

**RAPPORTER**

**88/25**

**MERARBEID**

**OM ARBEID UTOVER ORDINÆR ARBEIDSTID**

AV  
ANNE LISE ELLINGSÆTER

STATISTISK SENTRALBYRÅ  
CENTRAL BUREAU OF STATISTICS OF NORWAY

RAPPORTER FRA STATISTISK SENTRALBYRÅ 88/25

**MERARBEID:  
OM ARBEID UTOVER ORDINÆR ARBEIDSTID**

AV

ANNE LISE ELLINGSÆTER

STATISTISK SENTRALBYRÅ  
OSLO—KONGSVINGER 1988

ISBN 82-537-2692-9  
ISSN 0332-8422

EMNEGRUPPE  
32 Arbeidskraft

ANDRE EMNEORD  
Arbeidstidsundersøkelse  
Bistillinger  
Ekstraarbeide  
Overtidsarbeide

## FORORD

Denne rapporten belyser et forhold som har vært lite framme i arbeidstidsdebatten, nemlig det at arbeid utover arbeidstidskontrakten har blitt svært utbredt i de senere år. Heltidsarbeid kan for enkelte arbeidstakere ligge langt over det som er bestemt som normalarbeidstid. Utbredelsen av slikt merarbeid vil bl.a motvirke effekter av generelle reduksjoner i normalarbeidstiden.

Data om betalt og ubetalt overtidsarbeid og bi-arbeidsforhold er dårlig dekket i offentlig statistikk. Denne rapporten tar utgangspunkt i noen av de datakildene som kan brukes for å undersøke slike problemstillinger.

Statistisk Sentralbyrå, Oslo, 5. oktober 1988

Gisle Skancke



## INNHOLD

|  | Side |
|--|------|
| Tabellregister.....  | 6    |
| 1. Perspektiver på merarbeid .....   | 7    |
| 2. Begreper og data .....  | 9    |
| 3. Økt merarbeid i 80-årene .....  | 10   |
| 4. Utbredelse av merarbeid .....   | 12   |
| 5. Omfang av betalt og ubetalt overtid .....                                       | 13   |
| 6. Overtidsarbeid i ulike deler av arbeidsmarkedet .....                           | 14   |
| 7. Merarbeid er et mannsfenomen .....  | 16   |
| 8. Merarbeid og yrkesrolle .....   | 18   |
| 9. Årsaker til overtidarbeid .....   | 20   |
| 10. Ansattes begrunnelser for merarbeid .....                                      | 21   |
| Litteratur .....   | 30   |
| Utkommet i serien Rapporter fra Statistisk Sentralbyrå etter<br>1. juli 1987 ..... | 31   |

## TABELLREGISTER

|   | Side |
|---|------|
| Tabell 1. Andel sysselsatte med lang ukentlig arbeidstid.<br>Prosent .....  | 23   |
| Tabell 2. Andel av alle sysselsatte som er selvstendige.<br>1980-1986. Prosent .....  | 23   |
| Tabell 3. Overtidsarbeid blant ansatte med avtalt arbeidstid ...  | 24   |
| Tabell 4. Andel heltidsansatte 18-66 år med avtalt arbeidstid,<br>som hadde betalt og ubetalt overtid i 1984. Prosent ..  | 24   |
| Tabell 5. Andel heltidsansatte 18-66 år med avtalt arbeidstid<br>som utførte betalt og ubetalt overtid i 1984, i<br>utvalgte næringsgrupper. Prosent .....      | 25   |
| Tabell 6. Andel heltidsansatte 18-66 år med avtalt arbeidstid<br>som utførte betalt og ubetalt overtid i 1984, i<br>utvalgte yrkesgrupper. Prosent .....        | 26   |
| Tabell 7. Andel sysselsatte menn som har lang samlet ukentlig<br>arbeidstid (45 t/uke eller mer), i utvalgte familie-<br>faser. 1980, 1983, 1987. Prosent ..... | 27   |
| Tabell 8. Andelen av heltidsansatte menn og kvinner med avtalt<br>arbeidstid som oppgir ofte å arbeide overtid,<br>ekstraarbeid mv. Prosent .....               | 27   |
| Tabell 9. Andel sysselsatte menn i ulike sosioøkonomiske grupper<br>som har lang samlet ukentlig arbeidstid (45 t/uke eller<br>mer). Prosent .....              | 28   |
| Tabell 10. Ansatte med avtalt arbeidstid og merarbeid etter<br>begrunnelse for merarbeid. Prosent .....   | 29   |

## 1. PERSPEKTIVER PÅ MERARBEID

Denne rapporten handler om hvor utbredt det er at ulike grupper arbeidstakere arbeider mer enn det som er regulert i den avtalte arbeidstiden. Betegnelsen merarbeid blir brukt som en samlebetegnelse på alle de formene for arbeid som kommer i tillegg til ordinær arbeidstid, dvs. både betalt og ubetalt overtid, og bi-arbeidsforhold.

Debatten om arbeidstidsreduksjoner har tatt utgangspunkt i normalarbeidstiden. Store grupper arbeidstakere vil imidlertid ikke bli direkte berørt av generelle reduksjoner i normalarbeidstiden. Blant annet gjelder dette ansatte uten arbeidstidsavtale. Men overtid og ekstraarbeid er også en del av arbeidstidsmønsteret som ikke vil påvirkes direkte av reformer. En analyse av utbredelsen av merarbeid vil derfor bidra til å avdekke hvor stor avstanden er mellom den totale tid mange i dag investerer i lønnsarbeidet, og de mål man ønsker å realisere i arbeidstidspolitikken.

Betalt overtidsarbeid er den formen for merarbeid som har vært gjenstand for regulering, gjennom Arbeidsmiljøloven. Overtidsarbeidets betydning kan analyseres fra flere perspektiver. Fra et arbeidsgiverperspektiv, eller sett fra produksjonens side, blir det ansett for å være verdifullt å disponere så mange overtidstimer som mulig. Overtid vil i mange tilfeller være mest hensiktsmessig for å kunne møte tilfældige eller sesongmessige arbeidstopper, samt uforutsatte hendelser og fravær (Axling 1984). Fra bedriftens side anses også overtid iblant å være nødvendig når det er vanskelig å rekruttere ansatte med bestemte kvalifikasjoner.

Sett fra et arbeidstakerperspektiv kan overtid ha både positive og negative sider. På den ene siden representerer betalt overtid et gode for den enkelte ansatte i form av økt inntekt. Overtid kan på den andre siden betraktes som et onde for arbeidstakeren i tilfeller der arbeidssituasjon eller yrke stiller krav om systematisk overtid, eller hvor det foreligger mer eller mindre klare forventninger om ekstra innsats utover vanlig arbeidstid. Fra de ansattes synspunkt vil det legges vekt på at overtid bør begrenses først og fremst av sosiale grunner (Axling 1984). Ansatte bør ha rimelige muligheter til å planlegge sin arbeidsfrie tid. Yrkesaktive trenger tid til arbeid som må



utføres i hjemmet, bl.a. omsorg for barn. Den enkelte trenger også tid til sosialt samvær med familie og venner, og for deltakelse i samfunnslivet.

