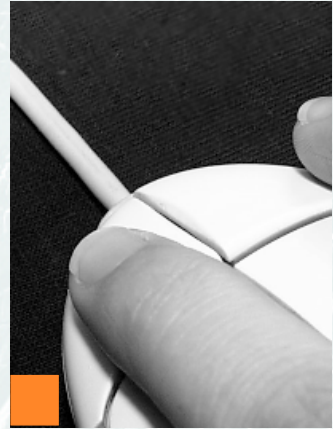


# 14

Det 21. århundrets velferdssamfunn

Gerhard Bosch



## ARBEIDSTID

Differensiering og  
fleksibilisering av  
arbeidstiden



# Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden

## På leting etter et nytt arbeidstidsparadigme

Gerhard Bosch

**Fafo**

© **Forskningsstiftelsen Fafo 1999**

**ISBN 82-7422-247-4**

**Originalens tittel: Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit: Die schwierige Suche nach einem neuen Arbeitszeitparadigma**

**Översettelse: Magnus Håheim**

**Omslagsillustrasjon: Jon S. Lahlum**

**Omslagsdesign: Kåre Haugerud**

**Trykk: Centraltrykkeriet AS**

## Innhold

Tabeller og figurer .....	4
Forord .....	5
<b>1 Innledning</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Arbeidstidsutviklingen i noen industriland</b> .....	<b>8</b>
2.1 Nedsettelse og utvidelse av arbeidstiden .....	8
2.2 Differensiering av arbeidstiden .....	12
2.3 Betalt og ubetalt arbeid .....	17
<b>3 Arbeidstid og arbeidsorganisering</b> .....	<b>23</b>
3.1 Fleksibilitet for kjernepersonale ved ikke-tayloristisk arbeidsorganisering ...	24
3.2 Fleksibilitet for løsere tilknyttet personale ved tayloristisk arbeidsorganisering .....	28
3.3 Men taylorismen var ikke død .....	30
<b>4 Arbeidstidsnedsettelse som sysselsettingspolitisk virkemiddel</b> .....	<b>31</b>
4.1 Arbeidstidens utvikling gjennom 120 år .....	31
4.2 Å dempe trosmotsetninger gjennom analyse av vilkår for gjennomføring ...	32
4.3 Forkortelser av arbeidsuken i Europa – forhold som bestemmer suksess eller fiasko .....	33
4.4 Nye former for arbeidsdeling: deltidarbeid og selvvalgt arbeidstid .....	38
<b>5 Konklusjoner</b> .....	<b>40</b>
<b>Litteratur</b> .....	<b>43</b>
Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn .....	46

## Tabeller og figurer

Tabell 1 Deltidsarbeidets andel av endring i årlig arbeidstid per ansatt .....	9
Tabell 2 Endring i inntektsforskjell mellom menn i OECD-land (målt som forhold mellom øverste tidel og nederste tidel av inntektsskalaen, 1979–1995) .....	10
Tabell 3 Bruttonasjonalprodukt per arbeidstime, per ansatt og per innbygger i ECU (Andel av USA-verdi) .....	11
Tabell 4 Yrkesdeltakelse for menn og kvinner (25–54 år) i EU, 1997 .....	12
Figur 1a Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønsmottakere, Danmark .....	13
Figur 1b Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønsmottakere, Tyskland .....	14
Figur 1c Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønsmottakere, Frankrike .....	14
Figur 1d Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønsmottakere, Storbritannia .....	15
Figur 1e Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønsmottakere, Nederland .....	15
Tabell 5 Yrkesdeltakelse for menn og kvinner (25 – 54 år) etter utdanningspotensiale, EU 1997 .....	16
Figur 2 Årlig arbeidstid per person i yrkesaktiv alder 1996 .....	18
Tabell 6 Fordeling av arbeidstiden på lønnsarbeid og eget arbeid etter kjønn. Gjennomsnittstid per person. Timer og minutter per dag (t:m) .....	20
Tabell 7 Husholdninger – uten barn – med to forsørgere, med eneforsørger og uten yrkesinntekt i prosent, 1996 .....	21
Tabell 8 Husholdninger – med barn – med to forsørgere, med eneforsørger og uten yrkesinntekt i prosent, 1996 .....	21
Tabell 9 Nasjonale profiler for yrkesmønster i toinntektshusholdninger uten barn i prosent, 1996 .....	22
Tabell 10 Nasjonale profiler for yrkesmønster i toinntektshusholdninger med barn i prosent, 1996 .....	22
Figur 3 Arbeidstid, arbeidsorganisering, sysselsetting – bedriftseksempler på fleksibilitet etter forhandlinger .....	25
Figur 4 Driftstid ved forskjellige arbeidstidsmodeller .....	26
Figur 5 Arbeidstid og arbeidsorganisering .....	27
Tabell 11 Personalstruktur i franske og tyske supermarkeder og selvbetjente varehus (Andeler av personalet ansatt på heltid og deltid; Frankrike 1989 og 1996, Tyskland 1990 og 1997)* .....	29
Figur 6 Arbeidsorganisering og fleksibilitet .....	30
Tabell 12 Utvikling i arbeidstid, produktivitet per arbeidstime og bruttonasjonalprodukt per innbygger i % (1870 – 1992) .....	31
Figur 7 Produksjonsbegrensninger som følge av mangel på arbeidskraft* Videreforedlingsindustri .....	35

## Forord

Denne rapporten er et av sluttproduktene i prosjektet Det 21 århundrets velferds-samfunn. Prosjektet er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge og Det norske Arbeiderparti i forbindelse med LOs hundreårsjubileum i 1999. Det er stor tematisk og faglig bredde i prosjektet, det spenner over temaer innenfor økonomi og arbeidsliv, hverdagslivet og det sivile samfunn, velferdsstatens tjenester, trygd og fordeling. I en rekke publikasjoner diskuteres hvordan det norske samfunn har utviklet seg de siste tiårene, og hvilke utfordringer og mulige veivalg vi står overfor på terskelen til et nytt årtusen.

Prosjektet inneholder bidrag fra forskere i Norge og fra utlandet. Det er stor variasjon i rapportenes omfang og dybde. Noen er basert på seminarinnlegg, mens andre resultatet av lengre utredningsarbeid. En fortegnelse over alle publikasjonene i prosjektet – til sammen 44 rapporter og hovedboka *Mellom frihet og felleskap* – finnes bakerst i rapporten.

Arbeidet på Fafo har vært organisert i en prosjektgruppe med Ove Langeland som prosjektleder. Prosjektgruppen har ellers bestått av Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen, Axel West Pedersen, samt Jardar E. Flaa og senere Reid J. Stene. I arbeidet med prosjektet har vi mottatt nyttige og konstruktive kommentarer fra flere kollegaer på Fafo og fra andre miljøer. Jon S. Lahlum har på en profesjonell måte sørget for at rapportene kommer ut i en presentabel form. Prosjektgruppen takker oppdragsgiver som har gjort dette arbeidet mulig.

Oslo, april 1999

Ove Langeland

**Dr. Gerhard Bosch** er professor i sosiologi ved Gerhard-Mercator-Universitetet i Duisburg og leder for arbeidsmarkedsavdelingen ved Institut Arbeit und Technik, Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, Tyskland. Bosch' forskning er særlig knyttet til arbeidsmarked, arbeidstid og sysselsetting. Han har publisert blant annet *Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt* (red.), Frankfurt/New York 1998 Campus Verlag; *Flexibility in the Norwegian Labor Market in a Comparative Perspective*, i J. E. Dølvik og A. Steen (red.): *Making Solidarity Work?*. Scandinavian University Press. Oslo. 1997; *Building the European Information Society for Us All*, European Commission. 1996; *Working Pattern and capital utilization: An International Comparative Study*, med D. Anxo et al (red.) Deventer 1995.



# 1 Innledning

De fleste industriland har i dag langt mer differensierte arbeidstidsordninger enn tidligere. Fram til slutten på 60-tallet var den mannlige eneforsørger fortsatt dominerende. Både i sekundær og tertiær sektor var organiseringen av arbeidet i bedriftene basert på åttetimersdagen. Denne tradisjonelle arbeidstidsmodellen var en selvsagt forutsetning for organiseringen av yrkeslivet, og det ble ikke reflektert noe større over dette. Arbeidstakernes normalarbeidstid var altså ikke bare noe som var pålagt utenfra, men gjenspeilet seg også i måten bedriftene organiserte arbeidet på. Dette er hovedårsaken til at den tradisjonelle arbeidsorganiseringen kunne «gå i blodet» på både ansatte og bedrifter. Jobbdeling betydde for de fleste nedsatt ukentlig arbeidstid eller lengre ferie. De betydelige arbeidstidsnedsettelsene som ble gjennomført, skjedde ved at helgen ble utvidet (frilørdag) og ferien forlenget, mens kjernen i arbeidsorganiseringen fortsatt var den samme.

I dag er mye forandret på dette området. Det er blitt større variasjoner i arbeidstid mellom kvinner og menn, mellom unge, eldre og arbeidstakere i «sin beste alder» (25–45 år). Disse endringene skyldes tre forhold: For det første er strukturen i tilgangen på arbeidskraft forandret. En økende andel av de sysselsatte vil og kan bare arbeide på visse betingelser som under dagens forhold betegnes som atypiske. Av drivkrefter kan vi i første rekke nevne kvinnes økte yrkesdeltakelse, men også de stadig flere unge som er i arbeid og opplæring samtidig. For det andre er de rigide tayloristiske organiseringsformene i arbeidslivet i ferd med å bli myket opp. Dette har å gjøre med tertiariseringen av økonomien, ny teknologi og endrede markedsforhold som følge av globaliseringen av økonomien. For det tredje er både de ansattes og bedriftenes arbeidstidspreferanser blitt mer differensiert som følge av politiske føringer som både staten og partene i arbeidslivet legger opp til. Og politikken nøyer seg ikke med å tilpasse seg nye rammebetingelser, for eksempel ved å legge til rette for økt kvinnelig yrkesdeltakelse eller mer fleksible arbeidstidsordninger. Den spiller en aktiv pådriverrolle, som varierer fra land til land, og fastsetter rammebetingelser som skaper spesifikke arbeidstidspreferanser både hos bedrifter og arbeidstakere.

Etter hvert som både arbeidstidspreferansene og organiseringen av arbeidslivet endres, stilles det også stadig oftere spørsmål ved de tradisjonelle rammene for arbeidstidspolitikken, som bygget på en standardisert normalarbeidsdag. I dag er man i full gang med å utvikle et nytt paradigme for arbeidstidsorganisering. En arbeidstidsundersøkelse kan i dag sammenliknes med et bilde tatt med kort

eksponeringstid. Mange arbeidsmønstre som i dag regnes som typiske, f.eks. det nederlandske deltidsamfunnet, er til dels bare korte historiske episoder som om noen år vil være erstattet av noe helt annet. Mange av de nye organiseringsformene som er aktuelle, for eksempel «posttaylorisme» og «toyotisme», er ensidige modeller som bare tar hensyn til forandringer på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Men arbeidstiden griper dypt inn i arbeidstakernes privatliv, og for at en modell for morgendagens arbeidstid skal ha noe for seg, må den ta hensyn til sammenhengen mellom yrkesliv og privatliv.

Forskjellige utviklingstendenser i industrilandene taler for at vi ikke kommer til å se ett, men flere konkurrerende arbeidstidsparadigmer, for eksempel et nord-europeisk, et sentaleuropeisk, et søreuropeisk og et angloamerikansk.

I denne rapporten beskrives først utviklingen i arbeidstid i forskjellige industriland (kapittel 2). Deretter ser vi på sammenhengen mellom arbeidstid og arbeidsorganisering (kapittel 3). Før vi trekker noen konklusjoner (kapittel 5), tar vi for oss spørsmålet om i hvilken grad og på hvilke forutsetninger arbeidstidsforkortelser kan være et virkemiddel i sysselsettingspolitikken (kapittel 4).

## 2 Arbeidstidsutviklingen i noen industriland

### 2.1 Nedsettelse og utvidelse av arbeidstiden

De siste tyve årene er arbeidstiden blitt mindre homogen, både industrilandene imellom og innenfor det enkelte land. Utviklingen har gått i klart forskjellige retninger. Betydelige årsverksreduksjoner i Belgia, Tyskland, Nederland, Irland, Portugal og Spania står i skarp kontrast til minimale reduksjoner i Storbritannia, mens arbeidstakerne i USA har fått sin arbeidstid forlenget (tabell 1).

De nasjonale forskjellene blir enda tydeligere hvis vi deler arbeidstidsutviklingen inn i tre komponenter, nemlig endring i arbeidstid for heltidsansatte og for deltidsansatte og antall deltidsansatte. Vi ser for det første at en rekke land (Sverige, Storbritannia, USA og Canada) hadde en økning i arbeidstid for heltidsansatte, først og fremst på grunn av økt overtidsbruk. For det andre ser vi at kollektive arbeidstidsnedsettelse var det dominerende innslaget i en rekke land (Danmark, Tyskland, Portugal), og for det tredje at arbeidstiden i en gruppe land ble redusert, først og fremst på grunn av deltidsansettelser (Nederland, Belgia, Frankrike, Irland, Storbritannia).

Vi får et inntrykk av at arbeidstiden utvikler seg i forskjellig retning i disse landene. Den internasjonale «konvoien» som i 100 år – riktig nok med forskjellig fart – seilte av gårde med åttetimersdagen og senere 40-timersuken som felles mål, har i dag løst seg opp i en rekke nasjonale enheter som så å si opererer uten radioforbindelse. I land der fagforeningene er svekket og arbeidsmarkedene deregulert – først og fremst de angloamerikanske landene – får heltidsansatte lengre arbeidstid, og utbredelsen av deltidsarbeid stanser til dels opp (som i USA). Dereguleringen av arbeidsmarkedene har ført til sterkt økende inntektsforskjeller (tabell 2).

I USA gikk gjennomsnittlig reallønn per uke for menn ned med 13% mellom 1973 og 1995. Målt i kjøpekraft tjener en tysk arbeidstaker i nedre tidel av inntektsskalaen ca. 2,2 ganger så mye som en arbeidstaker i USA (en britisk arbeidstaker bare 1,3 ganger så mye) (Freeman 1997). Når reallønnen går ned, blir inntektsspørsmålet avgjørende. Arbeidstakerne søker å kompensere inntektstapet ved å

**Tabell 1 Deltidsarbeidets andel av endring i årlig arbeidstid per ansatt**

		Endring i årlig arbeidstid	Årsak til endring:		
			Endret arbeidstid for heltidsansatte	Endret arbeidstid for deltidsansatte	Endret andel deltidsansatte
Belgia	1983-1993	-7,5	-2,5	0,2	-4,9
Canada	1983-1993	-1,1	0,7	0,5	-2,3
Danmark	1985-1993	-6,6	-7,1	-0,9	1,4
Frankrike	1983-1993	-4,1	0,4	0,7	-4,4
Hellas	1983-1993	-1,0	-1,6	-0,4	1,3
Irland	1983-1993	-7,4	-1,0	-0,4	-6,0
Italia	1983-1993	-3,7	-3,0	0,4	-0,9
Luxembourg	1983-1993	-2,1	-0,9	-0,1	-1,1
Nederland	1987-1993	-6,6	0,0	3,2	-11,3
Portugal	1986-1993	-6,9	-6,5	0,6	-0,3
Spania	1987-1993	-6,0	-3,8	-0,4	-1,8
Storbritannia	1983-1993	-1,5	3,8	-0,5	-5,0
Sverige	1987-1994	7,7	1,8	3,6	2,3
Tyskland	1983-1993	-10,9	-6,1	-0,9	-3,9
USA	1983-1993	7,3	4,7	1,3	1,2
Uveid gjennomsnitt	1983-1993	-3,1	-1,4	0,5	-1,7

Kilde: OECD 1997 © IAT 1998

utvide arbeidstiden. Den skandinaviske, tyske og nederlandske arbeidstidspolitikken hadde en halvveis stabil inntektsfordeling som forutsetning. Dette gjør seg for øvrig gjeldende både for kollektive og individuelle arbeidstidsnedsettelse. Hvis man tjener mindre i timen på deltidsarbeid enn på heltidsarbeid, og til dels også går glipp av sosiale trygdeordninger, er nedsatt arbeidstid neppe attraktivt.

