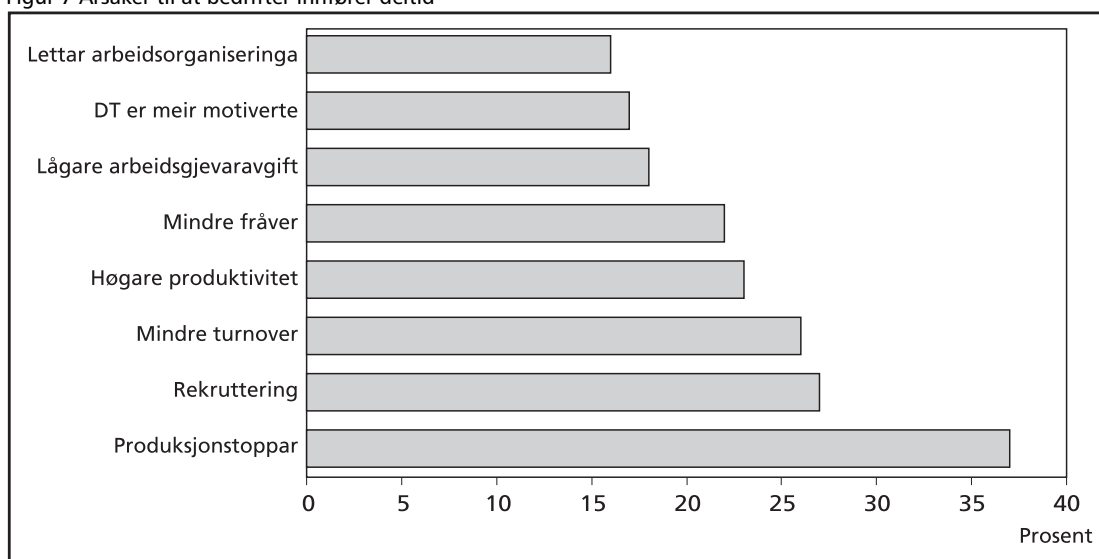
Dersom vi held utanfor slike allmenne grunnar som «beta konkurransevne» og «kvalitet», er det i første rekkje omsynet til ordremassen, produktivitet og turnover som er arbeidsgjevarens motivasjon for å innføre deltid. Direkte arbeidskraftkostnader har langt mindre å seie, men i mange bedrifter er lågare arbeidsgjevaravgift

ei viktig årsak. I fleire europeiske land er det lågare arbeidsgjevaravgift når deltida er under eit bestemt nivå, vanlegvis 10 til 15 timar i veka.

Figur 7 viser dei viktigaste grunnane verksemdar har til å innføre deltid. Prosenten representerer delen av arbeidsstyrken som er sysselsett i bedrifter som oppgjev dette som grunn. I figuren har eg berre tatt med dei årsaker som vedkjem 10 prosent eller meir av arbeidsstyrken. Lågre timelønn er grunngeving for å innføre deltidarbeid i bedrifter som representerer berre 6 prosent av arbeidsstyrken. Resultatet stør oppunder kritikken til Ellingsæter (same stad) mot å oppfatte deltidarbeid som i første rekkje å ha med marginale arbeidstakargrupper å gjere.

Likevel har kostnader ein del å seie for bruken av deltidarbeid sidan det i fleire land er reduserte arbeidsgjevaravgifter for deltidarbeid under ein viss prosent. Som årsak til bruken av deltidarbeid tyder lågare arbeidsgjevargift mest i Storbritannia, Spania og Irland, men det ikkje er nokon dominerande faktor i noko land.

Figur 7 Årsaker til at bedrifter innfører deltid



Kjelde: European Foundation 1994, tabell 15

Sjølv om det ikkje ser ut til at det å betale deltidarbeidande lågare timelønn enn andre er særleg utbreidd, tyder andre kjenneteikn på at dei deltidarbeidande er avskorne frå gode som kjem dei fulltidarbeidande til del. Bedne om å nemne dei største ulempene ved deltidarbeid¹⁴, reknar ein relativt stor del av dei deltidarbeidande manglande karrieremoglegheiter som ei ulempe ved deltidarbeid (gjennomsnittleg 27 prosent i dei 8 landa), dernest manglande jobbtryggleik og tilgang til velferdsgode (European Foundation 1994: 122–123). Dette skulle tyde på at deltidarbeidande likevel utgjer ei meir perifer arbeidskraft enn dei fulltidarbeidande.