Bruk av overtidsarbeid har viktige fordelingsmessige sider. Reduksjon i normalarbeidstiden blir bl.a. begrunnet med at det vil gi en mer rettferdig deling av "godet" lønnsarbeid. I en slik sammenheng ville en gå inn for en reduksjon/fjerning av systematisk bruk av overtid. Utbredt bruk av overtid anses å motvirke en ønsket jevn fordeling av det arbeidet som finnes (Axling 1984). I den europeiske arbeidstidsdebatten har bruk av overtid vært sett i sammenheng med arbeidsledighetsspørsmålet. Bruk av overtid oppfattes som uakseptabelt både sett på bakgrunn av massearbeidsløshet, og de negative helseeffektene utstrakt overtidsarbeid kan ha. Systematisk bruk av overtid har vært kritisert av den europeiske fagbevegelsen som et utslag av dårlig arbeidsorganisering (Nedzynski 1980). Et regneeksempel på grunnlag av norske data antyder at de timeverkene som i løpet av ett år brukes til betalt overtidsarbeid, utgjør omtrent 25 000 heltids-arbeidsplasser (Ellingsæter 1987).

Tidsbruken i yrkeslivet har også klare likestillingspolitiske konsekvenser. Jo mere tid den enkelte binder opp i lønnsarbeidet, jo mindre tid er disponibel for andre viktige livsområder. Overtidsarbeid er et mannsfenomen. Menns overtidsarbeid forutsetter at kvinner jobber mindre. Et utbredt overtidsarbeid vil derfor bl.a motvirke likestilling mellom kvinner og menn.

Pålagt overtid, i Arbeidsmiljølovens betydning, representerer det en kan kalle det "ufrivillige" merarbeidet. Dette lar seg regulere av lover og avtaler. De andre formene for merarbeid, som ubetalt overtid og bi-jobber, er i større grad "fritt" valgt av arbeidstakeren selv. Dette er arbeidstid som i mindre grad lar seg regulere. Lovverket regulerer bare tiden knyttet til det enkelte arbeidsforhold, og ikke tid knyttet til person. De fleste arbeidstakere har rett til å ha en ekstrajobb i tillegg til sitt hovedyrke, men en arbeidstaker kan ikke utføre ubegrenset overtid i sitt hovedyrke. Men de samfunnsmessige konsekvensene av det uregulerte merarbeidet er også betydelige. Dersom man ønsker en reduksjon i det "frivillige" merarbeidet, er det ikke tilstrekkelig å endre lover/avtaler. Det vil antagelig være nødvendig med en holdningsendring på flere plan i arbeidslivet. Her er

det nærliggende å tenke på de forventninger om innsats som knytter seg til menns yrkesroller.

## 2. BEGREPER OG DATA

De ulike formene for merarbeid er ikke enkle å operasjonalisere, og feltet er dessuten dårlig dekket i offentlig statistikk.

Overtid er som nevnt regulert, og også definert, i Arbeidsmiljøloven. Overtid er den arbeidstiden som går ut over den alminnelige arbeidstiden, det vil si den som er fastlagt i loven som maksimal arbeidstid (NOU 1980:52, 19). Arbeid som utføres av deltidsansatte utover den avtalte arbeidstid, men som er mindre enn lovens maksimumsarbeidstid, defineres ikke som overtidsarbeid. Merarbeid har faktisk vært brukt som betegnelse på slikt arbeid blant deltidsansatte. I denne rapporten brukes altså begrepet til å beskrive et annet fenomen. Kompensasjonsbestemmelser og restriksjoner på bruk av overtid er også fastlagt i Arbeidsmiljøloven. Overtid betraktes i loven som et ekstraordinært innslag i arbeidstiden, dvs. at overtid ikke skal forekomme som en regelmessig ordning.

Arbeidsmiljølovens overtidsbestemmelser beskytter arbeidstakeren ved å regulere mengden av ekstra tid som kan pålegges den enkelte arbeidstaker. Overtid betraktes ofte også som en belastning som kompenseres med tillegg i lønn og/eller avspasering (fritid). Men noen arbeidstakergrupper, bl.a. enkelte funksjonærgrupper på høyere nivå, får ingen kompensasjon for overtidsarbeid. Slike forhold kompliserer måling av overtid.

Det finnes ingen detaljert og løpende kartlegging av de ulike formene for merarbeid som er representativ for alle sysselsatte. Norsk Arbeidsgiverforening innhenter opplysninger om bruk av overtid for utvalgte bedrifter. Disse dataene er imidlertid ikke representative for alle næringer, og dekker bare betalt overtid.

Mangelfulle data på dette feltet er ikke noe særegent for Norge. I en svensk analyse av overtidsarbeid blir det foreslått at man i mangel av bedre data kan anvende arbeidstidsopplysninger fra AKU (Arbeidskraftundersøkelsene) for å konstruere indirekte mål på overtid (Axling

1984). Beregninger kan gjøres av hvor stor andel av de utførte timeverkene i en bestemt referanseuke som overstiger den svenske lovfestede 40 timersuken. Det beregnede timevolumet betraktes som et maksimumsmål på overtid. Denne muligheten foreligger også i Norge. Det vil kreve spesialutkjøringer, idet de publiserte tallene fra AKU opererer med uegnede timegrenser.

Levekårsundersøkelsene registrerer imidlertid samlet arbeidstid, som kan brukes som grunnlag for å lage et samlemaal på merarbeid. Man kan definere arbeidstid som overstiger en viss timegrense som merarbeid. Det som registreres i undersøkelsene er ukentlig arbeidstid i hovedyrke (inkludert betalt overtid og hjemnearbeid), samt arbeidstid i biyrke. Ubetalt overtid inngår altså ikke.

I forbindelse med Arbeidstidsundersøkelsen 1985 la man vekt på å framskaffe data om overtid og ekstraarbeid. Dataene som ble samlet inn bygger imidlertid ikke på noen detaljert definisjon av hva som skal oppfattes som overtids/bi-arbeid. Tallene avspeiler derfor hvordan de som ble intervjuet oppfattet disse begrepene. Overtid som avspaseres skulle imidlertid ikke regnes med.

Personutvalget til Arbeidstidsundersøkelsen 1985 var det samme som deltok i undersøkelsen Arbeid 1984, kvartalet før. I Arbeid 1984 ble det spurt om både antall betalte og ubetalte overtidstimer i løpet av året 1984. Herfra får man altså "rene" overtidstall.

Som nevnt retter problemstillingen i denne rapporten seg mot å belyse hvor utbredt det er å yte en arbeidsinnsats utover arbeidskontrakten. De fleste tall vil derfor begrense seg til den gruppen av ansatte som har avtalt arbeidstid.

### 3. ØKT MERARBEID I 80-ÅRENE

Utbredelsen av merarbeid har økt i løpet av 80-årene. Dersom man bruker andelen sysselsatte med lang samlet ukentlig arbeidstid (45 timer eller mer pr. uke) som et mål for merarbeid, viser Levekårsundersøkelsene at andelen økte fra 18 prosent i 1980 til 20 prosent i

1987 (Tabell 1). Timegrensen for merarbeid er satt slik at omfanget av arbeidstiden klart skal overstige normalarbeidstid.

Det er først og fremst blant menn økningen har skjedd. I løpet av de siste sju årene økte andelen menn med en samlet arbeidstid på 45 timer eller mer pr. uke fra 29 til 32 prosent. Det betyr at hver tredje yrkesaktiv mann investerer langt mer tid i sitt lønnsarbeid enn det som er regulert i normalarbeidstiden. For å understreke at avstanden til normalarbeidstiden er stor, kan det nevnes at dataene for 1987 ble samlet inn etter gjennomføringen av den siste arbeidstidsreformen. Fra 1987 er arbeidstiden for vanlig dagarbeid på heltid 37 1/2 time pr. uke. På grunn av redusert normalarbeidstid i 1987 er altså avstanden mellom timegrensen for merarbeid og normalarbeidstid enda større i 1987 enn i 1980.