Kortere arbeidstid som også er ønsket av arbeidstakerne, er en indikator på velstandsutviklingen i et land. Forutsetningen for at kortere arbeidstid skal bli akseptert, er at inntekten holder seg på et tilstrekkelig nivå, altså at arbeidstakerne og deres familier har «råd» til det. Med økende inntekt får man relativt sett mindre «tid», og interessen for å ta ut produktivitetsforbedringer i form av kortere

**Tabell 2 Endring i inntektsforskjell mellom menn i OECD-land (målt som forhold mellom øverste tittel og nederste tittel av inntektsskalaen, 1979–1995)**

	1979 eller annet utgangår	1995 eller annet sluttår	Årlig endring
Stor økning i forskjell			
New Zealand	2,72 ('84)	3,16 ('94)	0,044
USA	3,18	4,35	0,027
Italia	2,29	2,64 ('93)	0,025
Canada	3,46 ('81)	3,74 ('94)	0,021
Storbritannia	2,45	3,31	0,020
En viss økning i forskjell			
Australia	2,74	2,94	0,013
Japan	2,59	2,77 ('94)	0,012
Østerrike	2,61 ('80)	2,77 ('94)	0,009
Nederland	2,51 ('85)	2,59 ('94)	0,009
Sverige	2,11	2,20 ('93)	0,008
Finland	2,44 ('80)	2,53 ('94)	0,006
Danmark	2,14 ('80)	2,17 ('90)	0,003
Frankrike	3,39	3,43	0,002
Redusert forskjell			
Belgia	2,29 ('85)	2,25 ('94)	-0,004
Norge	2,05 ('80)	1,98 ('91)	-0,006
Tyskland	2,38 ('83)	2,25	-0,013

Kilde: Freeman 1997 © IAT 1998

**Tabell 3 Bruttonasjonalprodukt per arbeidstime, per ansatt og per innbygger i ECU (Andel av USA-verdi)**

	Bruttonasjonalprodukt per arbeidstime		Bruttonasjonalprodukt per ansatt		Bruttonasjonalprodukt per innbygger	
Tyskland	31,40	(135 )	49 472	(109)	21 185	(97)
Danmark	38,65	(166)	49 437	(109)	23 768	(109)
Sverige	27,06	(116)	41 505	(91)	18 866	(87)
Storbritannia	19,82	(85)	34 223	(94)	14 709	(68)
EU	26,28	(113)	42 228	(75)	16 644	(77)
USA	23,35	(100)	45 419	(100)	21 751	(100)

Kilde: Cichon 1997 © IAT 1998 bosepA14.vjj

arbeidstid i stedet for høyere lønn blir større. Både absolutt inntektsnivå og inntektsfordeling er viktig for arbeidstidsutviklingen.

Som indikator på inntektsnivå bruker vi bruttonasjonalprodukt (BNP) per uke, arbeidstaker og innbygger<sup>1</sup>. Tabell 3 viser at Danmark, Tyskland og Sverige ligger over EU-nivå i BNP per innbygger. Vi kan gå ut fra at nedsatt arbeidstid foretrekkes sterkere i forhold til høyere lønn i disse landene enn i Storbritannia, der inntektsnivået ligger under EU-gjennomsnittet. Tabellen viser også at Tyskland og Danmark oppnår høyt BNP per innbygger gjennom en kombinasjon av høy timeproduktivitet og kort arbeidstid. For livskvaliteten er denne kombinasjonen trolig bedre enn om man oppnår like høyt BNP per innbygger ved hjelp av betydelig lengre arbeidstid, slik tilfellet er i USA. Således ligger BNP per arbeidstime i Danmark 66% over nivået i USA, BNP per sysselsatt er omtrent like mye større siden de ansatte arbeider vesentlig kortere enn amerikanerne, og BNP per innbygger er noe høyere enn i USA fordi Danmark har høyere yrkesdeltakelse enn USA. Sannsynligvis er livskvaliteten bedre tjent med den danske kombinasjonen av høy timeproduktivitet og kort arbeidstid enn med amerikanernes lave timeproduktivitet og lange arbeidstid.

<sup>1</sup> Enda gunstigere ville det være å regne disse størrelsene om i kjøpekraftparitet, siden vekslingskursene «forvrenger» størrelsene.

## 2.2 Differensiering av arbeidstiden

Også i de enkelte land blir arbeidstiden mer differensiert, riktig nok med klare forskjeller landene imellom. Kvinner arbeider mindre og kortere enn menn i alle EU-land. Dette kan vi lese ut av forskjellen i yrkesdeltakelse mellom menn og kvinner og forskjellen målt i heltidsekvivalenter, som viser den høyere andelen av deltid blant kvinner (tabell 4). Forskjellen i yrkesdeltakelse mellom kvinner og menn er mindre utpreget i Skandinavia enn i Sentral- og spesielt Sør-Europa. I Nederland er kjønnsforskjellen i heltidsekvivalenter spesielt stor på grunn av den høye andelen deltidsarbeid.

La oss nå se på hvordan arbeidstiden fordeler seg internt i gruppene menn og kvinner i noen utvalgte land (DK, D, F, UK, NL) (figur 1a-e). Hos mennene finner vi tydelige topper i fordelingen av gjennomsnittlig arbeidstid i tre av disse landene. I DK, D og NL har toppene forskjøvet seg mot venstre som følge av arbeidstidsforkortelser. Den franske kurven viser stillstand i arbeidstidspolitikken. Storbritannia er unntaket i Europa. Her kan vi ikke påvise noen normalarbeidstid for menn, bare en viss opphopning for svært lang arbeidstid.

For kvinner er arbeidstidsvariasjonen langt mer utpreget både i og mellom de aktuelle landene. Forskjellene på nasjonalt plan skyldes svært ulike arbeidstider for kvinner med og uten barn og forskjellene i alderskohorter (Rubery et al. 1998). En normalarbeidstid for kvinner er lettest å påvise i Danmark og Frankrike. For nederlandske og britiske kvinner, derimot, er vanlig arbeidstid alt mellom 0 og 45 timer, uten påviselige tyngdepunkter.

Alt i alt ville det være en forhastet slutning å si at normalarbeidstiden er avskaffet og erstattet av økende differensiering. Riktignok viser tallene at det i

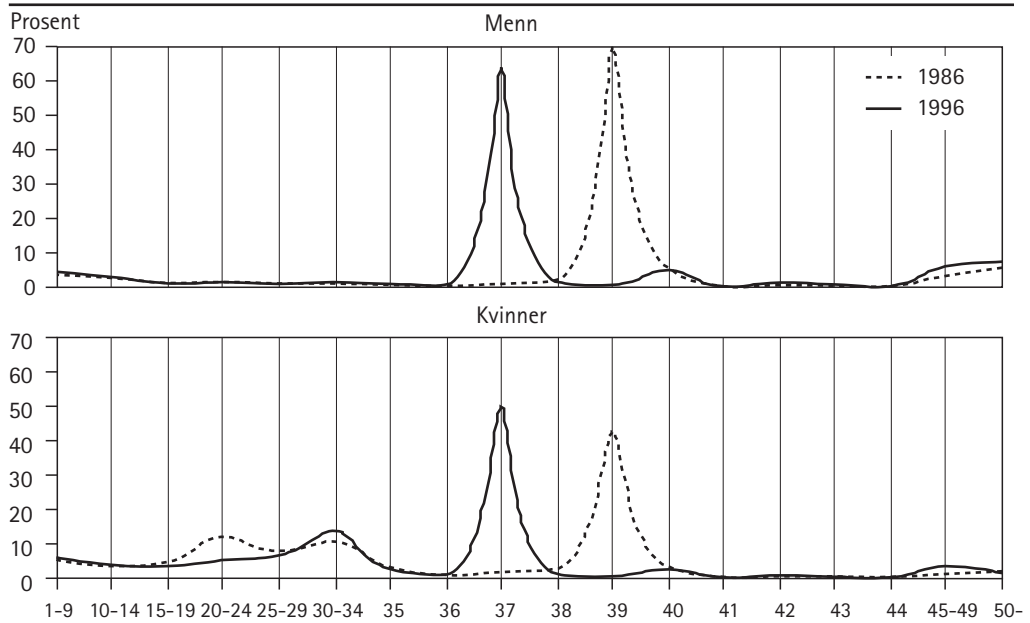
**Tabell 4 Yrkesdeltakelse for menn og kvinner (25–54 år) i EU, 1997**

	Menn	Kvinner	Differanse	Differanse i heltidsekvivalenter
Danmark	90,5	78,5	-12,0	-16,7
Tyskland	82,4	64,6	-17,8	-25,9
Frankrike	86,5	67,9	-18,6	-23,7
Nederland	89,5	62,6	-26,9	-40,3
Sverige	81,8	79,6	-2,2	-10,0
Storbritannia	85,5	71,3	-14,2	-26,4
Spania	80,1	43,6	-33,5	-35,5
EU	84,5	61,9	-22,6	-28,6

Kilde: Den europeiske kommisjon, 1998 © IAT 1998 bodec1.vjj

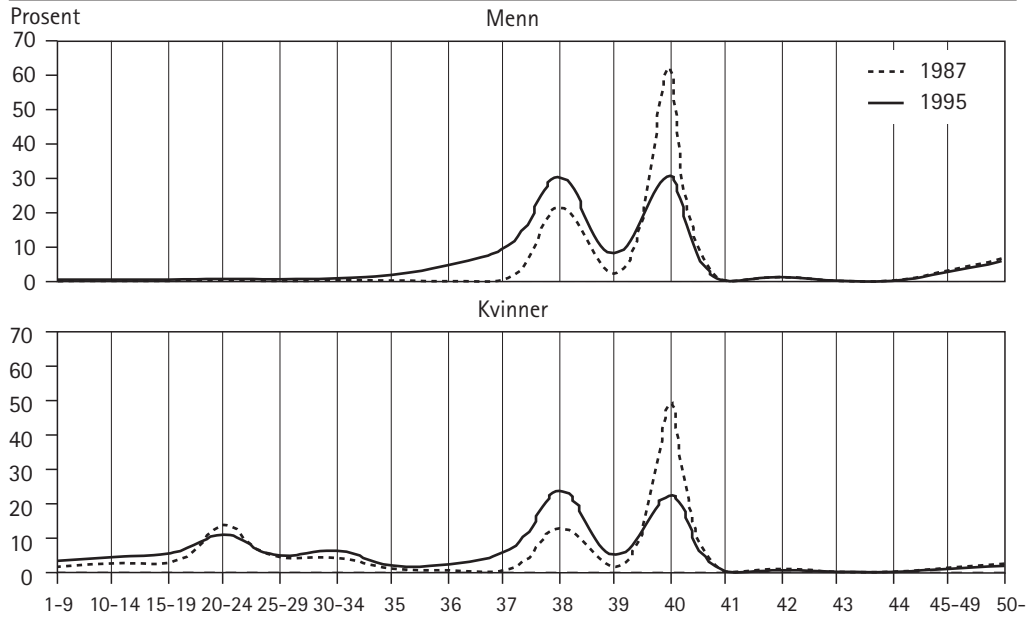
Storbritannia ikke finnes noen normalarbeidstid verken for menn eller kvinner, men i Danmark er situasjonen og tendensen en helt annen. Kvinnene er blitt mer integrert i arbeidsmarkedet. Denne integrasjonen er blant annet blitt styrket gjennom utbygging av det offentlige barnhagetilbudet. Kvinnenes arbeidstid går i retning av lengre deltid og heltidsarbeid, og utviklingen følger klare sosiale mønstre. Arbeidstiden for menn er strukturert gjennom tariffavtaler, og er ikke blitt oppsplittet verken i form av deltidsarbeid eller svært lang arbeidstid. Dessuten er deltidsarbeid blant menn konsentrert om en bestemt livsfase, nemlig fra 15 til 25 år, da utdanning og arbeid er forbundet med hverandre. Motsetningsparet DK og UK viser at utviklingen av en ny «normalarbeidstid» er knyttet til institusjonelle forutsetninger som ikke er gitt i de deregulerte arbeidsmarkedene. De viktigste institusjonelle forutsetningene ligger i begrensning av overtidskulturen hos menn, utvidet foreldrepermisjon og adgang til en offentlig barneomsorg som gjør det lettere for kvinner å bli fullt integrert i arbeidsmarkedet.