Desse ulempene er altså verknader som deltidarbeidet har for dei deltidarbeidande. Dei *fulltidarbeidande* meiner at største ulempene med deltidarbeidet er at det er med å oppretthalde dårleg arbeidsmiljø, sidan dei deltidarbeidande tenderer til å akseptere dårlegare arbeidsforhold enn dei fulltidstilsette. Her er det rett nok store forskjellar mellom land. Det er særleg i Spania og Italia denne oppfatninga gjer seg gjeldande. Vidare meiner dei fulltidarbeidande at deltidarbeidet er med å auke

¹⁴ Også desse opplysningane er baserte på oppfatningane til dei tillitsvalde.

arbeidsintensiteten. Til gjengjeld meiner dei at deltidsarbeidet reduserer behovet for overtidarbeid og gjer arbeidsplassen for dei fulltidsarbeidande sikrare (same stad: 131–34).

Også arbeidsgjevarane finn ein del ulemper med deltidsarbeidet. Dei mest utbreidde problema er forsårsaka av at det gjer arbeidsleiinga meir komplisert: Leiarar for verksemder som sysselset 36 prosent av arbeidsstyrken i dei 8 landa, meiner at deltidsarbeid skapar interne og eksterne kommunikasjonsproblem; tilsvarande er det 34 prosent som hevdar at det er vanskelegare å kontrollere arbeidsmengd og –kvalitet, og 31 prosent som hevdar at organiseringa av arbeidet blir vanskelegare (same stad: 100).

Deltidsarbeid er i vekst, då særleg i dei land der det tidlegare var lite utbreidd, i første rekkje dei søreuropeiske EU-landa. European Foundation (1994) berekna såleis deltidsarbeid i 1987 i Spania til å utgjere 5 prosent av arbeidsstyrken og tilsvarande i Italia. Den 2. europeiske arbeidsmiljøundersøkinga (European Foundation 1997) opplyser at det i Spania i 1996 var 13 prosent av arbeidsstyrken som arbeidde mindre enn 30 timar i veka og 11 prosent i Italia. Dei to undersøkingane er ikkje direkte råd å samanlikne. Det kan verke som at berekningane i European Foundation 1994 fører til at ein større del av arbeidsstyrken blir rekna som deltidsarbeidande, slik at auken frå 1987 til 1996 i røynda er endå større.

Auken i deltidsarbeidet har ikkje minst med aukande yrkesdeltaking for kvinner i dei søreuropeiske landa å gjere. Men, som European Foundation 1994 peikar på, forklarar kvinneleg yrkesdeltaking berre dels utbreiinga av deltidsarbeid. Næringsstruktur er også viktig. Deltidsarbeid er meir utbreidd i tenesteytande næringar enn i tradisjonelt industriarbeid, og her har dei søreuropeiske landa seinare år opplevd framvekst av «moderne» tenesteytande næringar med høg grad av deltidsarbeid. At deltidsarbeid er så utbreidd i Nederland, har sannsynlegvis meir å gjere med at landet er av dei i Europa med flest arbeidstakarar i tenesteytande næringar enn særleg høg yrkesdeltaking blant kvinner. Denne er langt lågare i Nederland enn i Danmark der deltidsarbeid er mindre utbreidd (same stad).

Men det er også klart at fleire EU-land har endra regelverket for å gjere bruk av deltidsarbeid lettare, med den grunngjeving at auka bruk av deltid kan få fleire i arbeid. Det dreier seg dels om å mjuke opp regelverket, for at arbeidsgjevarane lettare kan ta i bruk deltid, og dels om å skjerpe regelverket for å redusere ulik behandling av deltids- og fulltidsarbeidarar, slik at deltidsarbeid skal bli meir attraktivt å ha. I juni 1997 teikna den europeiske fagorganisasjonen (ETUC) og den europeiske arbeidsgjevarorganisasjonen (UNICE) ein rammeavtale som skal hindre diskriminering av deltidsarbeidarar, rett nok med den modifikasjon at arbeidsgjevaravgifta er halden utanfor avtalen (EIROnline 97.06.13: *Social partners react to European agreement on part-time work*).

Tidssparing, avspasering og gjennomsnittsberekingar

Dette dreier seg om ordningar der arbeidsmengde meir enn normalarbeidstid i visse periodar blir utlikna mot fritid i andre periodar. Arbeidet ut over normalarbeidstida

blir då ikkje rekna som overtid og betalt som dette. Her finst likevel eit forhandlings-tema i korleis forholdet mellom arbeidstid og fritid skal utliknast. Dette kan skje ved at ein time arbeidstid er lik ein time fritid, men ulempene ved lange arbeidsdagar kan også kompenseras med at meirarbeidstid er verd meir fritid, dvs ein arbeidstime ut over normalarbeidsdag er verd meir enn ein time fritid.

Slike ordningar er særleg interessante for verksemder som har store variasjonar i arbeidsmengda på grunn av varierende ordremengd, varierende råstofftilgang osv. Men dei er også aktuelle for verksemder som har kontinuerleg behov for driftstid ut over vanleg dagtid. I begge tilfelle vil dei redusere lønnskostnadene fordi arbeid ikkje blir betalt som overtid. Avspasering kan såleis kombinerast med andre typar arbeidstidsordningar som avvik frå vanleg dagtid, som skift og forskyvd arbeidstid, ved at meir fritid heilt eller delvis kjem i staden for ulempetillegg i lønna.