Ifølge Levekårsundersøkelsene har veksten i merarbeid kommet etter 1983, idet andelen med lang arbeidstid sank litt fra 1980 til 1983. Dette stemmer godt overens med tendensen til økning i den gjennomsnittlige arbeidstiden fra 1984, som tidligere er påvist i andre datakilder (Økonomisk utsyn 1986).

Et viktig spørsmål er hva årsakene til denne utviklingen kan være. Veksten i merarbeid kan være et resultat av konjunkturedringer og et stramt arbeidsmarked. Et stramt arbeidsmarked antas iallefall å øke bruken av overtidsarbeid. Ut fra data som presenteres her er det et visst empirisk grunnlag for å hevde at merarbeid følger de økonomiske konjunktorene. Av de tre observasjonsårene vi har data for fra Levekårsundersøkelsene, er 1983 klart et lavkonjunktur-år, med relativt høy arbeidsledighet. Andelen med en lang samlet arbeidstid viste som nevnt en svak nedgang fra 1980 til 1983. På den andre siden har veksten i merarbeidet vært sterkere i årene etter 1983, en periode som var kjennetegnet ved et meget stramt arbeidsmarked. Ser en på utviklingen over tid bare for menn, er svingningene tydeligere. Fra 1980 til 1983 ble andelen menn med merarbeid redusert fra 29 til 26 prosent, mens andelen økte igjentil 32 prosent i 1987. Andre studier har påvist at utviklingen i arbeidstid følger konjunktorene (se avsnitt 9).

Sammensetningen av arbeidsstyrken kan også tenkes å virke inn på ar-

beidstiden. Dersom gruppen av selvstendig næringsdrivende øker er det rimelig å vente økt arbeidstid, fordi denne gruppen tradisjonelt har lang arbeidstid. Men andelen av de sysselsatte som er selvstendige yrkesutøvere har holdt seg ganske stabil i 80-årene, og kan derfor ikke sies å ha bidratt til økende merarbeid (Tabell 2). Stabilitet i andelen selvstendig næringsdrivende betyr imidlertid at den mer langsiktige tendensen til reduksjon i sysselsettingen i primærnæringene har blitt kompensert med at ny næringsvirksomhet har blitt satt igang.

Deler av veksten i merarbeidet ser derimot ut til å være forårsaket av at flere har tatt seg jobb i tillegg til hovedyrket. I 1987 svarte 16 prosent av sysselsatte menn at de hadde bi-yrke. Tilsvarende tall for henholdsvis 1980 og 1983 var 11 og 9 prosent.

Årsaker til overtidsarbeid blir nærmere diskutert i avsnitt 9.

#### 4. UTBREDELSE AV MERARBEID

Det store flertallet av norske arbeidstakere utfører mer arbeid enn det arbeidskontrakten skulle tilsi. Bare 24 prosent av de ansatte sier at de aldri arbeider overtid eller har ekstraarbeid. På den andre siden er det omtrent 18 prosent som oppgir at de ofte arbeider overtid/har ekstraarbeid. Denne gruppen ligger i størrelsesorden litt over 250 000 ansatte.

Disse dataene refererer seg til Arbeidstidsundersøkelsen 1985. Et såvidt diffust hyppighetsmål som er brukt her, med kategoriene "ofte", "av og til", "sjelden" og "aldri", gir imidlertid ikke noe godt begrep om hva innsatsen betyr i antall timer for den enkelte. Målet er som nevnt basert på respondentens oppfatning av hyppighet, dvs. at det er et subjektivt mål.

Et annet problem oppstår når man som i dette tilfellet bruker data fra ett enkelt referanseår, uten å vite noe om utbredelse og fordeling av overtid i andre år. Man kan lett komme til å over- eller underestimere utbredelsen av det fenomenet man studerer. Omfanget av merarbeid kan ha vært spesielt høyt i 1985. Tallene fra Levekårsundersøkelsen bekrefter imidlertid at de siste årene har vært preget av en tendens mot økt omfang av merarbeid. De strukturelle trekkene ved merarbeidet, som hvor på arbeidsmarkedet det er mest utbredt, og i hvilke ansatte-

grupper, er imidlertid antagelig mer robuste enn nivå-tall.

Antall overtidstimer pr. år er et mer "objektivt" kvantitativt mål på hyppighet eller mengde overtidsarbeid. I undersøkelsen Arbeid 1984 ble de ansatte spurt om betalte og ubetalte overtidstimer utført i løpet av 1984. Ifølge undersøkelsen hadde 44 prosent av de ansatte hatt betalt overtid, mens 12 prosent svarte at de hadde utført ubetalt overtid (Tabell 3). Det betyr at minst 44 prosent av de ansatte overhodet ikke utførte noe overtidsarbeid i 1984, verken lønnet eller ulønnet.

Andelen som ikke hadde utført noe overtidsarbeid ifølge undersøkelsen Arbeid 1984 er langt høyere enn den andelen som i Arbeidstidsundersøkelsen svarte at de aldri har overtid eller ekstraarbeid. Selv om Arbeidstidsundersøkelsens spørsmål i prinsippet også omfatter biarbeidsforhold, så er avviket mellom de to resultatene for stort til å forklares med dette alene. Resultatene tyder heller på at kategorien "sjelden" virkelig betyr sjelden, dvs. et fenomen som ikke engang opptrer årlig, og som antagelig har helt spesielle årsaker. Dersom en legger sammen de to gruppene som oppgir sjelden/aldri overtid m.v., kommer en ganske nær den andelen som ikke utførte noe overtidsarbeid i 1984. På den andre siden kan man ikke se helt bort fra at temaet overtid kan være mer sensitivt når man spør direkte om timetall fordi dette har en mer direkte kopling til reguleringer i Arbeidsmiljøloven og skattereglene. Følsomhet her kan gi et lavere anslag på overtid enn det som reelt utføres.

## 5. OMFANG AV BETALT OG UBETALT OVERTID

Blant heltidsansatte hadde 49 prosent hatt betalt overtid i 1984, mens den tilsvarende andelen for deltidsansatte var 29 prosent. Arbeid utover arbeidstidskontrakten for deltidsansatte regnes som nevnt ikke som vanlig overtid dersom tiden er innenfor rammen av ordinært heltidsarbeid. Det er imidlertid uklart om spørsmålet er tolket som om man spør etter timer det er betalt overtidsgodtgjørelse for, eller bare godtgjørelse i form av ordinær lønn. Den siste tolkningen er den mest sannsynlige. Det ble imidlertid presisert i spørsmålet at overtid som avspaseres ikke skulle regnes med.

Målt i antall timer er det et mindretall av de ansatte som kan sies å

utføre et omfattende betalt overtidsarbeid. Av de heltidsansatte som hadde utført betalt overtidsarbeid i løpet av 1984, hadde to av tre utført mindre enn 75 timer i løpet av året. Dette gir i gjennomsnitt mindre enn 2 timer overtid pr. uke, dersom en regner 46 arbeidsuker i ett år. Omtrent en fjerdedel av de heltidsansatte som hadde utført betalt overtid hadde mellom 75 og 200 overtidstimer. Et slikt omfang vil i større grad merkes i dagliglivet. En av ti av de heltidsansatte som har betalt overtid arbeider imidlertid mer enn 200 timer i året. 200 timer er Arbeidsmiljølovens grense for pålagt overtid som ikke krever dispensasjon. Dersom tallene er korrekte, betyr det at omfanget av dispensasjoner fra Arbeidsmiljøloven er ganske omfattende. Det er her snakk om overtid på minst 4 timer pr. uke i gjennomsnitt, og berører rundt 40 000 heltidsansatte med avtalt arbeidstid.