**Figur 1a Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønsmottakere, Danmark**



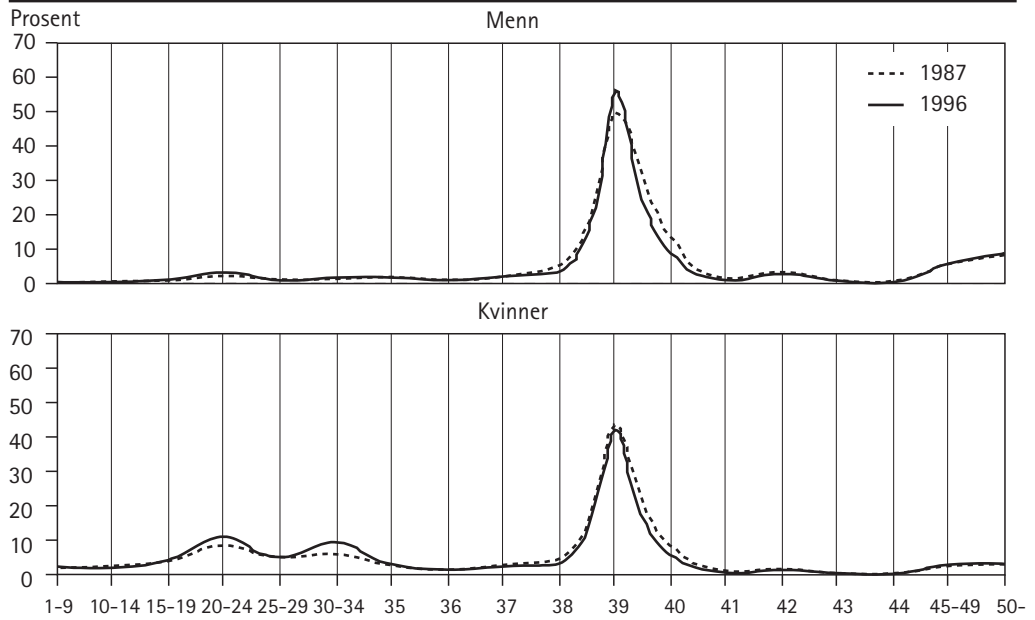
Kilde: Eurostat Gerhard Bosch © IAT 1998

**Figur 1b Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønsmottakere, Tyskland**



Kilde: Eurostat Gerhard Bosch © IAT 1998

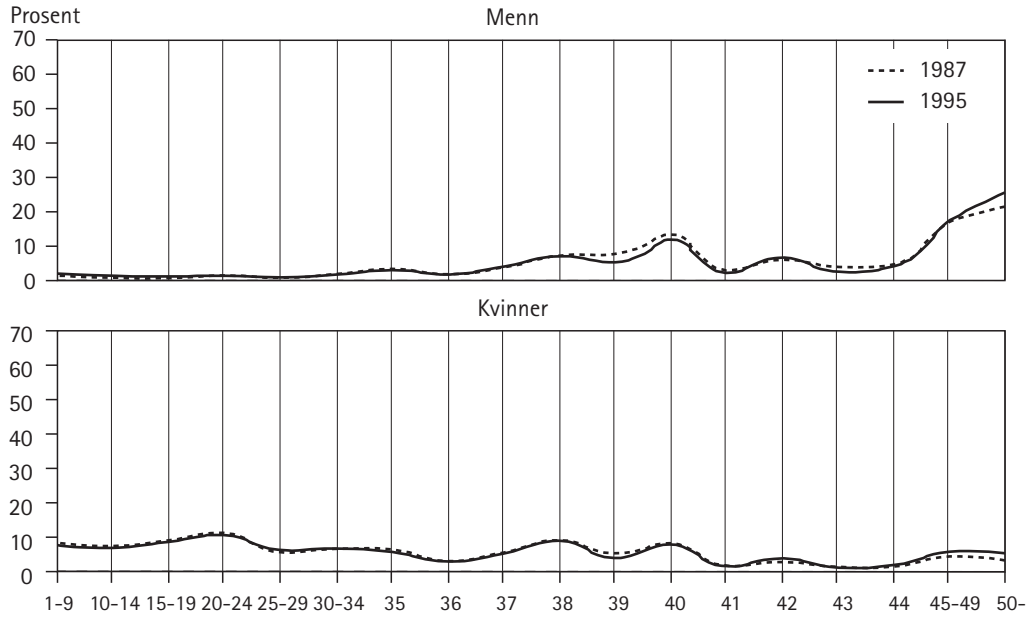
**Figur 1c Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønsmottakere, Frankrike**



Kilde: Eurostat Gerhard Bosch © IAT 1998

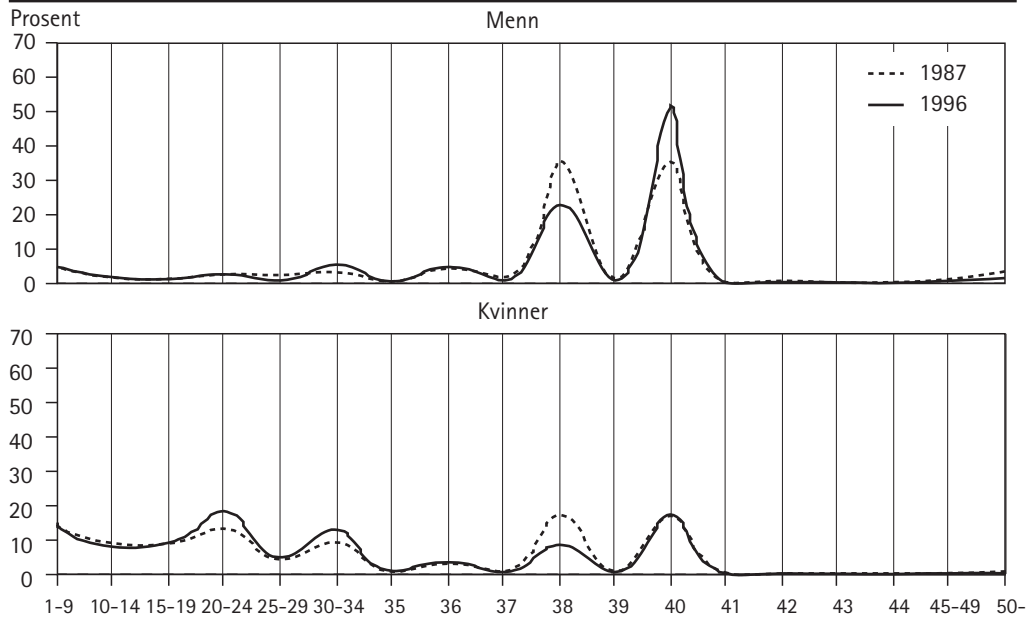


**Figur 1d Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønnsinntakere, Storbritannia**



Kilde: Eurostat Gerhard Bosch © IAT 1998

**Figur 1e Fordeling av ordinær arbeidstid per uke for lønnsinntakere, Nederland**



Kilde: Eurostat Gerhard Bosch © IAT 1998

Sammenhengen mellom utdanning og yrkesaktivitet blir stadig viktigere. Særlig utpreget er forskjellene i yrkesaktivitet etter utdanningsstatus hos kvinner. Mens 81,1% av alle kvinner i EU mellom 25 og 54 år og med en høyere utdanningskvalifikasjon var yrkesaktive, lå yrkesdeltakelsen for kvinner med en lavere utdanningskvalifikasjon på 48,0% (tabell 5). Også hos menn finner vi disse forskjellene, om enn langt mindre utpreget. Dette fordi mennene som følge av sin tradisjonelle forsørgerrolle er mye sterkere yrkesorientert. Riktignok ligger yrkesdeltakelsen blant menn med lavere kvalifikasjoner i de fleste europeiske land under tilsvarende nivå for kvinner med høye kvalifikasjoner. Her har manns- og kvinnerollene allerede endret seg betydelig. I morgendagens kunnskapssamfunn blir altså yrkesutsiktene stadig sterkere differensiert etter utdanningsnivå, og utdanning blir inngangsbilletten til arbeidsmarkedet.

Denne sammenhengen mellom utdanning og yrkesdeltakelse har flere grunner både på mikro- og makronivå:

- Personer med høyere utdanningsnivå får adgang til mer interessante og bedre betalte aktiviteter. Positive yrkeserfaringer styrker deres arbeidsmotivasjon, som allerede er høy på grunn av store utdanningsinvesteringer.
- For å beholde slike høyere kvalifiserte stillinger, som oftest er knyttet til et bestemt yrke eller et bedriftsinternt arbeidsmarked, er kontinuerlige yrkesbiografier og kontinuerlig læring nødvendig. Til forskjell fra ukvalifiserte aktiviteter, som man til enhver tid kan gå inn og ut av uten å tape noe, står karrieremuligheter på spill.

**Tabell 5 Yrkesdeltakelse for menn og kvinner (25–54 år) etter utdanningspotensiale, EU 1997**

	Lav		Middels		Høy	
	M	K	M	K	M	K
Danmark	78,9	62,5	89,3	77,0	93,0	87,9
Tyskland	73,3	49,8	84,8	68,7	92,4	80,7
Frankrike	78,9	56,0	88,4	71,1	90,2	80,9
Sverige	76,0	65,5	81,8	78,8	86,3	87,1
Storbritannia	78,3	63,0	86,7	74,0	93,1	85,9
EU 15	79,0	48,0	86,3	68,3	91,2	81,1

Kilde: Den europeiske kommisjon, 1998 © IAT 1998 bodec2.vjj

- Høyt kvalifiserte arbeidstakere har bedre muligheter til å nyorientere seg ved strukturomlegginger. Her er evnen til å skaffe seg videreutdanning særlig viktig. Bruken av førtidspensjonering er et klart bevis på sammenhengen mellom utdanning og strukturendringer. Særlig eldre, ukvalifiserte arbeidstakere trekker seg tidlig ut av yrkeslivet<sup>2</sup>.
- Ved høy arbeidsledighet har bedriftene større valgmuligheter og velger den best kvalifiserte arbeidskraften, slik at ledigheten alltid er størst blant de mindre kvalifiserte.
- Et høyt utdanningsnivå er også en forutsetning for jobbdeling. «Ubestatte» arbeidstimer kan ikke fordeles på flere gjennom individuelle eller kollektive arbeidstidsforkortelser med mindre det er nok av kvalifisert arbeidskraft ledig på markedet. Når verken deltidsstrategien i Nederland eller den høye fluktuasjonen i Danmark – som følge av foreldrepermisjoner og rett til deltidsarbeid – ikke har ført til stramhet i arbeidsmarkedet, kan det bare forklares med det høye utdanningsnivået i de to landene<sup>3</sup>.
- Økt utdanning kan altså skape en positiv sirkel der både tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft øker. Den nære sammenhengen mellom humankapital og bruttonasjonalprodukt taler for dette. Med fratrekk for avskrivninger er humankapitalen et mål på utdanningsinvesteringene (DIW 1997).

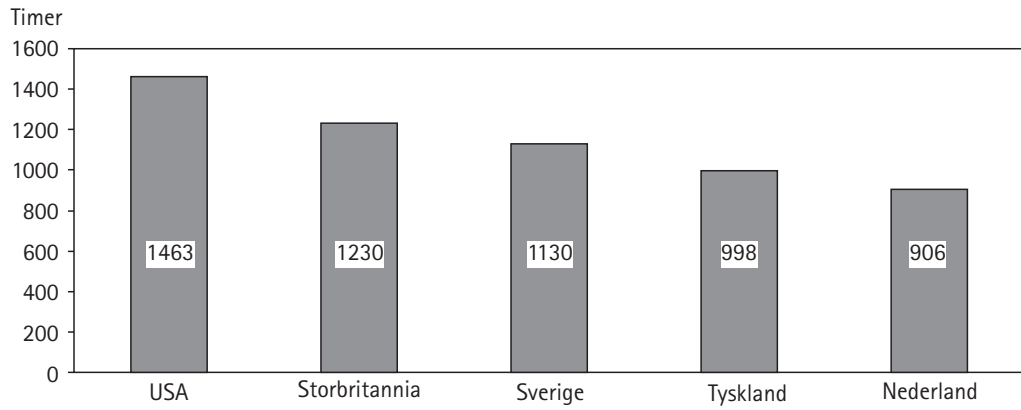
### 2.3 Betalt og ubetalt arbeid

Lønnsarbeid utgjør en betydelig større belastning på husholdningene i land som USA og Storbritannia enn i Tyskland og Nederland. I USA ligger gjennomsnittlig arbeidstid per år for alle personer i yrkesaktiv alder – altså iberegnet ikke-yrkesaktive og deltidsarbeidende – 465 timer høyere enn i Tyskland og 558 timer høyere enn i Nederland (se figur 2). Til tross for den vesentlig høyere arbeidsbelastningen i land med deregulerte arbeidsmarkeder er diskusjonen om deling av arbeid stort sett opphørt, og inntektsspørsmålet er kommet i forgrunnen.

<sup>2</sup> Blant annet ligger yrkesdeltakelsen blant menn mellom 55 og 64 år med lave kvalifikasjoner på bare 41,6%, sammenliknet med en yrkesdeltakelse på 63,1% for de høyere kvalifiserte (EU 1998).

<sup>3</sup> Sammenhengen mellom arbeidsdeling og kvalifikasjoner går vi nærmere inn på i kapittel 4.2.

**Figur 2** Årlig arbeidstid per person i yrkesaktiv alder 1996



Kilde: OECD 1996, egne beregninger. Gerhard Bosch © IAT 1998

Den ulike fordelingen av individuell arbeidstid på menn og kvinner er en følge av arbeidstidsbeslutninger tatt på husholdningsnivå. Tradisjonelt er kvinnen ansvarlig for reproduksjonsarbeidet og mannen for inntektsgivende arbeid. Denne arbeidsdelingen kan bare analyseres ved å undersøke tidsbudsjettene for begge typer arbeid. Goldschmidt-Clermont og Pagnossin-Alagisakis (1995) har i en rapport til FN sammenfattet foreløpig statistisk materiale fra 14 industriland som viser fordelingen av lønnsarbeid og eget arbeid. De skiller mellom ikke-økonomiske (personlige) aktiviteter som personlig pleie, utdanning, sosiale aktiviteter, hobbyer osv. og økonomiske aktiviteter. De økonomiske aktivitetene deles så inn i lønnsarbeid og ubetalte økonomiske aktiviteter som produksjon og tilberedning av matvarer, barneoppdragelse, pleie av voksne, samfunns-, bygnings-, reparasjons- og husholdningsarbeid. Skillet mellom personlige aktiviteter og de to gruppene av økonomiske aktiviteter ligger i kriteriet «tredjeperson»: En økonomisk aktivitet kan, i motsetning til en personlig aktivitet, delegeres til en annen person. Dette gjelder for eksempel tilberedning av et måltid, men ikke det å høre på musikk eller å sove. «Tredjeperson»-kriteriet gir mening fordi det illustrerer muligheten for utskiftning mellom monetarisert og ikke-monetarisert aktivitet. Ubetalt arbeid kan omgjøres til betalt arbeid og omvendt.

De viktigste resultatene av tidsstudiene fra 14 industriland er<sup>4</sup>:

<sup>4</sup> Som metode benyttes spørreundersøkelser eller egne registreringer; reisetid regnes delvis inn i arbeidstiden, delvis ikke. På grunn av dette og andre forskjeller oppfordrer forfatterne sterkt til ikke å bruke de foreliggende data i noen transnasjonal sammenlikning med mindre det gjennomføres koordinerte datainnsamlinger, som nå planlegges i EU.

- Samlet tidsforbruk på økonomiske aktiviteter for personer over 15 år ligger mellom 6 t. 16 min. og 7 t. 34 min. i gjennomsnitt for alle ukedager, altså iberegnet helger, høytider og ferier.
- Samlet tidsforbruk på eget arbeid ligger omtrent på høyde med lønnet arbeid.
- Menn bruker mer tid på lønnet arbeid enn kvinner. For menn utgjør lønnsarbeid mellom 53% og 79% av samlet tidsforbruk på økonomiske aktiviteter, for kvinner mellom 19% og 58% (tabell 6).
- Målt i tidsforbruk tilsvareer eget arbeid 43% (+/- 10) av bruttonasjonalproduktet<sup>5</sup>.
- De siste 30 årene har tidsforbruket både på lønnsarbeid og eget arbeid vært synkende.
- Tidsforbruket på lønnsarbeid og eget arbeid minker svært langsomt både for menn og kvinner, men kvinner investerer fortsatt betydelig mer tid i eget arbeid.
- Innenfor eget arbeid avtar tidsforbruket på mat, klær og bolig, mens det øker på innkjøp og organisering (papirarbeid, organisering av tjenesteytelser osv.).