Vanlegast er at arbeidstida blir utlikna innanfor periodar som er kortare enn eit år, men det finst også eksempel på ordningar som kan gå over fleire år. Svenska Kullagerfabrikken har t.d. innført ei ordning som utliknar produksjonstoppar mot - botnar over fleire år (sjå nedanfor).

Norsk arbeidsliv har lang tids erfaring med å utlikne arbeidstid mot fritid, under namnet avspasering. I tillegg har norske arbeidstakarar også høve til å utlikne arbeidstid over ein fleirårsperiode ved å flytte inntil 10 feriedagar frå eit år til neste.

Avspasering kan skje utan noko form for formalisering og vere fullstendig opp til arbeidstakaren sjølv å avgjere, men vanlegvis er dei underlagt visse rammes. Her er det store variasjonar mellom verksemder, tariffområde og land. I Tyskland er fleksibilisering gjennom oppspart tid i «arbeidstidskontoar» (*Arbeitszeitkonten*) relativt utbreidd. I 1998 hadde 19 tariffområde reglar om slike tidskontoar; nokre som tillot både å ha fritid til gode (kredit) og å skulde arbeidstid (debet); andre berre å ha fritid til gode. Rammene for kredittimar varierer frå 600 timar i vassforsyning i Nordrhein-Westphalen, til 40 timar i bryggerinæringa, med dei fleste avtalane på mellom 100 og 200 timar (EIROnline 98.03.25 *Provisions on «working time accounts» in collective agreements*). Dei tyske arbeidarane som kan spare opp mest fritid, kan såleis ha 4 månader til gode, og det vanlege, for dei som har slike ordningar, er å kunne ha mellom 3 og 6 veker til gode.

Ein del av desse avtalane – men ikkje alle – har altså også høve til å kunne skulde arbeidstid. Her varierer rammene frå 170 timar i avtalen for pakking av metallfolie i Hamburg til 20 timar i dei bayenske bokhandlarane (same stad).

Denne type arbeidstidskonto tyder implisitt ei form for gjennomsnittsberekening av arbeidstid over ein periode. Gjennomsnittsberekening kan også kombinerast med andre former for utlikning og treng ikkje nødvendigvis føre til at arbeidstakaren får rett til lange blokker med samanhengande fritid. Lange dagar i ein periode kan t.d. utliknast mot korte dagar i ein annan periode.

Svenske Telia har innført såkalla superfleksi som er eit avspaseringssystem som kan variere frå 80 timar kredit til 40 timar debet. Det spesielle med arbeidet til Telia (montørane) er at det er vanskeleg å kjenne til variasjonar i ordremengda på førehand («for oss har torevær meir å seie enn konjunktur»). Det er derfor nødvendig å ha mannskap i beredskap som kan rykke ut på kort varsel. Telia skil derfor ikkje mellom beredskap og utført arbeid. For å sikre den individuelle fleksibiliteten er det arbeidslaget som står ansvarleg for beredskapen. Dersom ein person ønskjer å ta fri ein dag midt i veka, kan han det føresett at dei andre i arbeidslaget godkjenner dette. Det blir

framleis betalt eit ulempetillegg for arbeid/beredskap utanfor vanleg dagtid som er rekna frå 6 til 18 (Rådet för arbetslivsforskning 1997: 41 ff). Liknande system med tidsbank og regulering av avspasering på arbeidsgruppenivå er også prøvd ut ved svenske sjukehus, men her blir arbeidstid utanfor vanleg dagtid kompensert med at dette gjev rett til meir fritid (60 minutt arbeid = 80 minutt fritid); ikkje med lønnstillegg (OECD 1995).

Når variasjonar i ordremassen varierer nokonlunde regelmessig gjennom året, kan det vere aktuelt med sesongarbeidstider ved at arbeidsøktene er lengre i deler av året utan at det blir betalt overtid for dette. Japanskeigde verksemder i Storbritannia blir rapportert å nytte seg av slike ordningar (OECD 1995). Frå Noreg kjenner vi til ei næringsmiddelverksemd som utliknar lengre arbeidstid i høgsesongen med ekstra ferie i lågsesongen, sjølv om lågsesongen er om vinteren, utanfor den mest attraktive ferietida (Karlsen 1996). Det finst også tariffavtalar som opererer med sesongvariasjonar i arbeidstida; m.a. for gartnarar.