Utbredelsen av ubetalt overtid er mer beskjedent, men angår ingen liten gruppe. Omtrent 14 prosent av heltidsansatte med avtalt arbeidstid (123 000 personer), hadde hatt ubetalt overtid i 1984. Det mest interessante trekket ved de som oppgir ubetalt overtid er at omfanget av arbeidsinnsatsen ofte er langt større enn timetallet som arbeides blant dem som har betalt overtid. Blant dem som oppgir å utføre ubetalt overtid investerer en av fire svært mye ubetalt tid i sitt arbeid, dvs. de brukte 200 timer eller mer i 1984.

## 6. OVERTIDSARBEID I ULIKE DELER AV ARBEIDSMARKEDET

Merarbeid, og særlig betalt overtid, er i stor grad etterspørselsregulert, dvs. bestemt av utviklingen på arbeidsmarkedet og bedriftenes organisering av arbeid. Det er derfor av interesse å belyse hvor på arbeidsmarkedet overtidsarbeid er mest utbredt. Bruk av overtid i enkelte deler av arbeidsmarkedet vil være større enn i andre. En venter derfor å finne variasjoner etter kjennetegn ved de ansattes arbeidsplasser, som sektor, næring, yrke.

I beskrivelsen av variasjon i merarbeid i ulike næringer og yrker er det primært valgt å bruke tall for betalt overtid. Begrunnelsen er at i dette perspektivet er det tidsbruk knyttet til arbeidsforholdet, og ikke den enkelte person, som er den interessante analyseenheten. Forekomsten av "gratisarbeid", eller ubetalt overtid, trekkes inn i en viss utstrekning. Beskrivelsen begrenser seg til heltidsansatte.

Betalt overtid er mer utbredt i privat sektor enn i det offentlige. Av de privat ansatte hadde over halvparten, 52 prosent, utført betalte overtidstimer i 1984. En betydelig andel av de offentlige ansatte, 43 prosent, hadde imidlertid også betalt overtid (Tabell 4). Når det gjelder fordelingen av timer brukt til overtid blant de ansatte, er det liten forskjell mellom de to sektorene. Omkring to tredjedeler har hatt færre enn 75 timer i løpet av året. Rundt 10 prosent har hatt et høyt antall timer, 200 timer eller mer.

Et annet interessant trekk er at det ikke er noen forskjell på omfanget av ubetalt overtid i de to sektorene. Både i offentlig og privat sektor var det 14 prosent som hadde ubetalt overtid i 1984. Ubetalt overtid er i større grad en selvpålagt form for merarbeid, og kan tolkes som en indikator på interesse for arbeidet eller karriereinvestering. Utbredelsen av det en kan kalle en "merarbeids-kultur" ser imidlertid ut til å være uavhengig av om arbeidsgiver er det private næringsliv eller det offentlige. Dette går på tvers av myter om særegen stå-på holdning i det private, som delvis forklares å ha sammenheng med at arbeidsplassene betraktes som usikrere. Det må imidlertid tilføyes at det er et mye større innslag av ansatte uten arbeidstidsavtale i privat enn i offentlig sektor. Disse har ofte lang ukentlig arbeidstid. De faller utenfor her.

Dersom omfanget av betalt overtid hovedsakelig bestemmes av forhold på arbeidsmarkedet, bl.a. av ulike krav til organisering av ulike typer arbeid, og ulik grad av konjunktur-utsatthet, kan en vente å finne skiller mellom næringsgrupper. Andelen som har betalt overtid viser seg da også å variere mellom 34 og 69 prosent i ulike næringer. Relativt sett er betalt overtid mest utbredt i industri, bygg- og anlegg, og i transportnæringen. Disse næringene sysselsatte 45 prosent av alle heltidsansatte med arbeidstidsavtale, men omfattet 56 prosent av alle som utførte betalt overtid i 1984.

Hovedtrekkene holder seg også når man studerer en mer findelt næringsgruppering (2-siffer-nivå). Den eneste undergruppen som ikke tilhører de nevnte hovednæringsgrupper, og som har et høyt innslag av betalt overtid, er sektoren eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting. Betalt overtid er altså høyest i de mest konjunkturutsatte næringsgruppene, noe som antyder en ikke overraskende sammenheng mellom kon-



junkturer og overtidsarbeid.

Det er av interesse å merke seg at den ubetalte overtiden viser et annet mønster når en ser på variasjoner etter næring. Ubetalt overtid er ofte minst utbredt i de næringsgruppene som har størst innslag av betalt overtid (Tabell 5). En næringsgruppering på 2-siffer-nivå viser at den ubetalte overtiden var hyppigst i varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet, innen eiendomsdrift m.v., og i offentlig administrasjon. Sektoren eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting er den eneste som ligger over gjennomsnittet når det gjelder utbredelsen av både betalt og ubetalt overtid. Dette avspeiler nok en omfattende høykonjunktur i denne sektoren. Men generelt sett er konklusjonen den at der det utføres minst betalt overtid, utføres det til gjengjeld mer "gratis- arbeid".

Betalt overtid fordelt etter yrke gir samme bilde som næringsfordelingen. Overtid brukes hyppigst i transportarbeid-, industriarbeid og bygge- og anleggsarbeid (Tabell 6). En noe finere inndeling viser at det er mest overtid blant sjåførere, jern- og metallarbeidere og elektroarbeidere. Mange yrkesgrupper er imidlertid for små til at en kan si noe sikkert om tallene.

Den ubetalte overtiden finner en i andre yrker. En yrkesgruppe skiller seg spesielt ut, nemlig gruppen der administratorer og bedriftsledere inngår. Mer enn hver tredje i denne yrkesgruppen oppgir å ha ubetalt overtidsarbeid. Dette antyder at stillingsnivå har betydning for merarbeid, da de fleste i denne yrkesgruppen har lederfunksjoner.

## 7. MERARBEID ER ET MANNSFENOMEN

I forrige avsnitt ble det lagt vekt på å få fram etterspørsmønsteret når det gjelder betalt overtid. Her vil oppmerksomheten rettes mot arbeidstakeren som analyseenhet. Hva kjennetegner de arbeidstakergruppene som arbeider mye?

Ettersom det er arbeidsmengden for den enkelte arbeidstaker som er av interesse her, er samlemål på merarbeid mest relevant. To mål på merarbeid blir brukt. Det ene er andelen med "lang ukentlig arbeidstid" (45 timer eller mer pr. uke), basert på Levekårsundersøkelsene.

Herfra kan man også gi tidsserier. Det andre målet er andelen som oppgir å ha "ofte overtid/ekstraarbeid". Det siste gir som nevnt et subjektivt mål på merarbeid, og er basert på Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Beskrivelsen vil konsentreres om demografiske og sosioøkonomiske faktorer. Viktige demografiske variabler når det gjelder merarbeid er kjønn og livsfase. Likestillingsperspektivet er sentralt i norsk arbeidstidsdebatt, og det er derfor av spesiell interesse hvorvidt det er sammenheng mellom livsfase/familiesituasjon og stor tidsmessig innsats i arbeidslivet.

Merarbeid er et mannsfenomen. Som tidligere nevnt hadde en av tre sysselsatte menn merarbeid i form av lang ukentlig arbeidstid i 1987. Ifølge data fra 1985 hadde 25 prosent av de mannlige heltidsansatte ofte overtid/ekstraarbeid. Til sammenligning arbeidet bare 6 prosent av kvinner 45 timer eller mer pr. uke i 1987, og bare 13 prosent svarte i 1985 at de ofte har overtid/ekstraarbeid. Overtidsarbeid er som vist i forrige kapittel mest utbredt i de tradisjonelle mannsyrkene. Menn avviker altså fra normalarbeidstidsmønsteret ved at de har et stort innslag av "mertid". Mertid er den mannlige formen for "særordning" på arbeidsmarkedet, mens deltid er kvinners avvik fra normalarbeidstiden. Deltidsarbeid er mest utbredt i tradisjonelle kvinneyrker. Menns mertid og kvinners deltid er kanskje to sider av samme sak, som reflekterer ytterpunktene i den kjønnsmessige arbeidsdelingen i samfunnet.