Disse tidsstudiene viser hvor viktig eget arbeid er for den økonomiske velstanden i samfunnet. De viser også at eget arbeid i overveiende grad er kvinnes domene, selv om mennenes andel har økt noe. Siden datagrunnlaget varierer fra land til land, kan resultatene ovenfor ikke overføres til internasjonale sammenlikninger. Det bør likevel påpekes at den veldige forskjellen mellom nederlandske og danske kvinners tidsforbruk på betalte (4:19) og ubetalte (1:53) økonomiske aktiviteter tydelig gjenspeiler forskjellen<sup>6</sup> i kvinnes yrkesdeltakelse, som var enda mer utpreget i 1987.

Siden kvinnes yrkesdeltakelse nå er raskt økende i alle de aktuelle landene, blir spørsmålet hvordan reproduksjonsarbeid og lønnsarbeid står i forbindelse med

<sup>5</sup>I Vesttyskland lå andelen i 1992 mellom 33 og 55% alt etter beregningsmetode. Her ble imidlertid arbeidsinnsatsen målt uten hensyn til sin økonomiske effektivitet. Man kan altså ikke på grunnlag av disse tallene si om bruttonasjonalprodukt ville bli doblet ved å omgjøre ikke-monetarisert arbeid til monetarisert arbeid. Når eget arbeid omgjøres til lønnsarbeid, rasjonaliseres det og skrumper i volum.

<sup>6</sup>I 1987 lå yrkesdeltakelsen for nederlandske kvinner 28% lavere enn for danske kvinner (OECD 1997a).

hverandre. For å finne ut av dette tar vi for oss yrkesmønstrene for menn og kvinner i yrkesaktiv alder (20–59 år) i husholdninger med og uten barn (yngre enn 15 år).

Tabell 7 og 8 viser yrkesmønstrene for par med og uten barn under 15 år. Den klassiske modellen med en mannlig eneforsørger er blitt unntaket i dagens Europa, og dominerer bare i Spania. Husstander med mannlig eneforsørger utgjør bare mellom 13,5% (UK) og 37,8% (Irland). I 7,1% av EU-husholdningene er kvinner eneforsørgere. Sannsynligvis har denne andelen økt betydelig de senere år, og dette er et vesentlig kjennetegn på det nye mangfoldet av familiestrukturer.

Et overraskende trekk er at andel toinntektshusholdninger i EU bare synker fra 54,9% til 51,4% når husholdningen har barn under 15 år. I noen land, bl.a. Østerrike, blir det faktisk flere toinntektshusholdninger når paret har barn. Dette kan ha flere grunner. I husholdninger med barn er det økonomiske behovet for å tjene penger større enn i husstander uten barn, og i husstander med barn finner vi yngre og bedre utdannede kvinner med et annet yrkesmønster enn det vi finner i de eldre kohortene.

**Tabell 6 Fordeling av arbeidstiden på lønnsarbeid og eget arbeid etter kjønn. Gjennomsnittstid per person. Timer og minutter per dag (t:m)**

Alder	Danmark 1987 (16-74)		Frankrike 1985/86 (15 +)		Tyskland 1991/92 (16 +)		Storbritannia 1985* (15 +)		Nederland 1987 (12 +)		USA 1985 (15 +)	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Kjønn												
Tid brukt på lønnsarbeid												
t:m	6:00	4:19	4:00	2:10	4:28a	2:12a	4:39	2:34	2:58a	1:13a	4:31	2:47
%	79	58	62	30	61	30	68	37	52	19	63	37
Tid brukt på eget arbeid												
t:m	1:38	3:10	2:28a	4:59a	2:53	5:08	2:12	4:19	2:47b	5:03b	2:37	4:46
%	21	42	38	70	39	70	32	63	48	81	37	63
Arbeidstid totalt												
t:m	7:38	7:29	6:28	7:09	7:21	7:20	6:51	6:53	5:45	6:17	7:08	7:33
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Merknader:

På grunn av avrunding gir ikke prosentene alltid en sum på 100.

Frankrike: (a) uten reisetid til og fra arbeid.

Tyskland: tid brukt på lønnsarbeid: med reisetid og annen arbeidsbundet tid, uten middagspause.

Storbritannia: "1985" betyr mellom 1983 og 1987.

Nederland: (a) uten reisetid. (b) med reisetid, uten prat, lesing og lek med barn.

Kilde: Goldschmitt-Clermont/ Pagnossin-Aligisakis 1995 © IAT 1998

Enda større enn spredningen i yrkesaktivitet totalt sett er variasjonen i yrkesmønster når vi sammenlikner husstander med og uten barn (tabell 9 og 10). I Nederland arbeider begge partnerne heltid bare i 20,6% av husholdningene med to inntekter. Kombinasjonen av mannlig heltid og kvinnelig deltid dominerer. Når det er

**Tabell 7 Husholdninger – uten barn – med to forsørgere, med eneforsørger og uten yrkesinntekt i prosent, 1996**

	To forsørgere	Mannlig eneforsørger	Kvinnelig eneforsørger	Uten yrkesinntekt
Storbritannia	72,9	13,5	6,3	7,4
Frankrike	59,9	23,5	8,3	8,4
Tyskland, Vest	59,7	24,2	7,7	8,4
Nederland	59,5	26,7	5,7	8,1
Østerrike	58,5	24,9	7,4	9,4
Tyskland, Øst	57,0	20,7	10,7	11,4
Portugal	54,5	29,8	7,0	8,5
Belgia	50,8	33,4	4,8	11,1
Irland	45,2	37,8	5,2	12,0
Spania	29,2	50,6	5,7	14,4
EUR 13	54,9	27,9	7,1	10,1

Kilde: Eurostat, Labour Force Survey, 1996 © IAT 1998 bosepA5.vjj

**Tabell 8 Husholdninger – med barn – med to forsørgere, med eneforsørger og uten yrkesinntekt i prosent, 1996**

	To forsørgere	Mannlig eneforsørger	Kvinnelig eneforsørger	Uten yrkesinntekt
Portugal	67,1	27,3	3,8	2,0
Tyskland, Øst	64,0	26,8	5,5	3,8
Belgia	61,6	30,3	2,5	5,6
Storbritannia	61,0	26,3	3,3	9,3
Østerrike	60,6	32,0	4,8	2,7
Frankrike	57,3	33,3	4,1	5,4
Nederland	52,4	39,8	2,6	5,2
Tyskland, Vest	50,8	40,5	3,5	5,1
Irland	39,0	45,4	4,1	11,6
Spania	32,7	53,5	4,1	9,6
EUR 13	51,4	38,6	3,4	6,5

Kilde: Eurostat, Labour Force Survey, 1996 © IAT 1998 bosepA6.vjj

barn i husholdningen, synker faktisk andelen av toinntektshusholdninger der begge arbeider heltid til 3,9%. I Portugal blir det sogar flere toinntektshusholdninger når man har barn, noe som vel først og fremst skyldes landets meget lave inntektsnivå.

**Tabell 9 Nasjonale profiler for yrkesmønster i toinntektshusholdninger uten barn i prosent, 1996**

	Begge heltid	Mann HT Kvinne DT	Mann DT Kvinne HT	Mann DT Kvinne DT
Portugal	47,7	5,3	1,1	0,4
Storbritannia	46,1	24,6	1,1	1,1
Tyskland, Øst	44,8	11,4	0,4	0,4
Frankrike	42,2	15,5	1,4	0,8
Østerrike	40,7	15,9	1,1	0,8
Tyskland	37,6	20,5	0,9	0,7
Belgia	36,2	13,3	0,9	0,4
Irland	35,7	8,3	0,8	0,4
Spania	24,0	4,6	0,4	0,2
Nederland	20,6	33,2	1,7	4,0
EUR 13	37,4	15,7	1,0	0,8

Kilde: Eurostat, Labour Force Survey, 1996 © IAT 1998 bosepA/.vjj

**Tabell 10 Nasjonale profiler for yrkesmønster i toinntektshusholdninger med barn i prosent, 1996**

	Begge heltid	Mann HT Kvinne DT	Mann DT Kvinne HT	Mann DT Kvinne DT
Portugal	59,7	6,3	0,9	0,2
Tyskland, Øst	45,8	27,6	0,3	0,3
Belgia	36,3	24,4	0,6	0,3
Frankrike	35,7	20,2	0,8	0,6
Østerrike	33,0	25,7	1,1	0,8
Spania	26,5	5,5	0,5	0,2
Irland	25,9	12,1	0,6	0,4
Storbritannia	20,5	39,3	0,5	0,7
Tyskland	20,8	28,8	0,6	0,6
Nederland	3,9	43,5	0,8	4,2
EUR 13	28,7	21,5	0,6	0,6

Kilde: Eurostat, Labour Force Survey, 1996 © IAT 1998 bosepA8.vjj



### 3 Arbeidstid og arbeidsorganisering

Sammenhengen mellom arbeidstid og arbeidsorganisering kan analyseres fra to forskjellige synsvinkler, nemlig bedriftenes og de ansattes. For bedriftene blir det i dag stadig viktigere å tilpasse arbeidstiden til ordresituasjonen og å utnytte dyre investeringer over lengre tid. Men også de ansattes arbeidstidspreferanser har endret seg. Her spiller kvinnenens økte yrkesdeltakelse en viktig rolle, i likhet med økt interesse for permisjon til videreutdanning og glidende overganger til og fra yrkeslivet.

Bedrifter og arbeidstakere har ikke nødvendigvis sammenfallende arbeidstidsbehov. Framtidsrettede arbeidstidsstrukturer må i størst mulig grad forene arbeidstakernes og bedriftenes behov. I Europa i dag ser vi at det eksperimenteres med dette i mange bedrifter. Blant annet har arbeidstiden i europeisk bilindustri etter 40 års stillstand vært i stadig bevegelse de siste 10 årene, og alle oversikter som er mer enn 2 år gamle er foreldet. Tilsvarende gjelder for mange andre bransjer.

Bedriftene søker nye former for arbeidsorganisering, og forhandler med de ansatte om betingelsene for dette. En viktig utløsende faktor for nytenkning rundt arbeidsorganisering er også arbeidstidsforkortelser, enten de gjennomføres individuelt i form av deltid eller kollektivt i form av nedsatt ukentlig eller årlig arbeidstid. For bedriftene er det ikke likegyldig hvordan produktivitetmarginene fordeles. Skjer det i form av lønn, vokser etterspørselen og arbeidsorganiseringen i bedriftene blir i første omgang uberørt. Nedsatt arbeidstid innebærer derimot alltid et inngrep i arbeidsorganiseringen i en bedrift, og bedriften må da vurdere tiltak som nye skiftordninger for å opprettholde kapitalutnyttningen.

Per i dag kan vi se to forskjellige utviklingstendenser i arbeidsorganiseringen i Europa: Noen bedrifter som satser på fagkunnskap og kompetanse, forsøker å utvikle arbeidstidsfleksibiliteten hos kjernepersonalet samtidig som det tas mest mulig hensyn til de ansattes interesser. Disse bedriftene satser på flate hierarkier, medansvar, medbestemmelse, teamarbeid og stabil sysselsetting, og bryter med taylorismens tradisjoner. Parallelt ser vi imidlertid at taylorismen styrker sin stilling, spesielt i personalintensive sektorer innen tjenesteyting der priskonkurransen er sentral. Kompetansen konsentreres om få ansatte og fleksibiliteten sikres ved hjelp av et løsere tilknyttet personale. De ansattes interesser tillegges liten vekt.

Med disse innledende bemerkningene ønsket jeg å vise at det på den ene siden er flere høyst forskjellige årsaker til endringene i arbeidstid og arbeidsorganisering, og at det har utviklet seg forskjellige former for arbeidsorganisering som

eksisterer side om side og konkurrerer med hverandre. Sett på bakgrunn av det mangfold av måter å organisere arbeidet på som nå gjør seg gjeldende, er det for tidlig å snakke om taylorismens død.

### **3.1 Flexibilitet for kjernepersonale ved ikke-tayloristisk arbeidsorganisering**

Bedrifter som er konkurranseutsatt på kvalitet, må utvikle personalets kompetanse. De kan ikke produsere sine kundespesifikke produkter eller tjenester med et stadig skiftende personale. For å sikre høy produktkvalitet, men også for å motivere de ansatte, reduseres den tayloristiske arbeidsdelingen og oppgavene integreres. Mengden av produktvarianter øker etter hvert som man tilpasser seg kundenes ønsker, og sterkt sentralistiske ledelsesstrukturer kan ikke håndtere dette. Derfor blir stadig flere oppgaver delegert til team eller arbeidsgrupper.

Oppretting av team er også et virkemiddel for å gi den enkelte arbeidstaker større mulighet til å bestemme sin egen arbeidstid. For etter hvert som arbeidstiden gjøres til en buffer mot varierende oppdragsmengder, vil den enkelte medarbeider i en sterkt arbeidsdelt produksjon få mindre herredømme over sin egen tid. I grupper kan derimot slike tidsmessige pressfaktorer fordeles fleksibelt. Spesielt i grupper som er heterogent sammensatt (f.eks. med hensyn til alder, livssituasjon og kjønn), øker den enkeltes sjanser til å få gjennomslag for sine arbeidstidspreferanser.

Den desentraliserte kompetansen til slike arbeidsteam er imidlertid bare én side av saken. Slike team inngår i større bedriftssammenhenger, og arbeider ut fra målsetninger og kriterier vedrørende forhold som servicetid – dvs. tiden da kunder kan benytte seg av de tjenester som tilbys, utvidelse av driftstiden eller konjunktur- og sesongavhengige variasjoner i produksjonen.

Det nye er at bedriftene ikke lenger søker å utvide eller tilpasse kapasiteten i store sprang, for eksempel gjennom et ekstra skift per uke. Med et nytt skift dobles driftstiden og kapasiteten, og etterspørselsøkningen må være stor for at en slik utvidelse skal være forsvarlig. I tillegg er utvidet driftstid ofte bare nødvendig i enkelte flaskehalser, ikke i hele bedriften. Takket være økt kostnadsbevissthet har bedriftene utviklet nye metoder for å justere driftstidene. Ved hjelp av gjennomgående pauser, forskjøvet arbeidstid og varierende daglig skiftlengde er det utviklet et bredt spekter av driftstidsvarianter som kan benyttes alt etter behov. På grunnlag av en slik meny utarbeidet i forhandlinger med bedriftsutvalgene har Mercedes

begynt å differensiere driftstidene alt etter etterspørsel og kapitalintensitet i forskjellige avdelinger (figur 4).