Gjennomsnittstidsberekningar av arbeidstid ser ut til å vere av dei mest utbreidde formene for fleksitid i dei vesteuropeiske landa. Ordningane varierer med omsyn til over kor lang periode berekninga skal skje, på kva måte meirarbeidstid skal kunne takast ut som fritid, innanfor kva rammer det kan arbeidast meir, utan at dette blir rekna som overtid og kva multiplikasjonsfaktor som gjeld mellom meirarbeid og fritid. Innanfor LO-området er det i 1998 39 tariffavtalar som har reglar som opnar for gjennomsnittsberekning av arbeidstid (Grytli & Stokke 1998 tabell 10).

Skift- og forskyvd arbeidstid

Det kan verke som at begrep som fleksitid, atypisk arbeidstid osv i dei fleste tilfelle viser til ulike former for skiftordningar og forskyvd arbeidstid. Forskyvd arbeidstid er økter som er i utakt med vanleg dagtid, men som ikkje er del av faste skift- og turnusordningar. Skift tyder som kjent at arbeidsøktar avløyser kvarandre utan (nemneverdig) stans i drifta mellom dei. Skift kan veksle, slik at ein arbeidstakar i ein periode arbeider eitt skift for så i neste periode å gå over til eit anna, noko som i det minste i Noreg er det vanlegaste, eller dei kan vere faste; arbeidstakaren arbeider alltid på same skift.

Norsk arbeidslivsstatistikk opererer med turnusordningar som ein kategori tidsorganisering ved sida av skiftordningar. Turnus kan ha mindre regelmessig veksling mellom arbeidsøktar enn det skift vanlegvis har. I tilfelle at turnusarbeid er organisert slik at det tilsvarar heilkontinuerleg skift, fastslår Arbeidsmiljølova at same reglar for maksimalarbeid skal gjelde (36 timar i veka og 9 timar i døgeret). Som figur 7 (s 21) viser er turnusarbeid meir utbreidd enn skift i norsk arbeidsliv.

Ingen av desse typane tidsorganisering er nye, men medan skiftsystem tidlegare stort sett var basert på to eller tre like skift i døgeret, har det blitt utvikla eit breitt variasjonsmønster av skiftordningar som kombinerer ulike inndelingar av arbeidsøktar og ulike lengder på dei; kombinasjon av heiltids- og deltidsskift; vekslande pausar; forskyvd arbeidstid; fleire arbeidarar enn jobbar (sjå nedanfor); og kombinasjonar av desse ordningane (OECD 1995: 19). I tillegg ser det ut til at skiftordningar generelt er på frammarsj i andre vest-europeiske land, særleg gjeld dette

to-skiftordningar. Dette er særleg attraktive for verksemder som har behov for regelmessig vedlikehald av utstyret, noko som då blir utført på nattid av faste skift. Men to-skift blir nok også føretrekt fordi dei fleste land har generelt forbod mot nattarbeid; som dessutan er lite etterspurt av arbeidstakarane; og som i alle høve blir dyrt på grunn av ulempe tillegg.

Sjølv om ingen skiftordningar er utan ulemper, er det råd å finne eksempel på ordningar som både forlengar driftstida, og fører til kortare arbeidstid. Om lag 1990 innførte bilprodusenten Rover eit nytt skiftsystem ved Longbridge-fabrikken i Storbritannia: Fem arbeidslag arbeider 3x8 timarsskift måndag til fredag og 2x12 timarsskift laurdag og søndag. Innanfor ein femvekesyklus arbeider kvart arbeidslag to 12 timars natt- og to 12 timars dagskift, og tolv 8 timarskift likt fordelt på morgon, ettermiddags- og nattskift. Gjennomsnittleg arbeidstid er 31,5 timar, sjølv om vekesarbeidstida varierer mellom 24 timar og 40 timar. I løpet av ein syklus har arbeidarane 17 dagar fri. Lengste samanhengande fritid er 7 dagar (tysdag til måndag) (OECD 1995: 90). Fabrikken har kontinuerleg driftstid, samtidig som arbeidstakarane har ei betydeleg mengd fritid, men dei må altså arbeide lange økter enkelte helgar.

Eit anna eksempel frå same kjelde, som strengt tatt ikkje dreier seg om skift, men ei form for vekslende arbeidstid, er ei ordning der fem personar deler på fire jobbar. Kvar person arbeider 9 timar fire dagar i veka måndag til fredag, men slik at for kvar ny veke blir rytmen forskyvd ein dag fram (måndag- torsdag blir til tysdag-fredag som blir til onsdag-fredag pluss mandag osv). Her er det ikkje noko helgearbeid. Bedrifta har ei driftstid per veke på 45 timar, medan arbeidstakarane har ei arbeidsveke på 36 timar og får fire dagars helg fjerde kvar veke (same stad: 20). Ulempa er i første rekkje lengre arbeidsdagar.