Variasjon i mannlig deltakelse i yrkeslivet oppfattes som å ha sine årsaker i selve arbeidsmarkedet, og ikke som å være et resultat av konkurrerende mansroller gjennom vekslende livsfaser. Men også menns innsats på arbeidsmarkedet har livssyklusvariasjoner. Ifølge Levekårsundersøkelsene er mertid vanligst blant menn i aldergruppen 25-44 år, dvs. sammenfallende med den perioden de fleste får barn og omsorgsansvar. Tidsserier for 80-årene viser at det er gifte menn med barn som i hele perioden har hatt størst omfang av merarbeid (Tabell 7). Omkring 40 prosent av alle fedre arbeidet 45 timer eller mer pr. uke i 1987. For menn betyr altså farsrollen ofte økt inntektsgivende arbeid. For de fleste betyr det å stifte familie store etableringsutgifter, bl.a høye bokostnader.

Når det gjelder utviklingen i de seneste årene har det vært en økning i omfanget av merarbeid blant menn under 45 år. Den sterkeste veksten relativt sett har funnet sted blant unge barnløse menn. Men også blant fedre til førskolebarn har det på 80-tallet vært en økning i andelen som arbeider svært mye. Dette har skjedd samtidig med at småbarnsmødre har økt sin yrkesdeltakelse, og også oftere arbeider heltid enn før. Det har altså vært en sterk vekst i den samlede tiden småbarnsfamilierne bruker på lønnet arbeid. Dette kan ha sammenheng med at det økonomiske presset i denne livsfasen har blitt større.

Resultatene fra Arbeidstidsundersøkelsen viser også at merarbeid er mest utbredt blant småbarnsfedre (Tabell 8). Hele 32 prosent av menn som har barn under 3 år rapporterer at de ofte har overtidarbeid. Som en kontrast oppgir hele 43 prosent av småbarnsmødre med heltidsarbeid at de aldri har overtidarbeid. Dette understreker et viktig poeng: Ser man yrkesaktivitet i et kjønns- og livsløpsperspektiv, må konklusjonen være at ektefellene starter fasen med familiedanning og yrkeskarriere i utakt. Småbarnsperioden faller sammen med den perioden av livet da mannen satser sterkest i arbeidslivet, mens mange kvinner fremdeles enten er hjemme eller i deltidsarbeid (Liljeström 1985).

## 8. MERARBEID OG YRKESROLLE

En viktig faktor for å belyse variasjon i merarbeid er kjennetegn ved arbeidstakerrollen. Her er sosioøkonomisk status valgt som en enkel indikator på yrkesrolle. Ulike yrkesroller må antas å ha ulike forventninger og belønninger. Innsats i form av arbeidet tid er sannsynligvis viktigere i enkelte yrkesroller enn i andre.

Blant menn er det ikke uventet at det er selvstendig næringsdrivende som rapporterer at de legger ned mest tid i sitt arbeid. (Tabell 9). At disse yrkesgruppene ofte har lange dager er det ingen tvil om, men det er likevel grunn til å peke på at skillet mellom arbeid og fritid kan være uklart, noe som gjør måling av arbeidstid mer problematisk enn for ansattegrupper.

Blant menn som har et ansettelsesforhold er merarbeid klart et fenomen som er knyttet til funksjonærrollen. Det gjelder funksjonærer både på mellomnivå og høyere nivå, men særlig høyere funksjonærer. Dette

funnet stemmer godt overens med resultater fra en dansk undersøkelse i 1982 som viste at det særlig er overordnede funksjonærer som opplyser at de har utført overtidsarbeid (Arbejdsministeriet 1982). Overtidsarbeid ble i denne undersøkelsen definert som alle former for arbeid som varte i lengre tid enn det som var vanlig, altså nært opptil merarbeidsbegreper som er brukt her. Et annet interessant resultat var at de overordnede funksjonærene relativt sjeldent mottar økonomisk kompensasjon for sitt overtidsarbeid. Tall fra den svenske Levekårsundersøkelsen i 1979 viser også at overtid er mest utbredt blant funksjonærer (Statistiska centralbyråen 1987).

Disse resultatene kan bety at betalt og ubetalt overtid er ulike fenomener, knyttet til ulike yrkesroller. I avsnitt 6 ble det vist at betalt overtid var mest utbredt i typiske arbeideryrker. Den betalte overtiden representerer den regulerte delen av merarbeidet. I arbeiderens yrkesrolle ligger det en forventning om ekstrainsats. Men både innsatsen og belønningen er regulert gjennom avtaleverket. Belønningen sammenfaller i tid med, og er relativ til selve innsatsen. Den ubetalte overtiden, som ser ut til å være forventet i yrkesroller der lederskap inngår, er uregulert, men belønnes på sin egen måte. Ekstraytelsen kompenseres ikke pr. tidsenhet. Høy lønn i disse yrkesgruppene forklares ofte nettopp med en forventet ekstrainsats. Men merarbeid kan også være en selvvalgt karriereinvestering som "betaler seg" på lang sikt.

Ulike yrkesroller har altså ulike forventninger om, og belønninger for ekstrainsats. Et hovedskille synes å gå mellom arbeider- og funksjonærrollen. Man har tidligere vært svært opptatt av å regulere og begrense den betalte overtiden. Men man kan godt tenke seg en situasjon der de institusjonelt bestemte arbeidstidsordninger kontrolleres, mens de mer individuelt eller bedriftskulturelt betingede mertidsordninger øker i omfang. Dersom det er slik at den institusjonelt bestemte arbeidstiden taper terreng overfor en individualistisk mannlig arbeidstidskultur, står vi overfor et problem som er vanskelig å regulere eller avtale seg bort fra. Dersom menn i økende grad velger en livsform der lønnsarbeidet får større heller enn mindre plass, går det i motsatt retning av det som ansees å være nødvendig for å få et mer likestilt samfunn.

## 9. ÅRSAKER TIL OVERTIDSARBEID

Forekomsten av overtid forklares vanligvis med faktorer på makronivå, dvs. utviklingen på arbeidsmarkedet. Overtid betraktes ofte som en konjunkturindikator. En OECD-studie har brukt utviklingen i faktisk arbeidstid i en rekke land, deriblant Norge, til å teste hvorvidt arbeidstidsutviklingen har sykliske variasjoner. Studien konkluderer med at det er tilfelle, og at arbeidstiden i industrien påvirkes mest av konjunktursvingninger (OECD 1983). Konjunkturutslagene består i oppgangstider primært av økt bruk av overtid, og i nedgangstider i økt bruk av redusert arbeidstid/permittinger. Når det gjelder bruk av overtid understrekes det at selv om kortsiktige svingninger er av betydelig omfang, er omfanget av overtid svært stabilt i et lengre tidsperspektiv.

Den europeiske fagorganisasjonen hevder imidlertid at bare en liten del av overtidsarbeidet skyldes tilfeldige svingninger, og at overtid brukes mer og mer systematisk (Nedzynski 1980).