I dag kan produksjonsbedriftene i enda mindre grad enn før kompensere for sesongvariasjoner ved hjelp av lagerhold. Produktutvalget har økt så sterkt at et omfattende lagerhold er blitt for dyrt. Dermed får både oppdragssituasjon og forstyrrelser i produksjons- og underleverandørkjeden øyeblikkelig innvirkning på arbeidstiden. Arbeidstid erstatter altså lagerhold, og mennesket blir den egentlige bufferen i økonomien. En stor europeisk bilfabrikk hadde for to år siden varelager

**Figur 3 Arbeidstid, arbeidsorganisering, sysselsetting – bedriftseksempler på fleksibilitet etter forhandlinger**

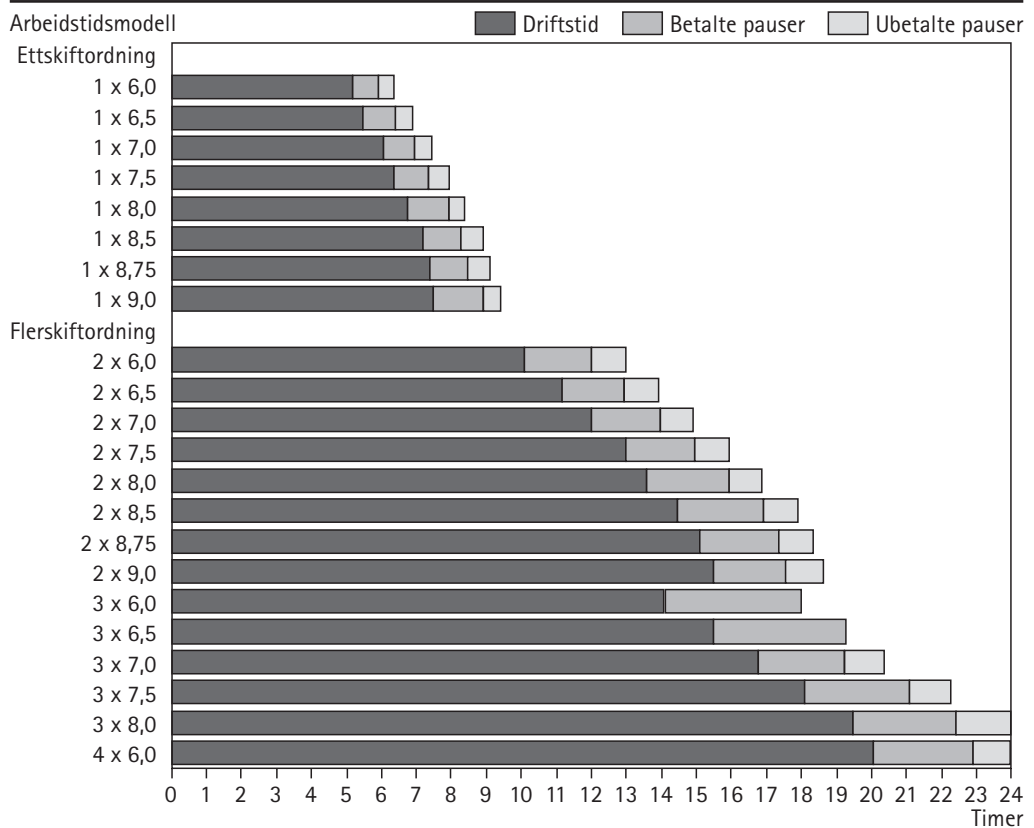
Bransje	Gruppenes kompetanse	Ansattes arbeidstids-suverenitet	Variasjonsbredde for arbeidstidskonto (timer)*	Tiltak ved nådde grenser	Arbeidstidskonto og bemanning	Bedriftsutvalgets rettigheter
Bilproduksjon	Arbeidsinndeling Ferieplanlegging	Uformelle avtaler	+/-200	Samtale med ansatt	Ved begrenset mulighet for avspasering av plusstimer: nyansettelser	Innsynsrett i arbeidstidskonto
Medisinsk-teknisk industri	Planlegging Styring Kvalitetssikring	Selvstendig utforming; avtales i grupper	+/-150	Ved 120 t: samtale mellom bedriftsutvalg, klubbledelse og ansatt	Ved 2/3 av kapasitet for kostnadssted: drøfting av personaltiltak	Innsynsrett i arbeidstidskonto
Trykkmaskiner	-	Fleksitid (individuell) prioriteres foran annualisert arbeidstid (kollektiv); ansatte regulerer arbeidstiden	Fleksitid: +/- 40 t Annualisert: +/- 100 t ekstra	Plusstimer strykes, minus trekkes i lønn (i teorien; i praksis utbetales pluss)	Ved nådd grense (140 t): diskusjon om personaltilpasningstiltak	Innsynsrett, røde og gule konti meldes automatisk
Læremiddel-produksjon	Disponering lagerhold kvalitet leveringsfrister	Variabel arbeidstid, reguleres av team	Ubegrenset	Plusstimer strykes, Minustimer trekkes i lønn	Søknad om ekstrahjelp på bedriftsutvalgets initiativ	Innsynsrett i tidskonto diskusjon om kontostatus
Forsikring	Saksbehandling	Variabel arbeidstid fastlagt: Servicetid reguleres av team	«Trafikklys-modell»; rødt: > +/- 25 bare unntaksvis og forbigående	Se trafikklys-modell.	Ved rød sone: drøfting av tiltak innen arbeidsorganisering og personalplanlegging	Innsynsrett i tidskonto, automatisk informasjon ved «rødt område»
Bildelproduksjon	Arbeidsforberedelse, planlegging, kvalitetsutvikling, kvalifisering, arbeidstid og ferie	Grupper regulerer arbeidstid variabel arbeidstid	+/- 50 timer, ikke mer enn 20 timer pr. måned	Pluss bortfaller; minus må innarbeides	Nyansettelser ved behov for mer enn 6 måneders tariffestet arbeidstid	Innsynsrett

\* Tariffestet arbeidstid er 35 uketimer i industribedriftene, 38 timer i forsikring.

Kilde: Lindecke 1998 © IAT 1998 bosepAbb11.vjj

for seks dagers produksjon. Dette utgjorde en kapitalbinding på 150 mill. DM. I dag er lagerholdet redusert til mindre enn to dagers produksjon, og målet er å komme ned i seks timer innen få år. Arbeidstiden i produksjonen blir altså mer kundeorientert, og nærmer seg til dels forholdene i tjenesteytende sektor. I mange europeiske land er åpningstidsbestemmelsene i varehandelen blitt myket opp og til dels fjernet, og de ansattes arbeidstid fordeler seg dermed over et større tidsrom per uke. Varierende ordretilgang kan takles mer prisgunstig ved å fordele arbeidstiden fleksibelt over hele året enn ved å veksle mellom overtid og nedsatt arbeidstid. Derfor bruker bedriftene i økende grad året, og ved store ordresykluser flere år, som referansepunkt for arbeidsplanleggingen i stedet for uken. Bedriftsundersøkelser viser at det hittil bare er en liten del av bedriftene i EU som har innført årsarbeidstid. Slike spørreundersøkelser er imidlertid misvisende siden det finnes funksjonelle ekvivalenter til årsarbeidstid. Mange bedrifter har i praksis for lengst

**Figur 4 Driftstid ved forskjellige arbeidstidsmodeller**



Gerhard Bosch © IAT 1998

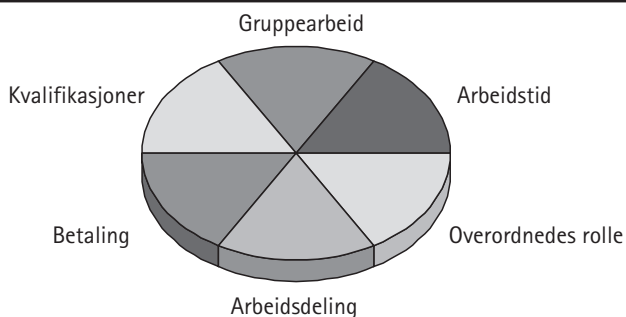
innført årsarbeidstid gjennom gunstig fordeling av fridager, ferieplanlegging, utvidelse av fleksitidsystemet eller ved å la grupper bestemme sin egen arbeidstid ut fra produksjonskriterier og ikke bare innsatskriterier (arbeidstid). De unngår bare å bruke begrepet årsarbeidstid, som er sterkt omstridt i enkelte land (Bosch 1997).

Eksemplene i figur 3 viser at gruppearbeid er innført i bedrifter i forskjellige sektorer, og at en av gruppenes hovedoppgaver er å regulere arbeidstidsspørsmål. Den rikholdige ledelseslitteraturen fra de senere år har nesten fullstendig ignorert disse spørsmålene, og i stedet konsentrert seg om andre temaer som fordelene med redusert arbeidsdeling gjennom integrert produksjon og kvalitetskontroll.

Imidlertid blir det stadig klarere at arbeidsorganisering består av en rekke byggesteiner. Blir en av disse forskjøvet, får det vidtrekkende konsekvenser for hele byggverket (figur 5). Forutsetningen for fleksibel arbeidstid i en gruppe er at de ansatte kan vikariere for hverandre. Dette forutsetter som regel mindre arbeidsdeling i gruppen. Deltakerne må beherske flere ferdigheter («multiskilling»), og dette krever kvalifiseringstiltak. Overordnede får en annen rolle enn før. De gir færre direkte pålegg og blir mer meklere og koordinatore. Ofte må lønssystemene endres: lønnsnivået retter seg for eksempel ikke etter kravene på en enkelt arbeidsplass, men i et arbeidssystem. Eller: bonuser utbetales for gruppeinnsats, ikke for enkeltprestasjoner.

For å utvikle fleksibilitet hos kjernepersonale blir bedriftene stadig mer avhengige av de ansattes aktive medvirkning og motivasjon. Derfor tillegges deres interesser særlig stor vekt ved slike former for arbeidsorganisering. I tillegg til disponeringsmulighetene i gruppen kan de ansatte blant annet avspasere overtid. Usosial arbeidstid (helg, lørdag og natt) gir krav på ekstra lønn, og attraktive fritidsblokker – for eksempel langhelger – legges inn i skiftplanene.

**Figur 5 Arbeidstid og arbeidsorganisering**



Gerhard Bosch © IAT 1998

## 3.2 Fleksibilitet for løsere tilknyttet personale ved tayloristisk arbeidsorganisering

I motsetning til hva ledelseslitteraturen hevder, er taylorismens tidsalder på ingen måte over. I deler av tjenesteytende sektor med sterk priskonkurranse er taylorismen i ferd med å få et nytt oppsving. Eksempler på «retaylorisering» av arbeidsformene finnes imidlertid også i andre sektorer, blant annet bygningsbransjen. Drivkraften i retayloriseringen er lønnsforskjeller mellom kvalifisert og mindre kvalifisert arbeid og tilgang til en arbeidskraftreserve med lavere kvalifikasjoner. I den tyske bygningsindustrien er det spesielt innvandringen som har ført til at slike reserver har oppstått de senere år. Jeg tenker her på portugisiske og østeuropeiske bygningsarbeidere som arbeider i Tyskland. I tjenestesektoren er det som før nevnt kvinner og studenter som utgjør disse arbeidskraftreservene. I bygningsindustrien er tayloristiske arbeidsformer knyttet til svært lang arbeidstid, mens det i mange tjenestesektorer satses på differensiert arbeidstid.

Et typisk eksempel på tayloristisk arbeidsorganisering er dagligvarehandelen. En undersøkelse i fire land (NL, D, UK, F) viser at arbeidskraften i økende grad disponeres ut fra forskjellige kvalifikasjonsbehov.

«De tre arbeidsområdene i selvbetjente dagligvareforretninger (betjente disker, etterfylling av varer, kassaekspedering) stiller forskjellige krav til kvalifikasjoner. Økende bruk av scanner gjør at arbeidet i kassen stort sett krever mindre forkunnskaper enn arbeid ved betjente disker. Når arbeidet organiseres ut fra en slik funksjonell differensiering, blir kvalifisert personale, som jo også har høyere lønn, stort sett ikke satt til kassarbeid, som de er overkvalifisert til. Målet er at varekunnskapen og kvalifikasjonene som disse rår over, bare skal benyttes til rådgivning og salg (ved betjeningsdisker). Etterfylling av hyllene krever enda færre kvalifikasjoner enn kassarbeid, og en tayloristisk organisering byr her på effektivitetsgevinster. Alle aktiviteter som har med det logistiske å gjøre, skjer i en fast rytme og kan i stor grad gjøres til rutinearbeid» (Kirsch et al. 1998).

Motivasjonen for en slik differensiering er forskjellig fra land til land. I Tyskland har faglært arbeidskraft betydelig høyere lønn enn mindre kvalifiserte arbeidstakere. I Frankrike er det ikke så store forskjeller, og lønnspresset i retning av en taylorisering er derfor mindre.

En annen kilde til rasjonalisering i dagligvarehandelen er en nøye tilmålt bruk av arbeidstimer, noe som er lettere å gjennomføre med deltidsansatte enn med

heltidsansatt personale. Personalsjefen i et fransk supermarked uttrykker det slik: «Hvis jeg går ut fra 350 arbeidstimer per dag, er det klart at det har mye å si om jeg kan fordele disse timene på 200 eller 300 personer. I det siste tilfellet har jeg langt flere muligheter til å foreta tilpasninger alt etter kundetilstrømning. Noen timer om dagen må jo alle kassene være åpne, mens det til andre tider holder med noen få» (Kirsch et al. 1998).

Nå er ikke arbeidsmarkedene i de forskjellige land like mottakelige for slike strategier. I Tyskland, Storbritannia og Nederland står flere deltidsansatte til disposisjon enn i Frankrike. Spesielt i Tyskland gjelder dette også for kvalifisert arbeidskraft. Dette gjenspeiles tydelig i personalstrukturene i daglivarehandelen. I Frankrike har antall deltidsansatte de siste årene økt mindre enn i Tyskland (tabell 11).

Underlagsmaterialet for opplysningene om Tyskland i 1990 og 1997 er ikke identisk.

Med økende arbeidsdeling og skreddersydd planlegging av arbeidstimer blir de ansatte i slike tayloristiske arbeidssystemer stadig mer avhengige av variasjoner i etterspørselen. Misnøye blant de ansatte over å måtte steppe inn på kort varsel uten ekstrabetaling er en faktor som det ikke kan ses bort fra.

**Tabell 11 Personalstruktur i franske og tyske supermarkeder og selvbetjente varehus (Andeler av personalet ansatt på heltid og deltid; Frankrike 1989 og 1996, Tyskland 1990 og 1997)\***

	Supermarkeder		Selbetjeningsvarehus / «Hypermarkeder»	
	Frankrike	Tyskland	Frankrike	Tyskland
Heltid (1989/1990)	76,8	52,2	67,8	47,3
Heltid (1996/1997)	ca. 67	29,2	ca. 67	38,4
Deltid (1989/1990)	23,2	47,8	32,2	52,7
andel under 15 t. pr. uke	ikke oppgitt	13,1	k.A.	10,9
Deltid (1996/1997)	ca. 33	70,8	ca.33	61,6
andel under 15 t. pr. uke	ikke oppgitt	29,2	k.A.	24,4%

\*Gjennomsnittsverdier; Frankrike uten midlertidig ansatte, Tyskland med ekstrahjelp.

Kilder: Kirsch et al., 1998 © IAT 1998

### 3.3 Men taylorismen var ikke død

Riktig nok utvikler mange europeiske bedrifter seg i retning av mindre arbeidsdeling og mer desentraliserte organisasjonsformer. Disse bedriftene beveger seg bort fra masseproduksjon og over mot enkeltproduksjon og kvalitetsprodukter. Det er imidlertid ikke snakk om slutten på taylorismen eller fordismen, siden vi i nye tjenestesektorer, men også i tradisjonelle fagarbeiderbransjer som bygningsindustrien, ser at taylorismen får ny utbredning. Disse sektorene er svært arbeidsintensive, de er utsatt for prispress og etterspørselen er svært kostnadselastisk.