Denne ordninga treng ikkje føresetje jobbrotasjon og fleirferdigheiter, men det skulle vere klart at det er ein fordel om dei fem kan utføre fleire av dei fire jobbane. Fleirferdigheiter vil ofte vere ein føresetnad for ulike former for fleksitid. Sidan fleksitid ofte medfører at systema for overgang mellom arbeidarar og arbeidslag blir meir komplekse, kan kommunikasjonen mellom lag som avløyer kvarandre og mellom lag og leing fort bli eit problem. Vi såg då også ovanfor at arbeidsgjevarane oppfatta kommunikasjonsproblem som største ulempa med deltidsarbeid. Fleksitid føreset derfor ofte også såkalla funksjonell fleksibilitet.

Eit ekstremt eksempel har vi frå Svenska Kullagerfabrikken (SKL) som som ei forsøksordning har innført eit sjukskiftsystem med arbeidslag på to personar, der alle rullerer slik at alle har arbeidd saman med kvarandre i løpet av ein sjuvekes-syklus. Driftstida er kontinuerleg frå måndag kl 6:00 til fredag kl 14:30, men med vilkår for å kunne ta fri med lønn fredagen dersom ordretilgangen er slakk. I løpet av ein syklus arbeider ein person to 40-timarsveker, ei 34-timars-, og fire 32 timars veker (med heile fredagen fri) (Rådet för arbetslivsforskning 1997: 30–31).

Forfatternen kjenner til ei liknande ordning frå eit mindre norsk bakeri, der driftstida var frå kl 2:00 til ca kl 12:00 og der arbeidarane byrja med halvtimes mellomrom ut over natta på ein slik måte at full arbeidsstyrke var på plass frå om lag 5:30 til 8:00 då størsteparten av produksjonen skjedde. Elles verkar skiftordningar måndag til fredag med den siste som bufferdag å vere ei heller utbreidd ordning også i Noreg. Fredagen blir då ofte nytta til reingjering og vedlikehald av produksjonsutstyret, noko som vanlegvis krev færre arbeidarar.

SKL nyttar seg som nemnt også av konjunkturtilpassa arbeidstid, og systemet har spreidd seg til underleverandørane. Ved ein av dei, OVAKO Steel, er arbeidstida delt i tre typar; *normal* som har 38 timars arbeidsveke pluss 2 timar til kompetanseutvikling; *høg* som har 47 timars veke med minimal tid til kompetanseutvikling; og *låg* med 24 timars arbeidsveke 4 timar til kompetanseutvikling og 8 ekstra (betalte) fritimar. Sidan OVAKO baserer produksjonen på fem skift, kan bedrifta variere produksjonstid, kompetanseutvikling og fritid for dei enkelte skift, og har såleis relativt stor fleksibilitet i å tilpasse arbeidsmengda til ordresituasjonen. Kva arbeidstid som skal gjelde i ein periode, blir bestemt av eit råd med representantar for leinga og dei tilsette, og krav om meirarbeidstid skal varslast fire veker på førehand (elles blir det rekna som overtid), medan det held med to veker når det gjeld ekstra fritid (same stad :36–37).

SAAB-Trollhättan praktiserer eit liknande system med å variere arbeidstida pluss/minus 10 prosent. Her er det kome i staden for permitteringar (same stad: 49).

Forlenga arbeidsdager og -veker

Dei to førre typane arbeidstidsordningar er begge verkemiddel som kan tene til å forlenge arbeidsdagen og -veka. I tillegg kan vi ha ordningar som inneber arbeidsøker utanfor vanleg dagtid utan at dette fører til former for skift- og turnusordningar.

I Noreg er det formelt fullt mogleg å forlenge driftstida med arbeidsøker utanfor vanleg dagtid, så lenge arbeidet ikkje føregår om natta (dvs mellom kl 21 og 6) og om søndagen (dvs lørdag kl 18 til søndag kl 22). For arbeid innanfor desse periodane er det eit generelt forbod, men reglane for unntak er såpass omfattande at det er vanskeleg å meine at dette er noko effektivt forbod.

Reglane er mykje lik i andre vesteuropeiske land, der nokre definerer natta kortare enn i Noreg; andre lengre. Men også her florerer unntaka. Det kan verke som at forbodet mot søndagsarbeid er noko strengare enn det mot nattarbeid (European Foundation 1994).