Nyere arbeidsmarkedsforskning har pekt på den økende betydningen av faktorer på mellom-nivå, eller bedriftsnivå, for utbredelsen av overtidsarbeid. Utviklingen av bedriftsinterne arbeidsmarkeder har ført til større treghet på arbeidsmarkedet (Axling 1984). Det har oppstått en økt binding mellom bedrift og ansatte, noe som har redusert visse typer mobilitet og svekket arbeidsmarkedets virkemåte. Fordelen for bedriften er reduserte kostnader i forbindelse med rekruttering og opplæring. Fordelen for de ansatte er bedre avansementsmuligheter. En økende del av rekrutteringen skjer ved internrekruttering. Disse tendensene øker sannsynligheten for bruk av overtidsarbeid. Videre har sterkere ansettelsestrygghet for arbeidstakere bl.a. hatt som konsekvens at arbeidsgiverne vil være mer forsiktige med nyrekruttering. Ved arbeidstopper vil derfor overtidsarbeid erstatte nyrekruttering. For bedriften er dessuten utgiftene ved overtidskompensasjon langt lavere enn opplæringskostnader. Et svært viktig moment er også mangelen på kvalifisert arbeidskraft, som særlig oppstår i høykonjunkturperioder. Dette er en åpenbar årsak til økt overtidsbruk de siste åra i Norge.

Skattesystemet kan også påvirke bruken av overtid, også når det gjelder kompensasjonsform. I Sverige har høye marginalsatser bidratt

til at en økende del av overtidkompensasjonen tas ut i fritid heller enn overtidsbetaling (Axling 1984). I diskusjonen om norske skattereformer, bl.a. når det gjelder reduksjon i marginalskatten, blir det argumentert med at redusert skatt vil få folk til å arbeide mer.

Økt timeinnsats pr. ansatt har mange positive sider sett fra et produksjonssynspunkt. Enkelte ønsker da også å oppheve begrensningene på overtidsarbeid i Arbeidsmiljøloven. Men det er helt klart at dette vil gå på tvers av de pågående bestrebelser med å utforme en arbeidstidspolitik som tar hensyn til både fordelingsmessige konsekvenser, og likestilling mellom kvinner og menn.

#### 10. ANSATTES BEGRUNNELSER FOR MERARBEID

Det finnes få studier hvor overtid er studert i en bedriftssammenheng. Slike analyser ville bidra til en økt forståelse av hvilke bedriftsinterne faktorer det er som påvirker bruk av overtid. Fra Arbeidstidsundersøkelsen 1985 finnes det derimot data om årsaker til overtidsarbeid på individnivå. Ansatte som har oppgitt å ha overtid og/eller ekstraarbeid, er spurt om hvorfor de arbeider mer enn vanlig arbeidstid. Spørsmålet omfatter altså ikke bare betalt overtid, men også ubetalt overtid og bi-jobber. Dette er en kartlegging av hvordan den enkelte oppfatter årsakene til eget merarbeid.

Årsaken til at den enkelte ansatte arbeider mer enn avtalt arbeidstid ligger, ifølge flertallet av de ansatte, i krav eller ønsker fra selve arbeidet eller bedriften. Dette kan betraktes som pålagt overtid. Omkring 75 prosent av de heltidsansatte sier at deres overtidsarbeid har slik begrunnelse (Tabell 10). Omtrent 10 prosent oppgir økonomiske motiver, og en tilsvarende andel oppgir interesse for jobben som grunn til merarbeid. Deltidsansatte oppgir noe oftere økonomi og sjeldnere interesse for arbeidet.

Ansatte som sier at de ofte arbeider overtid eller har ekstraarbeid, begrunner overtiden i mindre grad enn andre med krav fra arbeidet/bedriften. 14 prosent av de heltidsansatte med hyppig overtidsarbeid sier at interesse for jobben er den viktigste grunnen.

Dersom pålagt overtid, eller overtid som primært skyldes arbeidets/bedriftens behov, representerer et press uten valgfrihet for den an-

satte, vil en anta at de fleste vil ønske seg ut av en slik situasjon.

For mye arbeid er et problem som rapporteres av bortimot en tredjedel av de heltidsansatte som utfører merarbeid; 31 prosent ønsker å arbeide mindre overtid. Den gruppen som i størst grad ønsker mindre overtidsarbeid, er heltidsansatte som ofte arbeider overtid m.v., og som gjør det fordi arbeidet/bedriften krever det. Nesten to tredjedeler i denne gruppen ønsker mindre overtid.

Sammenhengen mellom hyppig merarbeid, som i stor grad er pålagt utenfra, og et ønske om å arbeide mindre, gir troverdige tall for denne gruppen. Men det er helt klart at denne typen hypotetiske spørsmål av enkelte vil besvares med "ønsketenkning". For eksempel sier mellom en tredjedel og halvparten av de som i større grad har et selvvalgt merarbeid (som enten av interesse for arbeidet eller ønsket om å tjene mer arbeider mye) at de ønsker å arbeide mindre.

Denne gruppen kan i prinsippet realisere sine ønsker, idet det ikke ligger noen institusjonelle hindringer i veien. Svarene avspeiler sannsynligvis tvetydigheten i den enkeltes prioriteringer. Valget kan for eksempel stå mellom ekstra inntekt eller et ønske om å gjøre karriere på den ene siden, og behovet for økt fritid på den andre siden. For mange er ikke dette et enkelt valg.

Tabell 1. Andel sysselsatte med lang ukentlig arbeidstid. Prosent

|           | Andel med lang samlet<br>ukentlig arbeidstid<br>(45 t/uke eller mer) <sup>1</sup> |      |         |
|-----------|---|------|---------|
|           | Alle  | Menn | Kvinner |
| 1980..... | 18  | 29   | 4       |
| 1983..... | 17  | 26   | 4       |
| 1987..... | 20  | 32   | 6       |

<sup>1</sup>) Samlet ukentlig arbeidstid i hovedyrke og biyrke. Sysselsatte med uoppgitt arbeidstid er holdt utenfor beregningsgrunnlaget.

Kilde: Levekårsundersøkelsene.

Tabell 2. Andel av alle sysselsatte som er selvstendige.  
1980-1986. Prosent

|           | Alle | Menn | Kvinner |
|-----------|------|------|---------|
| 1980..... | 10   | 14   | 4       |
| 1981..... | 11   | 15   | 4       |
| 1982..... | 10   | 14   | 5       |
| 1983..... | 10   | 14   | 4       |
| 1984..... | 10   | 14   | 4       |
| 1985..... | 9    | 13   | 4       |
| 1986..... | 9    | 14   | 4       |

Kilde: NOS Arbeidsmarkedstatistikk.



Tabell 3. Overtidsarbeid blant ansatte med avtalt arbeidstid

| Overtid i 1984                                    | Betalt overtid |        |        | Ubetalt overtid |        |        |
|---|----------------|--------|--------|-----------------|--------|--------|
|   | Alle           | Heltid | Deltid | Alle            | Heltid | Deltid |
| Andel ansatte som hadde overtid i 1984, prosent.. | 44             | 49     | 29     | 12              | 14     | 5      |
| Ansatte med overtid, i 1 000.....                 | 551            | 465    | 86     | 139             | 123    | 15     |
| Ansatte etter timer overtid i 1984, prosent       |                |        |        |                 |        |        |
| I alt.....  | 100            | 100    | 100    | 100             | 100    | 100    |
| 1 - 75 timer.....                                 | 69             | 66     | 87     | 56              | 53     | (83)   |
| 75 - 199 timer.....                               | 23             | 25     | (11)   | 22              | 23     | (13)   |
| 200 timer og mer.....                             | 8              | 9      | (2)    | 21              | 24     | (3)    |

Kilde: Arbeid 1984. Tilleggsundersøkelse til AKU 1. kvartal 1985.