De to mønstrene for arbeidsorganisering er gjengitt i figur 6. Vi ser at i de posttayloristiske organisasjonsformene er numerisk fleksibilitet (gjennom varierende arbeidstid) forbundet med funksjonell fleksibilitet (gjennom multifunksjonalitet). Ved tayloristisk organisering fanges variasjoner i ordretilgang opp av løsere tilknyttet personale, mens kompetansen som skal til for å sikre funksjonell fleksibilitet konsentreres om en liten kjerne av fast ansatte.

I motsetning til taylorismen som hersket i produksjonsindustrien for 90 år siden, er nytaylorismen ikke produksjonsdrevet, men styres gjennom arbeidsmarkedet. Den forutsetter lønnsdifferensiering og tilgang til et stort potensiale av fleksibel arbeidskraft på markedet. Dette potensialet er ikke like stort i alle land. Det blir større jo større inntektsspredningen er, jo mindre regulert arbeidsmarkedene er, jo lavere andel faglært arbeidskraft, jo høyere arbeidsløshet, jo høyere migrasjon av ukvalifisert arbeidskraft i Europa og jo færre kvinner som er fullt integrert i arbeidsmarkedet. Disse betingelsene taler for en større utbredning av post-tayloristiske former for arbeidsorganisering i Skandinavia enn i de angloamerikanske landene (jf. Bosch, 1996).

**Figur 6 Arbeidsorganisering og fleksibilitet**

Arbeidsorganisering	Fleksibilitet	
	Numerisk	Funksjonelt
Tayloristisk	Løst tilknyttet personale	Kjernepersonale
Post-tayloristisk	Kjernepersonale	

Gerhard Bosch © IAT 1998



Går vi ut fra at kvinnene i fremtiden vil være sterkere integrert i arbeidsmarkedet, at migrasjonen av lavt kvalifisert arbeidskraft vil avta med økende økonomisk utjevning i Europa, at det blir investert mer i kvalifikasjoner og at vi får flere arbeidsmarkedsreguleringer av typen minstelønn, da vil noen av de tayloristiske organisasjonsformene som gjør seg gjeldende i dag, ikke ha livets rett.

## 4 Arbeidstidsnedsettelse som sysselsettingspolitisk virkemiddel

### 4.1 Arbeidstidens utvikling gjennom 120 år

For 120 år siden var arbeidstiden i de fleste industriland rundt 3000 timer i året. Siden den gang er gjennomsnittlig arbeidstid redusert med neste 50% (tabell 12). Produktiviteten er blitt 10 til 43 ganger høyere, og lønningene er fem til seks ganger høyere når vi i mangel av andre data tar bruttonasjonalprodukt pr. innbygger som et tilnærmet mål på lønnsutviklingen. Etter våre oldeforeldres målestokk arbeider vi altså deltid med mange ganger full lønnskompensasjon.

I dag arbeides det ikke bare kortere tid, men også annerledes. Den høye produktivetsveksten har finansiert en tidobling av lønningene, men kunne ikke vært oppnådd uten helt nye former for arbeidsorganisering og utnyttning av produksjonsmidlene. Gjennom vitenskapelig organisering av arbeidet, som i taylorismen, ble arbeidet intensivert. Maskinene ble utnyttet lengre ved at dødtid ble eliminert og driftstiden utvidet. Bilindustrien forutsetter i dag at samlebandene skal ha en effektiv utnyttelsesgrad på 98% av foreskrevet driftstid – altså et nesten feilfritt produksjonsforløp. Det har imidlertid vist seg at kortere arbeidstid ikke er til hinder for en høy utnyttelse av produksjonsmidlene, det kreves bare en annen skiftorganisering. I bedrifter med kontinuerlig (7-dagers) produksjon – som i stål-,

**Tabell 12 Utvikling i arbeidstid, produktivitet per arbeidstime og bruttonasjonalprodukt per innbygger i % (1870 – 1992)**

	USA	Tyskland	Japan	Frankrike	Storbritannia
Arbeidstid	-46,3	-46,9	-36,3	-47,6	-50,0
Produktivitet per arbeidstime	+1287,6	+1734,7	+4352,2	+2127,9	+918,8
Bruttonasjonalprodukt per innbygger	+918,6	+998,3	+2632,0	+967,1	+501,7

Kilde: Maddison, 1995 © IAT 1998

tekstil- og kjemisk industri – ble det i forrige århundre arbeidet to skift; på begynnelsen av dette århundre gikk man over til tre, etter andre verdenskrig til fire og for noen år siden til fem skift.

Arbeidstidsforkortelsene de siste 100 år har altså ikke bare vært fordelingspolitikk. Gjennom sin innvirkning på arbeidsorganisering og driftstider har de også vært en viktig kilde til modernisering av arbeidsmetodene, og dermed til produktivitet og vekst. Riktignok er arbeidstidsforkortelser i stor grad blitt påtvunget utenfra gjennom lovgivning og tariffavtaler, men de har presset bedriftene til nye og mer produktive former for arbeidsorganisering. Kortere arbeidstid har dermed gått fra å være et fremmedelement til å bli en bestanddel av en effektiv arbeidsorganisering.

## **4.2 Å dempe trosmotsetninger gjennom analyse av vilkår for gjennomføring**

Få vil bestride at det med de produktivitetsøkninger som er oppnådd de siste 150 årene, ville ha oppstått en permanent massearbeidsløshet hvis ikke arbeidstiden var blitt redusert (Drèze 1986:36, Hicks 1946:301). Det som i et lengre perspektiv kan synes som en selvfølge, er imidlertid kontroversielt på kort sikt. Men hvordan skal arbeidstiden kunne reduseres på lang sikt når det aldri er det riktige tidspunktet for det?

Den høye og økende arbeidsløsheten i mange land viser at man i lengden ikke kan oppnå full sysselsetting gjennom vekst alene, og at nedsatt arbeidstid må være et viktig element i sysselsettingspolitikken i tillegg til vekst- og innovasjonspolitik. Det finnes heller ingen teoretiske argumenter for at man i fremtiden bare skulle fordele gevinsten av produktivitetsøkninger gjennom lønninger og ikke også gjennom arbeidstidsforkortelser.

I likhet med alle andre sysselsettingspolitiske virkemidler kan imidlertid også arbeidstidsforkortelser være mer eller mindre vellykket. Om en nedsettelse av arbeidstiden i et bestemt land ikke har ført til økt sysselsetting, kan man ikke dermed slutte at tiltaket ikke duger som sysselsettingspolitisk virkemiddel. Det kan være spesielle rammebetingelser, for eksempel overdrevne lønnsøkninger, tradisjonell ledelse eller problemer i arbeidsmarkedet som har forårsaket dette. Under andre forhold kan arbeidstidspolitik derimot gi svært gode resultater.

Altfor ofte blir motstandere og tilhengere av nedsatt arbeidstid bare sittende og utveksle trosbekjennelser. Disse motsetningene kan bare dempes ved at man

istedenfor å diskutere «om», ser på «hvordan» en arbeidstidsforkortelse bør gjennomføres. Dette gjelder like mye for en kollektiv nedsettelse av ukentlig arbeidstid som en individuell nedsettelse gjennom deltidsarbeid. I det følgende bidrar vi med noen erkjennelser angående «hvordan».

### **4.3 Forkortelser av arbeidsuken i Europa – forhold som bestemmer suksess eller fiasko**

Siden sist på 1970-tallet er arbeidsuken blitt redusert i mange land i Europa, noe som har satt sine spor i de ansattes arbeidstid (jf. kap. 2.1). Tallrike undersøkelser er gjennomført i de forskjellige landene for å fastslå sysselsettingseffekten av disse arbeidstidsforkortelsene. Det store problemet med slike undersøkelser er å isolere effektene av de tre faktorene vekst, produktivitet og arbeidstid. Et klart skille er ikke mulig å trekke verken i økonomien samlet sett eller på bedriftsnivå. Men med teoretisk og empirisk velfunderte hypoteser er det mulig å avgrense en korridor av sysselsettingseffekter. Ved hjelp av forskjellige metoder (regresjonsanalyse, spørreundersøkelser i bedrifter, case-studier, makroøkonomiske simulasjoner, komponentberegninger) kommer de fleste fram til positive sysselsettingseffekter på mellom 25 og 70% av den matematiske omfordelingseffekten (Bosch/Lehndorff 1998). Bare noen få undersøkelser anslår effektene til lik null (Hunt 1998) eller som negative (König/Pohlmeier 1987). Sysselsettingseffekten av arbeidstidsforkortelser er altså bedre enn sitt rykte.

Mens man i evalueringen av skatte-, penge- eller arbeidsmarkedspolitiske tiltak nå går ut fra at positive sysselsettingspolitiske resultater bare kan oppnås på spesielle betingelser, blant annet timing og god gjennomføring, er det fortsatt de generelle og unyanserte utsagnene som dominerer i arbeidstidsforskningen. Arbeidstidsforkortelser behandles som virkemiddel «i seg selv», ikke som et instrument som benyttes under spesifikke og høyst varierende historiske omstendigheter. Nettopp disse omstendighetene er avgjørende for suksess eller fiasko, og noen av dem skal i det følgende filtreres ut fra undersøkelser som hittil er gjort. Følgende seks vilkår synes å være spesielt viktige:

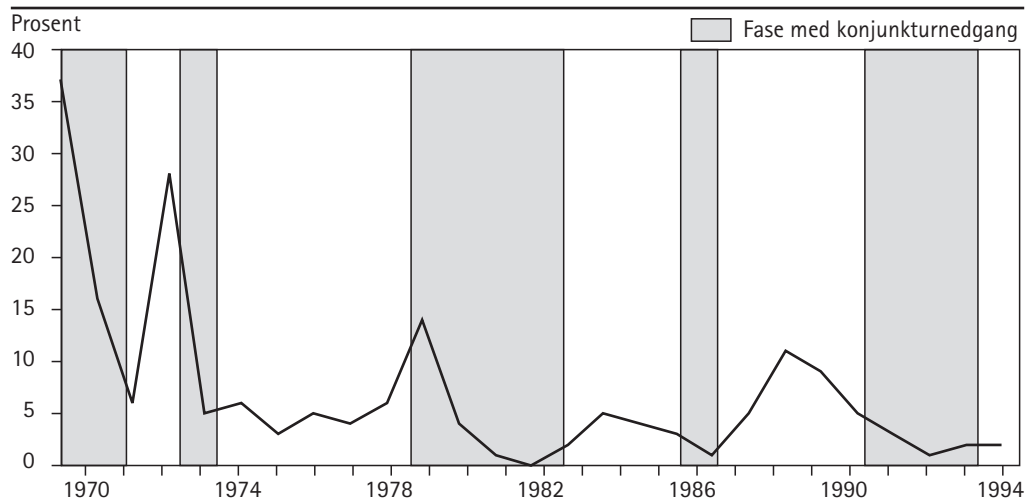
- 1) Lønnskompensasjon: Både i hverdagsdiskusjoner og i vitenskapelige debatter dominerer forestillingen om at arbeidstidsforkortelser med lønnskompensasjon (altså uforandret månedslønn ved kortere månedlig arbeidstid) betyr at kaken deles to ganger, altså at lønnskompensasjonen kommer i tillegg til vanlige

lønnsøkninger. Hvis det var slik, ville arbeidstidsforkortelser selvsagt innebære betydelige kostnadsøkninger. Hvis derimot arbeidstidsforkortelser og lønnsøkninger forhandles som en pakkeløsning, kan lønnskompensasjon for nedsatt arbeidstid veies opp av lavere lønnsøkninger. Hvis kostnadsøkningene ved en slik pakke ikke overstiger produktivitetsøkningen, blir stykklønnkostnadene uforandret. Ønsker man å redusere arbeidstiden i større skritt enn produktivtetsveksten gir rom for uten kostnadsøkning, kan dette bare skje uten full lønnskompensasjon (se f.eks. VW-modellen). Velger man mer langsiktige løsninger, kan arbeidstidsforkortelser gjennomføres i større skritt parallelt med lønnsøkninger uten at kostnadsnøytraliteten ofres. I den tyske metallindustrien og ved arbeidstidsnedsettelsene i Nederland var det nettopp slike mer langsiktige pakkeløsninger som ble valgt. Her finansierte de ansatte arbeidstidsforkortelsene selv gjennom lavere lønnsøkninger. I Norge ble arbeidstiden i metallindustrien, og deretter i hele økonomien, redusert fra 40 til 37,5 timer i uken fra 1986. Denne reduksjonen ble imidlertid ikke fulgt opp av lønnsforhandlinger tilpasset den nye situasjonen, og heller ikke av avtaler om mer fleksible former for arbeidstidsorganisering. Dette misforholdet er nok en vesentlig medvirkende årsak til økt overtidsbruk og inflasjonspress i Norge (Bosch 1996).

- 2) Endringer i arbeidsorganiseringen: Mer omfattende arbeidstidsnedsettelse krever normalt også endringer i arbeidsorganiseringen. Fleksibiliseringsordningene som ble innført i Tyskland på 80-tallet, er blitt benyttet på forskjellige måter i 90-årene. Vi er nå vitne til en overgang fra en fasttømret åttetimers arbeidsdag til mer fleksible ordninger med årsarbeidstid. Som følge av de store arbeidstidsnedsettelsene har det skjedd en revolusjon på dette området i tyske bedrifter, nesten uten at offentligheten har lagt merke til det. Blant annet har driftstiden i Tyskland økt fra 60,6 uketimer i 1984 til 71,8 uketimer i 1996 (Bauer, Bosch et al. 1998). Hos Volkswagen er driftstiden til dels lengre med dagens 28,8 arbeidstimer per uke enn med den tidligere toskiftordningen med 40-timersuke. Ved behov kan det bygges biler i fire kortskift, noe som gjør at driftstiden for enkelte modeller kan utvides fra tidligere 3.700 timer til inntil 4.600 timer i året. I mange bedrifter overlates ansvaret for produksjonsstyring og administrasjon til grupper av ansatte (jf. figur 3). Omorganiseringen av bedriftene skjer trinnvis ved hjelp av mellomlangsiktige planer som gir bedriftene tid til å planlegge organisatoriske endringer.

3) Stramhet i arbeidsmarkedet: I 60-årene utsatte partene i den tyske metallindustrien en nedsettelse av arbeidstiden fordi det var full sysselsetting og dermed ingen reserver i arbeidsmarkedet. Mellom 1982 og 1992 var det ingen knapphet på kvalifisert arbeidskraft, selv om mange hadde fryktet en slik utvikling som følge av oppgangskonjunkturer og betydelige arbeidstidsreduksjoner. Tvert imot gikk overtidsbruken ned fra 80,2 timer per ansatt i 1980 til 65 timer i 1995. Hovedårsaken til denne utviklingen var at tilbudet på grunnleggende og videregående yrkesutdanning ble utvidet på 80-tallet. Politisk press førte til at mange bedrifter gikk med på å iverksette spesielle opplæringstiltak for å gi plass for de store årskullene som meldte seg på arbeidsmarkedet. Gunstig var det også at stadig flere arbeidsløse i dette tidsrommet fikk tilbud om videreutdanning gjennom en aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Bedriftene klaget mindre over mangel på faglært arbeidskraft under arbeidstidsforkortelsene enn de gjorde på begynnelsen av 80-tallet (figur 7). I Storbritannia er situasjonen en helt annen. Der har 64% av alle ansatte ingen formell yrkesutdanning, mens tallet i Tyskland bare er 26% (OECD 1995:53). En grunn til den påfallende overtidsbruken i Storbritannia ligger sannsynligvis i den manglende tilførselen av kvalifisert arbeidskraft i britisk økonomi. En britisk fagforeningsmann sa

**Figur 7 Produksjonsbegrensninger som følge av mangel på arbeidskraft\* Videreforedlingsindustri**



\* Andel i prosent av spurte bedrifter i Vesttyskland

Kilde: Stille, F./Zwiener, R. 1997:29 Gerhard Bosch © IAT 1998

det slik i en samtale med forfatteren: «Vi har ikke mangel på faglært arbeidskraft, vi kaller det overtid.» En aktiv opplæringspolitikk er altså et uunnværlig supplement til arbeidstidspolitikken.