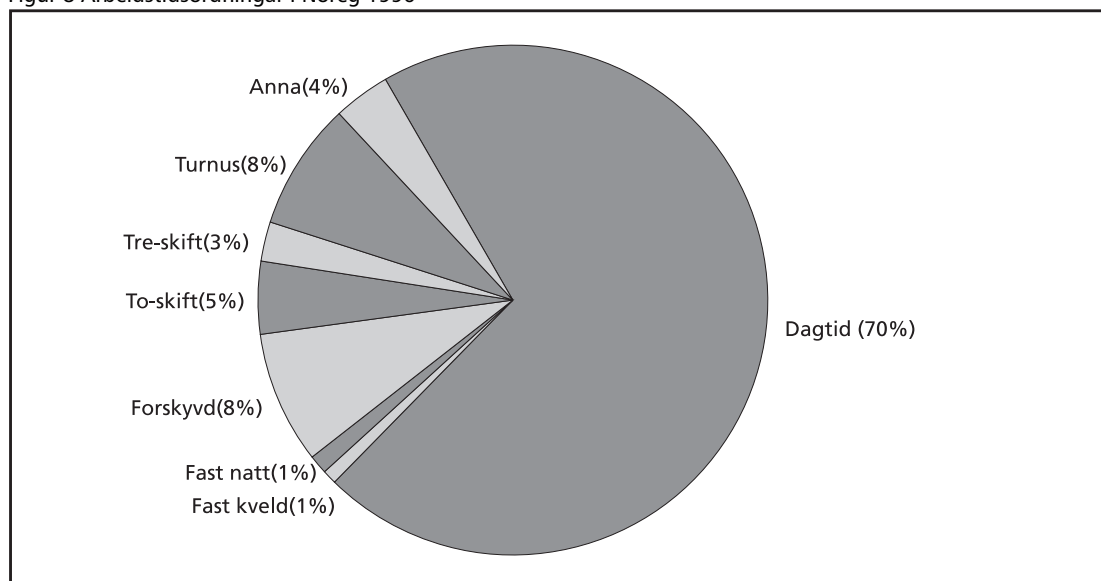
Problemet for arbeidsgjevarane er meir at det samtidig i dei fleste land eksisterer ei oppfatning av kva som er «kurant» arbeidstid, dvs vanleg dagtid, enten dette er fastlagt i tariffavtalar eller basert på uformelle normer på arbeidsmarknaden. Kvar grensene for vanleg dagtid går, varierer mellom land, og også mellom yrke. Men i fleirtalet av EU-landa ser det ut til å gjelde tilsvarande system som i Noreg: Arbeid utanfor vanleg dagtid; på kveldar og laurdagar, blir betalt meir enn anna, sjølv når det ikkje er tale om overtid. Arbeid til slike tider blir derfor dyrare enn anna, og det ser ut til å vere eit felles ønske blant europeiske arbeidsgjevarorganisasjonar å kunne utvide den «normale» arbeidstida til å gjelde kveld og laurdag utan å måtte betale særlege tillegg for dette (same stad: 261). I Noreg har NHO gjeve uttrykk for liknande ønske (NHO: udatert).

Om lag ein fjerdedel av norske arbeidstakarar arbeider regelmessig om laurdagen (minst to laurdagar i månaden) i følgje SSBs arbeidskraftundersøking 2. kvartal 1997 (Ukens statistikk 26/97). Dette er klart mindre enn gjennomsnittet i EU, der den tilsvarande delen er 37 prosent (European Foundation 1997). Laurdagsarbeid er vanlegast i dei sørlege EU-landa. Nivået i Noreg er såleis likt det i Sverige og

Danmark, medan det i Finland er noko fleire, 34 prosent, som arbeider jamleg om laurdagen.

18 prosent av den norske arbeidsstyrken arbeider om kvelden. Dei aller fleste har kveldsarbeid som del av skift- og turnusordningar. Svært få arbeider utelukkande kveldsøker. Men arbeid som byrjar på dagtid og strekkjer seg ut over kvelden, er i ferd med å bli relativt vanleg. Medan dette i 1993 berre omfatta om lag 1 prosent av arbeidsstyrken, var delen i 1996 7,5 prosent, ein betydeleg auke på så kort tid. Delen er med forskyvd arbeidstid er dessutan endå større sidan ein heil del av dei med «andre» arbeidsordningar er av ein liknande type. Figur 8 viser dei mest utbreidde arbeidstidsordningane i Noreg i 1996.