Tabell 4. Andel heltidsansatte 18-66 år med avtalt arbeidstid, som hadde betalt og ubetalt overtid i 1984. Prosent

|                       | Andel som hadde |                 |
|-----------------------|-----------------|-----------------|
|                       | betalt overtid  | ubetalt overtid |
| Offentlig ansatt..... | 43              | 14              |
| Privat ansatt.....    | 52              | 14              |

Kilde: Arbeid 1984. Tilleggsundersøkelse til AKU 1. kvartal 1985.

Tabell 5. Andel heltidsansatte 18-66 år med avtalt arbeidstid som utførte betalt og ubetalt overtid i 1984, i utvalgte næringsgrupper. Prosent

|  | Andel med         |                    |
|--|-------------------|--------------------|
|  | betalt<br>overtid | ubetalt<br>overtid |
| Alle næringer  | 49                | 14                 |
| (2-4) Bergverk, industri og kraft.....                       | 62                | 10                 |
| (5) Bygge- og anleggsvirksomhet.....                         | 59                | 6                  |
| (6) Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet....           | 36                | 24                 |
| (7) Transport, lagring, post- og<br>telekommunikasjoner..... | 57                | 12                 |
| (8) Bank- og finansieringsvirksomhet mv.....                 | 50                | 17                 |
| (91) Offentlig administrasjon.....                           | 52                | 18                 |
| (93) Undervisning, helse- og sosialtjenester.....            | 34                | 16                 |
| (92-95) Rengjøring, personlig tjenesteyting mv.....          | 34                | 5                  |

Kilde : Arbeid 1984. Tilleggsundersøkelse til AKU 1. kvartal 1985.

Tabell 6. Andel heltidsansatte 18-66 år med avtalt arbeidstid som utførte betalt og ubetalt overtid i 1984, i utvalgte yrkesgrupper. Prosent

|   | Andel med         |                    |
|---|-------------------|--------------------|
|   | betalt<br>overtid | ubetalt<br>overtid |
| Alle yrker.....   | 49                | 14                 |
| (0) Teknisk, vitenskapelig, humanistisk og kunstnerisk arbeid.....                | 42                | 20                 |
| (1) Administrasjons- og forvaltningsarbeid, bedrift- og organisasjonsledelse..... | 32                | 38                 |
| (2) Kontorarbeid.....   | 41                | 17                 |
| (3) Handelsarbeid.....  | 29                | 28                 |
| (6) Transport og kommunikasjonsarbeid.....  | 59                | 5                  |
| (7-8) Industri, bygge- og anleggsarbeid.....                                      | 67                | 3                  |
| (9) Servicearbeid.....  | 41                | 5                  |

Kilde : Arbeid 1984. Tilleggsundersøkelse til AKU 1. kvartal 1985.

Tabell 7. Andel sysselsatte menn som har lang samlet ukentlig arbeidstid (45 t/uke eller mer), i utvalgte familiefaser. 1980, 1983 og 1987. Prosent<sup>1</sup>

|                                | 1980 | 1983 | 1987 |
|--------------------------------|------|------|------|
| Enslige, 25-44 år.....         | 25   | 24   | 33   |
| Gifte 16-44 uten barn.....     | 24   | 22   | 37   |
| Gifte med barn                 |      |      |      |
| Yngste barn 0-6 år.....        | 34   | 39   | 38   |
| Yngste barn 7-18 år.....       | 38   | 31   | 42   |
| Gifte uten barn, 45-66 år..... | 23   | 20   | 26   |
| Enslige 45-66 år.....          | 31   | 27   | 31   |

<sup>1</sup>) Samlet ukentlig arbeidstid i hovedyrke og biyrke. Sysselsatte med uoppgitt arbeidstid er holdt utenfor beregningsgrunnlaget.

Kilde: Levekårsundersøkelsene.

Tabell 8. Andelen av heltidsansatte menn og kvinner med avtalt arbeidstid som oppgir ofte å arbeide overtid, ekstraarbeid mv.

| Yngste barns alder |         |        |         |        |         |          |         |                        |         |
|--------------------|---------|--------|---------|--------|---------|----------|---------|------------------------|---------|
| 0-2 år             |         | 3-6 år |         | 7-9 år |         | 10-15 år |         | Ingen barn under 16 år |         |
| Menn               | Kvinner | Menn   | Kvinner | Menn   | Kvinner | Menn     | Kvinner | Menn                   | Kvinner |
| 32                 | (9)     | 30     | (7)     | (17)   | :       | 26       | 11      | 22                     | 13      |

Kilde: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 9. Andel sysselsatte menn i ulike sosioøkonomiske grupper  
som har lang samlet arbeidstid (45 t/uke eller mer).  
Prosent

|  | Andel med lang<br>arbeidstid |
|--|------------------------------|
| Alle sysselsatte menn .....            | 33                           |
| <b>Arbeidere</b>                       |                              |
| Ufaglærte.....                         | 19                           |
| Faglærte.....                          | 16                           |
| <b>Funksjonærer</b>                    |                              |
| Lavere nivå.....                       | 12                           |
| Mellomnivå.....                        | 32                           |
| Høyere nivå.....                       | 36                           |
| Jordbrukere og fiskere.....            | 77                           |
| Andre selvstendig næringsdrivende..... | 62                           |

Kilde: Levekårsundersøkelsen 1987.

Tabell 10. Ansatte med avtalt arbeidstid og merarbeid etter begrunnelse for merarbeid. Prosent

|                        | Alle | Viktigste grunn  |                      |                                  | Annet |
|------------------------|------|------------------|----------------------|----------------------------------|-------|
|                        |      | Tjene mer penger | Interesse for jobben | Kreves/ønskes av arbeid(bedrift) |       |
| Heltidsansatte.... 100 | 9    | 11               | 75                   | 4                                |       |
| Ofte overtid..... 100  | 11   | 14               | 67                   | 8                                |       |
| Av og til overtid 100  | 10   | 11               | 77                   | 3                                |       |
| Sjelden overtid.. 100  | 8    | 10               | 79                   | 3                                |       |
| Deltidsansatte.... 100 | 17   | 7                | 73                   | (4)                              |       |
| Ofte overtid..... 100  | (26) | (10)             | 64                   | -                                |       |
| Av og til overtid 100  | 19   | 7                | 70                   | (4)                              |       |
| Sjelden overtid.. 100  | (12) | (5)              | 80                   | (4)                              |       |

Kilde : Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

## LITTERATUR

- Arbejdsministeriet (1982): Arbejdstidsundersøkelsen 1982, København.
- Axling, M. (1984): Övertidsarbetet. Lagstiftning, utveckling och omfattning.  
DELFA Rapport Debatt nr. 2, Stockholm.
- Ellingsäter, A.L. (1987): Ulikhet i arbeidstidsmønstre. I NOU 1987:9B  
Vedlegg til Arbeidstidsutvalgets utredning. Universitetsforlaget,  
Oslo.
- Liljeström, R. (1985): Arbetstid, driftstid och socialt liv. DELFA Rapport  
nr. 14, Stockholm.
- Nedzynski, R. (1980): The Reduction of Working Hours in Western Europe.  
Second Part: Analysis of the Social and Economic Consequences.  
European Trade Union Institute, Bruxelles.
- NOS Arbeidsmarkedsstatistikk. Statistisk Sentralbyrå.
- NOS Levekårsundersøkelsene. Statistisk Sentralbyrå.
- NOU 1980:52 Valg av arbeidstid. Universitetsforlaget, Oslo.
- NOU 1987:9A Arbeidstidsreformer. Universitetsforlaget, Oslo.
- NOU 1987:9B Vedlegg til Arbeidstidsutvalgets utredning.  
Universitetsforlaget, Oslo.
- OECD (1983) : Employment Outlook. Paris.
- Statistiska centralbyrån (1987): Perspektiv på välferden.  
Levnadsförhållanden, Rapport nr. 53, Stockholm.
- Statistisk Sentralbyrå (1987): Økonomisk utsyn.