- 4) Faste kostnader per ansatt: Når høye lønnskostnader betales per hode og ikke per time, vil bedriftene naturlig ha en sterk interesse av å utnytte de ansattes arbeidskraft over lang tid. Dette problemet med faste kostnader ser vi blant annet i USA, der syketrygd og alderspensjoner avtales på bedriftsnivå og utbetales på individbasis, ikke per arbeidstime. I USA viser det seg at arbeidstiden er lengre i bedrifter som har inngått pensjonsavtaler med sine ansatte enn i bedrifter uten slike ordninger (Cutler/Madrian 1996). I Vest-Europa er lovpålagte trygdeordninger det vanlige. Bidragene betales vanligvis proporsjonalt med lønn, eller systemene finansieres via skatteseddelen slik at fastkostnadsproblemet er lite når det gjelder fast ansatte. Med en privatisering av trygdesystemene av den typen som diskuteres i mange europeiske land, kan det imidlertid oppstå en barriere mot en arbeidsdelingspolitikk. Et liknende fastkostnadsproblem ligger i bedriftenes investeringer til opplæring av sine ansatte. Jo høyere disse investeringene er, jo større er interessen for å utnytte «hjernekapasiteten» lengst mulig, særlig fordi kunnskap foreldes fort på grunn av den tekniske utviklingen. Arbeidstiden for høyt kvalifiserte arbeidstakere har i den senere tid økt i de fleste europeiske land, i strid med generelle tendensen. For eksempel arbeidet høyt kvalifiserte arbeidstakere i Tyskland i 1996 gjennomsnittlig 46,3 timer per uke, 1 time lenger enn i 1984, selv om avtalefestet arbeidstid ble redusert med 2,5 timer i uken (Wagner 1998). Det er en fare for at en slik overbelastning av kvalifisert arbeidskraft vil føre til at mange «hjerner» bare kan utnyttes i 10 til 20 år, ikke et helt yrkesliv. Når en hjerne arbeider for lenge, vil den ofte ikke fungere som den skal.
- 5) Inntektsutviklingen: Når det blir mindre å fordele, minker også muligheten for å gjennomføre arbeidstidsforkortelser og lønnsøkninger på samme tid. De ansatte velger heller lønnsøkninger, og det blir vanskeligere for fagforeningene å vinne gehør for nedsatt arbeidstid. Enda viktigere enn de gjennomsnittlige reallønnsendringene er utviklingen i inntektsfordelingen. De siste 20 årene har inntektsforskjellene økt i mange land som følge av deregulering av arbeidsmarkedene og svekkelse av fagorganisasjonene (jf. kap. 2.1 og tabell 2). Siden

fagforeningene først og fremst organiserer ansatte i nedre og midlere inntektsgrupper, blir det vanskeligere for dem å gjennomføre en politikk med kollektive arbeidstidsforkortelser når inntektsforskjellene øker. Arbeidstidspolitikken i Skandinavia, Tyskland og Nederland hadde som forutsetning en halvveis stabil inntektsfordeling. Gjennom en nyliberal politikk med inntektsdifferensiering rives grunnen bort under en politikk for omfordeling av arbeidstiden, fordi den ikke lenger er ønsket av arbeidstakerne.

- 6) Registrering av effektiv arbeidstid: Arbeidsdeling forutsetter at effektivt utført arbeid registreres og betales for. Særlig for høyere kvalifiserte arbeidstakere går bedriftene stadig mer over til ikke å fastsette noen arbeidstid i ansettelseskontrakten, til bare å betale en samlet ytelse eller ikke å registrere faktisk arbeidstid fullt ut. Det er nok å nevne bortfall av overskytende fleksitid. Men arbeidstid som ikke registreres og betales, kan ikke deles med andre. De forskjellige metodene for registrering av arbeidstid er en forklaring på hvorfor sysselsettingseffektene av arbeidstidsnedsettelse er større blant arbeidere enn for funksjonærer. Ett problem ved mange av modellene for fleksibilisering av arbeidstiden er at registrert overtid forsvinner, selv om de ansatte arbeider ut over tariffestet arbeidstid. Så langt arbeider bare et mindretall av de ansatte i slike uformelle arbeidstidsstrukturer, men dette kan komme til å forandre seg.

I en differensiert analyse av enkeltfaktorer som bestemmer om en arbeidstidspolitikk skal få positive sysselsettingseffekter, må man imidlertid ikke glemme de overordnede politiske forutsetningene. Disse ligger etter mitt syn først og fremst i oppnå aksept for arbeidstidsforkortelser blant arbeidstakerne, bedriftsutvalgene, fagforeningene, staten og bedriftene. Med aksept mener jeg ikke nødvendigvis at hver av disse aktørene må rope hurra for arbeidstidsforkortelser, men at de må ta dem som utfordringer eller som uomgjengelige rammebetingelser som man ikke minst på bakgrunn av fagforeningenes styrke ikke kan endre på. BMW i München innførte for eksempel en ny skiftordning ved overgangen til 37-timersuken, og la samtidig de to neste skrittene i arbeidstidsforkortelsen inn i en klart definert modell. Det var tydelig for de ansatte at også bedriften tok arbeidstidsforkortelsen på alvor. Hvis alle bedrifter i Tyskland kan gå ut fra at de kan unngå arbeidstidsforkortelser, vil de ikke bry seg med nye arbeidstidsmodeller. En slik vurdering kan være nærliggende hvis de ansatte heller vil arbeide lenger samtidig som bedriftsutvalg og fagforeninger svekkes.

## 4.4 Nye former for arbeidsdeling: deltidsarbeid og selvvalgt arbeidstid

For 30 år siden var arbeidstidsforkortelser ensbetydende med nedsettelse av standardarbeidstiden for heltidsansatte gjennom kortere arbeidsuke eller lengre ferier. I dag har individuelle arbeidstidsforkortelser gjennom deltid og permisjoner fått større betydning. Den viktigste årsaken til slike individuelle arbeidstidsreduksjoner er økt yrkesdeltakelse blant kvinner, spesielt gifte kvinner. I mange tilfeller er kvinnes inntekt ikke bare en biinntekt, men viktige og til dels likeverdige bidrag. Fortsatt er det få husholdninger med en kvinnelig hovedforsørger. Men når familien har mer enn én inntekt, blir hovedargumentet mot deltid – at man ikke kan leve av en deltidsinntekt – irrelevant for mange. Dermed settes mange nye sosiale idealer og arbeidstidsmodeller på dagsorden. Det dreier seg her ikke minst om fordeling av arbeidstid mellom menn og kvinner, siden den klassiske eneforsørgermodellen blir mindre aktuell etter hvert som kvinnes yrkesdeltakelse øker.

Arbeidstakere og fagforeninger i forskjellige land er ikke like positive til individuell og selvvalgt arbeidstid som virkemiddel for å dele på arbeidet. Arbeidstakerorganisasjoner i USA og Nederland har for eksempel motsatte oppfatninger. Under streiken i det private postselskapet United Parcel Service (UPS) i USA kjempet Teamsters for flere heltidsstillinger, mens de nederlandske fagforbundene går inn for mer deltidsarbeid. I USA har andelen av deltidsansatte stagnert siden 1983, mens den i Nederland har økt fra 21% i 1993 til 36,5% i 1996. Sysselsettingsveksten i Nederland var på 34% mellom 1980 og 1995, og lå faktisk høyere enn i USA (+25,9%). I Nederland ble denne sysselsettingsveksten oppnådd gjennom en omfordeling av et konstant arbeidsvolum, i USA ble derimot arbeidstiden forlenget og mengden av betalt arbeid økte. I USA er det flere ufrivillig deltidsansatte enn i Nederland som ønsker å arbeide lenger. Disse eksemplene tyder på at deltidsarbeid ikke generelt kan brukes som middel til å skape arbeidsplasser, og at meningsforskjellene på fagforeningshold hviler på helt forskjellige sett av betingelser. Følgende betingelser er viktige for en frivillig reduksjon av arbeidstiden uten lønnskompensasjon:

- Forskjellen i timelønn mellom heltids- og deltidsansatte må være liten. Når lønnsforskjellen mellom heltid og deltid er på over 100% som hos UPS (20\$ i timen mot 8-9\$), og man som deltidsansatt i tillegg mister syke- og alderspensjonen, vil neppe noen redusere arbeidstiden frivillig. I Nederland tjener en deltidsansatt like mye i timen som en heltidsansatt.



- Inntektene per husstand må være jevnt fordelt. Ved økende inntektsforskjell synker andelen av husholdninger som kan ta seg råd til redusert arbeidstid, selv bare for den ene av forsørgerne. Beslutninger om å arbeide deltid tas for det meste ut fra disponibel inntekt for husstanden. Inntekt per husstand er klart jevnere fordelt i Nederland med sine mange deltidsarbeidende enn i andre land. Øverste tidel av inntekthierarkiet blant husstander i USA tjente omtrent seks ganger så mye som nederste tidel; i Nederland bare 2,9 ganger så mye. Dette forklarer den store oppslutningen om den nederlandske deltidspolitikken (Atkinson, Rainwater, Smeding 1994).
- Ett av de viktigste hindrene mot en frivillig nedsettelse av arbeidstiden er karriereavbruddene som følger med. Personer med ønske om kortere arbeidstid anses i mange land og bedrifter som mindre ambisiøse, og kan avskrive videre karriere. Da er det heller ikke til å undres over at få ansatte i de tyske avdelingene av BMW og Bayer hittil har benyttet seg av muligheten til å velge sin egen arbeidstid, selv om disse to bedriftene tilbyr sine ansatte en forbilledlig meny av slike ordninger.

I Nederland og Skandinavia har man imidlertid fått i gang en kulturomlegging. Formelt finnes det knapt noen diskriminering av deltidsarbeid. De ansattes rett til redusert arbeidstid er blitt styrket. I de skandinaviske landene har foreldre med småbarn krav på deltid med mulighet til å gå tilbake til heltidsarbeid. Det å benytte seg av retten til deltidsarbeid støttes av nesten alle samfunnskrefter. I de anglo-amerikanske landene blir man som deltidsarbeidende derimot fortsatt diskriminert på en rekke områder.

Siden betingelsene for innføring av deltidsarbeid er så forskjellige, er det vanskelig å si noe generelt om sysselsettingseffekten av deltidsarbeid. Følgende påstander synes plausible:

- I land der kvinnene har svært lav yrkesdeltakelse, vil mer bruk av deltid i første omgang gi økt tilgang på arbeid. Sysselsettingen øker uten at arbeidsledigheten nødvendigvis avtar i samme tempo.
- Hvis deltidsarbeid bare innføres i bedriftene og hovedsakelig blir utbredt i deler av tjenestesektoren der store etterspørselsvariasjoner lettere kan dekkes inn ved hjelp av de mindre tidsenhetene som deltidsansatte representerer enn med heltidsansattes store tidsblokker, vil deltidsarbeid ødelegge for heltidsarbeid. Antall ansatte forblir kanskje uendret, men volumet av betalt arbeid minker.

- Hvis ansatte også får rett til deltidsarbeid på midlertidig eller permanent basis, og deltidsarbeidet fordeler seg på helt forskjellige typer arbeidsplasser, vil det gi positive sysselsettingseffekter siden rasjonaliseringspotensialet da er begrenset.
- Med økende integrasjon av kvinner i arbeidsmarkedet avtar mulighetene for utvidet bruk av deltid. Da vil heller arbeidstiden bli utvidet igjen. En slik «deltidsfelle» (Lehndorff 1998) med utvidet arbeidstilbud og eventuelt økende arbeidsløshet kan bare unngås ved at også mennenes arbeidstid reduseres.

## 5 Konklusjoner

Vår analyse viser at kvinnes yrkesdeltakelse øker i alle industriland og at den klassiske eneforsørgermodellen har tapt terreng, mens bedriftene på sin side blir mer fleksible i organiseringen av arbeidet som følge av globalisering av markedene, kundeorientert produksjon og tjenesteytelse og ny teknologi. Til tross for disse felles, universelle trendene utvikler arbeidstiden seg i forskjellig retning i de ulike industriland. I noen industriland er arbeidstiden for heltidsansatte de siste 15 årene blitt forlenget (f.eks. USA, UK), mens den i andre land har gått betydelig ned (f.eks. DK, D, N). I noen land er forskjellen i arbeidstid mellom kjønnene blitt mindre (f.eks. S, DK), i andre er den fortsatt stor (NL, UK, Sør-Europa).

Det ble påvist at disse ulike utviklingstendensene først og fremst er en følge av forskjellig organisering av arbeidsmarkedene og forskjellige velferdsstatsordninger. Med hensyn til organiseringen av arbeidsmarkedene er sammenhengen mellom inntekt og arbeidstid sentral. Ved en deregulering av arbeidsmarkedet blir inntektene mer differensiert, og de dårligere betalte arbeiderne søker å øke sine inntekter ved å forlenge arbeidstiden. Inntektsdifferensiering fremmer altså en differensiering av arbeidstiden, og stabiliserer for det meste også inntektsforskjellene mellom kjønnene. Temaet arbeidsdeling – enten gjennom utvidet deltidsarbeid eller kollektive arbeidstidsnedsettelse – forsvinner fra den politiske diskusjonen i deregulerte markeder. Arbeidsdelingspolitikken i Tyskland, Nederland og Skandinavia har som en vesentlig forutsetning en begrensning av inntektsforskjellene.

Strukturen i arbeidsmarkedene har også umiddelbar innvirkning på arbeidsorganiseringen i bedriftene. For bedrifter med en stor lavtlønnssektor lønner det seg å praktisere en sterkt differensiert oppgavedeling, altså en neo-taylorisering. En

lav inntektsdifferensiering er en gunstig forutsetning for å innføre mindre spesialiserte former for arbeidsorganisering, men er ingen garanti for dette. Nye former for arbeidsorganisering krever ytterligere impulser, blant annet tilrettelegging for utdanning og videreutdanning og kollektiv læring i bedriftene<sup>7</sup>. En nøkkelfaktor er også de ansattes opplæringsnivå. Ansatte med høyt opplæringsnivå tilstreber kontinuerlig heltidsarbeid oftere enn personer med lavere utdanningsnivå. Bedriften på sin side kan langt lettere desentralisere arbeidsorganiseringen og integrere nye ansatte (ved en arbeidstidsnedsettelse, men også når noen kommer tilbake fra et sabbatsår eller foreldrepermisjon) hvis de har tilgang til et stort reservoar av kvalifisert arbeidskraft. Et stramt arbeidsmarked fører uvegerlig til lang arbeidstid for bestemte kategorier arbeidskraft.