Figur 8 Arbeidstidsordningar i Noreg 1996

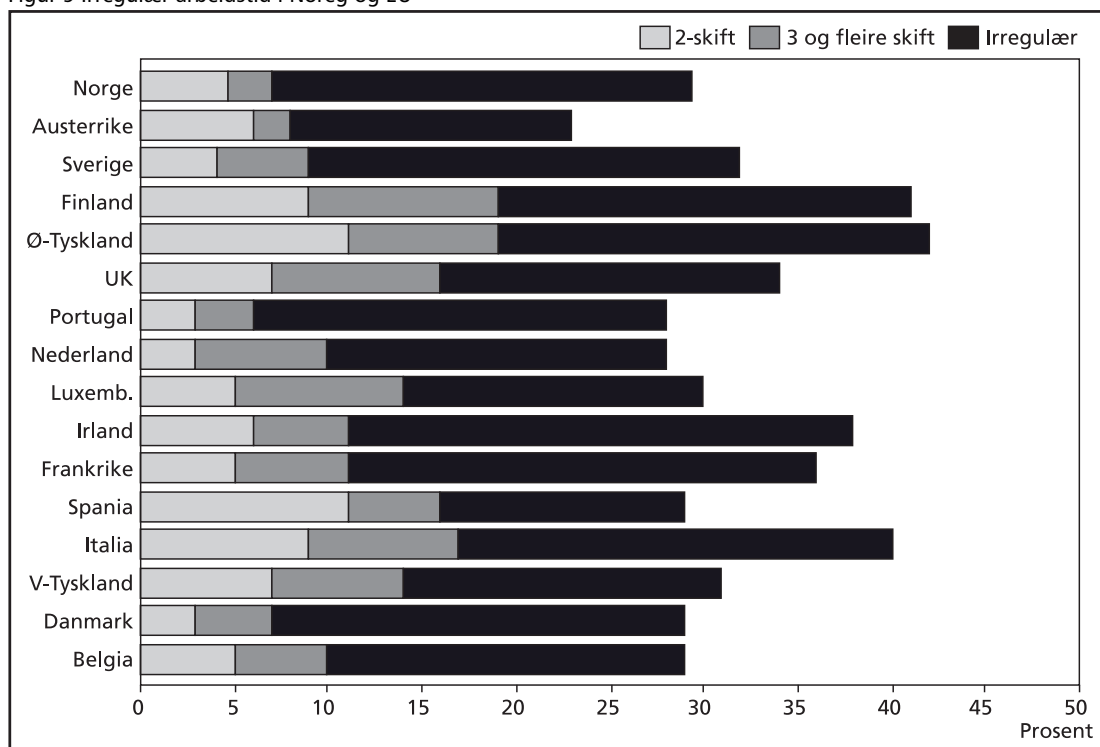


Kjeld: SSB: Samordna arbeids- og levekårsundersøking 1996

Det store fleirtalet, 70 prosent av norske arbeidstakarar, arbeider altså innanfor vanleg dagtid. No er dette definert som arbeid mellom kl 6:00 om morgonen og 18:00 om kvelden, ein periode på 12 timar, noko som tillet ein viss grad av forskyving av arbeidstida. Delen med regulær arbeidstid er lik gjennomsnittet i EU.¹⁵ Held vi Hellas utanfor, der forholda i arbeidslivet er nokså ulikt dei andre EU-landa, varierer delen med normale arbeidstidsordningar frå 57 prosent i Finland som har færrest, til 75 prosent i Austerrike som har flest. I dei fleste nordeuropeiske landa har om lag like stor del av arbeidsstyrken regulær arbeidstid som i Noreg. Det kan derimot verke som om irregulær arbeidstid som ikkje er skift, er meir utbreidd i EU, men dette er avhengig av kva kategori vi skal rekne turnusarbeidet i Noreg inn under. Reknar vi dette som irregulær arbeidstid som ikkje er skift, blir det små forskjellar mellom Noreg og EU-landa. Figur 9 viser korleis den arbeidstida som ikkje er regulær, fordeler seg mellom ulike skiftordningar og andre former for irregulær arbeidstid og Noreg og EU-landa minus Hellas. Her har eg rekna turnusarbeid i Noreg som del av den siste typen. Skiftarbeid med 4 eller fleire skift er ikkje med i dei norske tala. I 1993 utgjorde slike skiftordningar om lag 0,5 prosent av totalen.

¹⁵ 2. europeiske arbeidslivsundersøkinga definerer regulær arbeidstid som det ikkje å ha skiftarbeid, eller irregulære arbeidstimar.

Figur 9 Irregulær arbeidstid i Noreg og EU



Kjelde: European Foundation 1997

Laurdagsarbeid er mest utbreidd i varehandel, serveringsverksemdar, transport og verksemdar som er avhengig av kontinuerleg drift. Dette samsvarar med EU-landa. Der er vidare grunn til å tru at auken i forskyvd arbeidstid i første rekkje er forbunde med forlenga opningstider i salsverksemdar. Men European Foundation (1994) finn at i dei nemnde 8 landa er kveldsarbeid mest utbreidd i store industriverksemdar, der det er innført av tekniske årsaker eller for å auke produktiviteten.