**UTKOMMET I SERIEN RAPPORTER FRA STATISTISK SENTRALBYRÅ ETTER 1. JULI 1987 (RAPP)**  
 Issued in the series Reports from the Central Bureau of Statistics since 1 July 1987 (REP)  
 ISSN 0332-8422

- Nr. 86/7 Yrkesaktivitet og familietilhørighet Geografiske variasjoner/Ole Ragnar Langen 1987-56s.  
 (RAPP;86/7) 25 kr ISBN 82-537-2324-5
- 86/17 MODIS IV Detaljerte virkningstabeller for 1985/Eva Ivås og Paal Sand. 1987-274s.  
 (RAPP; 86/17) 45 kr ISBN 82-537-2371-7
  - 87/2 Folke- og boligtellingerne 1960, 1970 og 1980 Dokumentasjon av de sammenlignbare filene/  
 Kåre Vassenden. 1987-266s. (RAPP 87/2) 55 kr ISBN 82-537-2416-0
  - 87/10 Et økonomisk - demografisk modellsystem for regional analyse/Tor Skoglund og  
 Knut Ø. Sørensen. 1987-58s. (RAPP; 87/10) 30 kr ISBN 82-537-2503-5
  - 87/11 Four Papers on the Theory of Unemployment/Fritz C. Holte. 1988-149s. (RAPP; 87/11) 50 kr  
 ISBN 82-537-2508-6
  - 87/12 Virkninger på nordisk samhandel av en svensk devaluering/Sturla Henriksen. 1987-75s.  
 (RAPP;87/12) ISBN 82-537-2509-4
  - 87/13 Skatter og overføringer til private Historisk oversikt over satser mv. Årene 1970-1987.  
 1987-69s. (RAPP; 87/13) 40 kr ISBN 82-537-2517-5
  - 87/14 MSG-4 A Complete Description of the System of Equations/Erik Offerdal, Knut Thonstad og  
 Haakon Vennemo 1987-141s. (RAPP; 87/14) 45 kr ISBN 82-537-2524-8
  - 87/15 Energiundersøkelsen 1985 Energibruk i privat og offentlig tjenesteyting/Jon Sagen.  
 1987-93s. 40 kr ISBN 82-537-2533-7
  - 87/16 Kommunehelsetjenesten Årsstatistikk for 1986. 1987-61s. 40 kr ISBN 82-537-2531-0
  - 87/17 Nordmenns ferievaner i regionalt perspektiv/Hege Kitterød. 1987-86s.  
 40 kr ISBN 82-537-2543-4
  - 87/18 Totalregnskap for fiske- og fangstnæringen 1982 - 1985. 1987-39s. 30 kr  
 ISBN 82-537-2549-3
  - 87/19 En økonometrisk analyse av varigheten av arbeidsledighet/Rolf Aaberge. 1987-39s.  
 30 kr ISBN 82-537-2546-9
  - 87/20 Statistisk beskrivelse av arbeidsledighetens lengde 1973-1985/Rolf Aaberge.  
 1987-39s. 30 kr ISBN 82-537-2547-7
  - 87/21 Aktuelle skattetall 1987 Current Tax Data. 1987-45s. 40 kr ISBN 82-537-2552-3
  - 87/22 Friluftsliv og helse/Tiril Vogt. 1987-76s. 40 kr ISBN 82-537-2562-0
  - 87/23 Prisdannelse på importvarer En MODAG-rapport/Nils Henrik Mørch von der Fehr. 1988-67s.  
 40 kr ISBN 82-537-2569-8
  - 88/1 Naturressurser og miljø 1987 Energi, petroleumsøkonomi, mineraler, fisk, skog,  
 jordbruksareal, vann, luft, globale luftforurensninger, miljøverninvesteringer  
 Ressursregnskap og analyse. 1988-145s. (RAPP; 88/1) 45 kr ISBN 82-537-2623-6
  - 88/2 NORDHAND Et modellsystem for de nordiske land/Paal Sand og Gunnar Sollie. 1988-68s.  
 40 kr ISBN 82-537-2570-1



- Nr. 88/3 Hovedtrekk ved den økonomiske og demografiske utviklingen i fylkene etter 1960/Tor Skoglund, Erik Stordahl og Knut Ø. Sørensen. 1988-81s. 40 kr ISBN 82-537-2572-8
- 88/4 Kohort- og periodefruktbarhet i Norge 1845 - 1985 Cohort and Period Fertility for Norway/Helge Brunborg. 1988-135s. 45 kr ISBN 82-537-2573-6
- 88/5 Yrkesdeltakelse for personer over aldersgrensen En log-lineær analyse/Grete Dahl 1988-38s. (RAPP; 88/5) 30 kr ISBN 82-537-2593-0
- 88/6 Skilsmisser i Norge 1965-1985 En demografisk analyse/Øystein Kravdal og Turid Noack. 1988-147s. 45 kr ISBN 82-537-2587-6
- 88/7 Oljeinvesteringer og norsk økonomi i 1987-95/Ingvild Svendsen. 1988-88s. 40 kr ISBN 82-537-2596-5
- 88/8 Hvem reiser ikke på ferie? En analyse av ikke-reisende i Norge, Sverige, Danmark og Finland Who Spends their Holiday at Home? An Analysis on Non-Travellers in Norway, Sweden, Denmark and Finland/Ragni Hege Kitterød. 1988-47s. (RAPP; 88/8) 40 kr ISBN 82-537-2597-3
- 88/9 Radiolytting og fjernsynsseing vinteren 1988 Landsoversikt for programdagene 30. januar - 5. februar/Gustav Haraldsen. 1988-91s. (RAPP; 88/9) 40 kr ISBN 82-537-2653-8
- 88/10 Radiolytting og fjernsynsseing vinteren 1988 Fylkesoversikt for programdagene 30. januar - 5. februar/Gustav Haraldsen. 1988-168s. (RAPP; 88/10) 50 kr ISBN 82-537-2654-6
- 88/12 Statistisk Sentralbyrå Langtidsprogram 1987-1990. 1988-55s. (RAPP; 88/12) 40 kr ISBN 82-537-2655-4
- 88/13 Skatter og overføringer til private Historisk oversikt over satser mv. Årene 1970-1988. 1988-64s. (RAPP; 88/13) 40 kr ISBN 82-537-2656-2
- 88/14 Drifts- og yrkesstrukturen i jordbruket i 1985/86/Berit Bjørlo, Audun Loen og Elin Ouren. 1988-56s. (RAPP; 88/14) 40 kr ISBN 82-537-2669-4
- 88/20 Skatter og overføringer til private Historisk oversikt over satser mv. Årene 1970-1988. Revidert utgave. 1988-64s. (RAPP; 88/20) 40 kr ISBN 82-537-2685-6
- 88/24 Aktuelle skattetal 1988 Current Tax Data. 1988-42s. (RAPP; 88/24) 30 kr ISBN 82-537-2688-0



Pris kr 30,00

Publikasjonen utgis i kommisjon hos H. Aschehoug & Co. og  
Universitetsforlaget, Oslo, og er til salgs hos alle bokhandlere.



ISBN 82-537-2692-9  
ISSN 0332-8422