Vi har også vist hvilken sentral betydning velferdsstatsordninger har for utformingen av arbeidstiden. Hvis deltidsarbeid er en likestilt arbeidsform med fulle sosiale rettigheter, blir slikt arbeid lettere akseptert enn om det er konsentrert om marginale nisjer i arbeidsmarkedet. Denne sammenheng ville ha kommet enda klarere fram om vi også hadde undersøkt hvordan foreldre med barn kan sikres en fleksibel yrkeskarriere gjennom ordninger med foreldrepermisjon eller utbygging av den offentlige barneomsorgen. I de angloamerikanske og søreuropeiske landene er det i stor grad opp til småbarnsforeldre selv å sørge for barnepass. Best utviklet er mulighetene til å kombinere yrke og familieliv i de skandinaviske landene.

Arbeidstidsordningene i de forskjellige land er i dag så forskjellige og så sterkt formet av «politikk» at ethvert arbeidstidsparadigme nødvendigvis får et normativt preg. Et aktuelt paradigme for Nord-Europa og en rekke sentraleuropeiske land (F, B, A, NL, D) tror jeg kunne være en syntese av fleksible livsarbeidstider med sosiale rettigheter for individets del, og utvikling av post-tayloristiske former for arbeidsorganisering for bedriftenes del. Vi kan også snakke om en syntese av bedriftsøkonomisk effektivitet og økt individuell arbeidstidssuverenitet. I de fleste land er det lang vei fram til en slik syntese. I de skandinaviske landene har man gjennom utvidet foreldrepermisjon og rett på deltid allerede klart å fleksibilisere livsarbeidstiden mer enn i andre land. Arbeidstidsorganiseringen i bedriftene er imidlertid ofte svært tradisjonell, og oppgaven med å legge til rette for livslang læring i kunnskapssamfunnet er ennå ikke løst. I noen land på kontinentet (D og NL) har bedriftene de senere år gjort arbeidstiden betraktelig mer fleksibel i

<sup>7</sup> Hvilken rolle offentlige programmer og partene i arbeidslivet spiller når det gjelder å fremme og videreutvikle nye former for arbeidsorganisering, har jeg tidligere analysert med utgangspunkt i Norge (Bosch, 1996).

kjølvannet av betydelige arbeidstidsforkortelser. Men det mangler fortsatt framtidrettede løsninger som letter kombinasjonen av familie og yrkesliv og fremmer livslang læring.

## Litteratur

- Atkinson, J., Rainwater, L. og Smeeding, T. (1994), *Income Distribution in OECD Countries: The Evidence from the Luxembourg Income Study (LIS)*. Foredrag på «American Economic Association Meeting», Boston
- Bauer, F., Bosch, G. Bundesmann-Jansen, J. Groß, H. Stille, F. og Wagner, A. (1998), *Betriebszeiten 1996. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe*. Ministerium für Arbeit Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen
- Bosch, G. (1996), «Flexibility in the Norwegian labour market in a comparative perspective» I Jon Erik Dolvik og Arild H. Steen (red.), *Making solidarity work?* 211-247 Oslo: Norwegian University Press
- Bosch, G. (1997), «Gegen den Trend: Flexibilität und Gleichheit im norwegischen Arbeitsmarkt» I *Arbeit* 1: 7-32
- Bosch, G., Lehndorff, S. (1998), «Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung» I *DIW-Vierteljahres-hefte zur Wirtschaftsforschung*, Heft 4, utkommer ved utgangen av 1998
- Cichon, M. (1997), «Can Europe afford the future financing of the welfare states?» I Bosco A., Hutsebaut M. (red.): *Social Protection in Europe. Facing up to changes and challenges*, European Trade Union Institute, Brussel
- Cutler, D. M. og Madrian, B. C. (1996), *Labor market response to rising health insurance costs: Evidence on hours worked*. National Bureau of Economic Research, Working Paper 5525. Cambridge Mass.
- DIW (1997), «Die Niederlande: Beschäftigungspolitisches Vorbild?», I *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Wochenbericht* 16/97
- Drèze, J. H. (1986), «Work-Sharing: Why? How? How not ...» I *Centre for European Policy Studies*, CEPS Papers No. 27, Brussels
- Eurostat (1995), *Work organisation and working hours 1983-1992*, Luxembourg
- Den europeiske kommisjon (1998), *Employment rates report 1998. Employment performance in the member States*, Manuskript, Brüssel

- Freeman, R. B. (1997), *When Earnings diverge. Causes, Consequences, and Cures for the New Inequality in the U.S.*, Commissioned by the Committee on New American Realities of the National Association, Washington
- Goldschmitt-Clermont, L. / Pagnossin-Aligisakis, E. (1995), *Measures of unrecorded Economic Activities in fourteen Countries*, Human Development Report Office, New York
- Hicks, J. (1946), *Value and Capital*. 2nd ed. Oxford
- Hunt, J. (1996), *Has Work-Sharing Worked in Germany?* Yale university (Ms.)
- Kirsch, J. u.a. (1998), *Arbeitszeitarrangements und Beschäftigung im Dienstleistungssektor am Beispiel des Einzelhandels - ein europäischer Vergleich -*, Institut Arbeit und Technik, Juni 1998.
- König, H. , Pohlmeier, W. (1987), «Arbeitszeit und Beschäftigung: eine ökonometrische Studie». I Bombach, G. (utg.): *Arbeitsmärkte und Beschäftigung - Fakten, Analysen, Perspektiven*. Tübingen
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997a), *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen*, Teil II Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn
- Lehndorff, S. (1998), «Von der 'kollektiven' zur 'individuellen' Arbeitszeitverkürzung? Arbeitszeitrends und -erfahrungen in der Europäischen Union», *WSI-Mitteilungen* Heft 9
- Lindecke, C. (1998), *Flexible Arbeitszeitorganisation - sechs Unternehmensfallstudien*. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik (prosjektrapport)
- Maddison, A. (1995), *L'Économie Mondiale 1820-1992, Analyse et Statistiques* OECD, Paris
- OECD (1995), *Economic Surveys - United Kingdom*, Paris
- OECD (1996), *Employment Outlook*, Paris
- OECD (1997), *Employment Outlook*, Paris

- Rubery, L. (1998), *Equal opportunities and employment policy*, ILO country employment policy reviews, Geneva
- Stille, F. og Zwiener, R. (1997), *Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung*. Berlin: DIW-Sonderheft
- Wagner, A. (1998), *Working time of high-level white collar workers in Germany*. An evaluation of the SOEP, International Working Party on Segmentation Theory, 20. årsmøte i Trento, Italia, juli

# Publikasjoner fra Det 21. århundrets velferdssamfunn

Publikasjonen kan bestilles fra Fafo, Postboks 2947 Tøyen 0608 Oslo.  
Telefon 22 08 86 00, Faks 22 08 87 00. E-post publikasjon@fafo.no

Ove Langeland (red.), Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen og  
Axel West Pedersen

## Mellom frihet og fellesskap. Det 21. århundrets velferdssamfunn

Fafo-rapport 270. Fafo/Tiden. Kr. 348,-

- 1 Jon Erik Dølvik: Farvel solidaritet?. Internasjonale utfordringer for den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 271. 60 sider. Kr 91,-
- 2 Victor D. Norman: Globalisering Betingelser for lønnsom næringsdrift og sysselsetting i Norge. Fafo-rapport 272. 26 sider. Kr 74,-
- 3 Steinar Holden: Frie kapitalkrefter. Noen konsekvenser for nasjonal økonomisk-politisk styring. Fafo-rapport 273. 30 sider. Kr 79,-
- 4 Alexander Wright Cappelen: Globalisering Utfordringer for norsk skatte- og fordelingspolitikk. Fafo-rapport 274. 30 sider. Kr 77,-
- 5 Morten Bøås: Norsk miljø- og ressurspolitikk mot tusenårsskiftet. Fafo-rapport 275. 48 sider. Kr 86,-
- 6 Keith Smith: Økonomisk vekst og «lavteknologi». Aktuelle spørsmålsstillinger for Norge. Fafo-rapport 276. 28 sider. Kr 75,-
- 7 Knut Arild Larsen: Utdanningsbasert kompetanse i dagens og morgendagens arbeidsmarked. Fafo-rapport 277. 40 sider. Kr 83,-
- 8 Lars-Henrik Johansen: Bak de store ord. Sammenlikninger av etter- og videreutdanning mellom bransjer og internasjonalt. Fafo-rapport 278. 132 sider. Kr 135,-
- 9 Per Kleppe: Solidaritetsalternativet - fortid og framtid. Fafo-rapport 279. 40 sider. Kr 82,-
- 10 Per Kleppe: Arbeidslinjen og de svake gruppene på arbeidsmarkedet. Fafo-rapport 280. 74 sider. Kr 107,-
- 11 Trond Petersen: Kjønnsspørsmålet. Hvor står vi i arbeidslivet. Fafo-rapport 281. 47 sider. Kr 83,-
- 12 Gunn Birkelund: Deltidsarbeid. Fafo-rapport 282. 36 sider. Kr 79,-
- 13 Jean Louis Laville: Arbeidets framtid. Den franske debatten. Fafo-rapport 283. 70 sider. Kr 91,-
- 14 Gerhard Bosch: Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden. På leting etter et nytt arbeidstidsparadigme. Fafo-rapport 284. 48 sider. Kr 83,-
- 15 Ove Langeland og Reid J. Stene: Holdninger til arbeid, lønn og fagbevegelse. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 285. 48 sider. Kr 83,-
- 16 Eli Feiring: Er noen fordelingsprinsipper mer rettferdige enn andre?. Fafo-rapport 286. 36 sider. Kr 77,-
- 17 Eli Feiring: Beskrive for å vurdere?. Om evaluering av fordelingsordningers verdigrunnlag. Fafo-rapport 287. 32 sider. Kr 75,-
- 18 Lars Fjell Hansson: Man skal ikke plage andre.... Om grenser for offentlig maktutøvelse for å redusere skader og død. Fafo-rapport 288. 70 sider. Kr 100,-



- 19 Kristin Hoff: Rettferdig skattlegging. En analyse av det normative grunnlaget for rettferdig fordeling av skattebyrden. Fafo-rapport 289. 112 sider. Kr 126,-
- 20 Kristin Hoff: Rettferdighet og effektivitet i det norske skattesystemet. Fafo-rapport 290. 44 sider. Kr 85,-
- 21 Hilde Lorentzen og Reid J. Stene: Holdninger og deltakelse i nærmiljø og organisasjonsliv. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 291. 47 sider. Kr 83,-
- 22 Espen Dahl: Solidaritet og velferd. Grunnlaget for oppslutning om velferdsstaten. Fafo-rapport 292. 62 sider. Kr 96,-
- 23 Espen Dahl: Hvor går helsevesenet?. Om likhet og effektivitet i norsk helsetjeneste. Fafo-rapport 293. 44 sider. Kr 82,-
- 24 Espen Dahl og Gunn Birkelund: Sysselsetting, klasse og helse 1980–1995. En analyse av fem norske levekårsundersøkelser. Fafo-rapport 294. 44 sider. Kr 79,-
- 25 Kåre Hagen: Den nordiske velferdsstaten. Museumsgjenstand eller bærekraftig samfunnsmodell?. Fafo-rapport 295. 47 sider. Kr 83,-
- 26 Kåre Hagen: Utviklingen i de skandinaviske velferdsstater. Fra krise til konsolidering?. Fafo-rapport 296. 47 sider. Kr 83,-
- 27 Per Kleppe: Bedre tjenesteyting i kommunene?. Fafo-rapport 297. 72 sider. Kr 100,-
- 28 Heidi Gautun: Endringer i familieomsorgen til eldre?. Fafo-rapport 298. 82 sider. Kr 103,-
- 29 Neil Gilbert: Selvhjelpsstaten. Et nytt paradigme for sosial trygghet. Fafo-rapport 299. 36 sider. Kr 75,-
- 30 Torkel Bjørnskau og Reid J. Stene: Holdninger til helse- og omsorgstjenester. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 300. 41 sider. Kr 79,-
- 31 Gunn Birkelund: Marginalisering i en velferdsstat. Fafo-rapport 301. 30 sider. Kr 75,-
- 32 Aksel Hatland: Nordisk alderspensjon under ombygging. Fafo-rapport 302. 32 sider. Kr 74,-
- 33 Tone Fløtten: Fattigdom i Norge. Problem eller bagatell?. Fafo-rapport 303. 114 sider. Kr 125,-
- 34 Anne Britt Djuve: Etniske minoriteter og de nordiske velferdsstatene. Fafo-rapport 304. 46 sider. Kr 86,-
- 35 Jardar E. Flaa og Axel W Pedersen: Holdninger til ulikhet, pensjon og trygd. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 305. 60 sider. Kr 91,-
- 36 Jon Erik Dølvik og Torgeir Stokke: Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk. Fafo-rapport 306. 46 sider. Kr 88,-
- 37 Keith Smith: Economic growth and "low-tech" industries. Issues for Norway. Fafo-rapport 307. 37 sider. Kr 77,- (Norsk utg. nr. 6)
- 38 Gunn Birkelund: Part-time work in a welfare state. Fafo-rapport 308. 30 sider. Kr 73,- (Norsk utg. nr. 12)
- 39 Jean Louis Laville: The future of work. The debate in France. Fafo-rapport 309. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 40 Jean Louis Laville: Le futur du travail. Le debat Francais. Fafo-rapport 310. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 41 Gerhard Bosch: Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die schwierige Suche nach einem neuen Arbeitszeitparadigma. Fafo-rapport 311. 67 sider. Kr 95,- (Norsk utg. nr. 14)
- 42 Neil Gilbert: The Enabling State. An Emerging Paradigm for Social Protection. Fafo-rapport 312. 35 sider. Kr 76,- (Norsk utg. nr. 29)
- 43 Bernard Enjolras: Labour-market regulation and economic performance. A review. Fafo-rapport 313. 44 sider. Kr 82,-
- 44 Bernard Enjolras: Welfare state and disincentives effects. Theoretical perspectives. Fafo-rapport 314. 51 sider. Kr 86,-





Gerhard Bosch

## **Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden**

På leting etter et nytt arbeidstidsparadigme

er en av publikasjonene fra rapportserien i prosjektet Det 21. århundrets velferdssamfunn. Det er en omfattende serie med stor faglig spennvidde og flere bidrag fra forskere i inn- og utland. Sentrale temaer som dekkes i rapportserien er:

**arbeidslivet** med vekt på globalisering, næringsutvikling og sysselsetting; kompetanse, etter- og videreutdanning; forhandlinger og trepartssamarbeid

**hverdagslivet** med vekt på familie, nærmiljø og frivillige organisasjoner; normer, holdninger og verdier

**velferdstjenester** med vekt på helse, omsorg og sosial trygghet; velferdsstat, privatisering og levekår

**velferdsytelser** med vekt på pensjoner, inntektssikring og fordeling; økonomisk ulikhet og fattigdom



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

Det 21. århundrets velferdssamfunn 14  
Fafo-rapport 284  
ISBN 82-7422-247-4