Nye arbeidstidsordningar som kunnskapsutfordring

Sidan arbeidstidsordningar oftast er forhandla lokalt, eventuelt diktert av arbeidsgjevar, og kan ha mange ulike utformingar, er det uråd å gje noko systematisk oversyn på grunnlag av kjelder som refererer til sentral regulering, politikktutforming og planar. Desse er nødvendigvis utforma som rammeavtalar, og i mange tilfelle berre som intensjonsavtalar: Partane blir oppmoda om å forhandle seg fram til fleksible arbeidstidsordningar lokalt, eventuelt; det blir signalisert at slike avtalar ikkje skal bli hindra gjennom sentralt regelverk dersom begge partar er nøgde med avtalane. Derimot kan vi rimeleg sikkert slå fast at arbeidstakarane i stor grad etterspør meir fritid, og at dei helst vil ha denne som samanhengande blokkfritid og ferie. Vi må likevel ta det atterhaldet at preferansen for meir fritid er avhengig av lønnsnivået i dei enkelte arbeidstakargruppene. Lågtlønna vil ha større problem med å byte fritid mot lønn. Det er

derfor forskjellar mellom arbeidstakargrupper i kor utbreidd ønsket om meir fritid er, og det er også forskjellar mellom land: I sør-europeiske EU-land med lågare lønnsnivå, ser arbeidstakarane ut til å vere mindre opptatt av å få meir fritid, sjølv om dei har lengst arbeidstid i utgangspunktet.

For LO Industri er det i første rekkje arbeidstid som fører til lengre driftstid for verksemda, som er aktuell utfordring, det vil seie ulike typar av skift, forskyvd arbeidstid, og rullerande arbeidsøkte. Det kan verke som at slike ordningar er mindre utbreidd i Noreg enn i dei andre vesteuropeiske landa, der dei dessutan ser ut til å vere på frammarsj (sjølv om vi skal vere noko varsame med å konkludere med kor utbreidde slike ordningar er på grunnlag av nokre få type-eksempel). På den andre sida kjenner vi til ein heil del norske bedrifter som har arbeidstidsordningar som avvik frå vanleg dagtid, så det kan hende at norsk arbeidsliv ikkje er så ulikt dei andre vesteuropeiske likevel.

Mange norske industribedrifter står også overfor problemet med varierende produksjonsmengde; det kan vere sesongvariasjonar i etterspørselen eller tilsvarande i råstofftilgangen, det kan vere korttidsfluktusjonar i leveransar og det kan vere meir langsiktige svingingar fordi produksjonen er retta mot få store oppdrag. Norske bedrifter har for ein stor del tilpassa seg dette ved å nytte permitteringar av arbeidsstokken eventuelt kombinert med innleige av perifer arbeidskraft.

Forholda på den norske arbeidsmarknaden skil seg som kjent for tida frå dei fleste andre europeiske ved at arbeidsløysa er særleg låg. Norske arbeidstakarar har derfor mindre interesse av å byte kortare generell arbeidstid mot meir fleksible ordningar for å få fleire i arbeid. Men vi skal ikkje sjå bort frå at endringar i arbeidstida kan vere attraktivt dersom det resulterer i tilstrekkeleg fritid, og at belastningane i arbeidet ikkje blir for store. Dessutan kan det vere at andre arbeidstidsordningar kan redusere permitteringar og lause kontraktforhold.

Litteratur og databasar

EIROOnline, (<http://eiro.eurofound.ie/>)

Ellingsæter, Anne Lise (1995), «Kjønn, deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksempelet». I: Olberg, Dag, red., *Endringer i arbeidslivets organisering*. Fafo-rapport 183. Oslo: Fafo

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1994), *New forms of work and activity. Survey of experience at establishment level in eight European countries*. Dublin

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997), *Second European survey on working conditions*. Dublin

Fajertag, Giuseppe, ed. (1997), *Collective bargaining in Western Europe*. Brussel: European Trade Union Institute

Grytli, Tori og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. Fafo-notat 898. Oslo: Fafo

Karlsen, Thore K. (1996), *Når tid er penger. Fleksible arbeidstidsordninger ved Leiv Vidar AS*. Fafo-rapport 213. Oslo: Fafo

Nergaard, Kristine (1998), *Tariffavtaledekning målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. Fafo-notat 899. Oslo: Fafo

NHO (udatert), *Arbeidstidsordninger i NHO-bedriftene. Utredning fra en arbeidsgruppe*

OECD (1995), *Flexible working time. Collective bargaining and government intervention*. Paris

OECD (1997), *OECD Economic Outlook* nr 61

Rådet för arbetslivsforskning (1997), *Arbetstidsverkstad 11–13 augusti 1997*. Stockholm

Sanne, Christer (1998), *The working hours issue in Sweden*, blir publisert i WSI Mitteilun-
gen

Scheuer, Steen (1997), *Arbejdstid og overenskomst. En arbejds sosiologisk analyse af kollektive overenskomsters betydning for privatansattes arbejdstid og overarbejde*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne

Statistisk sentralbyrå (SSB), *Ukens Statistikk* 26/97

Atypisk arbeidstid



Forskingsstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Fafo-notat 1998:13
Bestillingsnr.: 608