

# Normalarbeidsdagen – en saga blott?

*Heidi Nicolaisen, forsker ved Fafo*

Arbeidsmiljøkongressen 2014  
22. Oktober



# Sagt om normalarbeidsdagen 1(1999)

*«Vårt argument er at dette er å gå med rumpa inn i fremtiden. Det er ikke den veien vi trenger å gå i 1999. Det er den andre veien vi prøver å gå. Femtitallets sosialdemokratiske likhetstenkning er vi ferdige med (...) Vi skal ikke helt ut i galskapen på andre siden. Men hele det norske samfunnet har tatt et skritt mot mer frihet for individet. Einar Gerhardsen er vi ferdige med. Og hvis LO vil være en maktfaktor i årene fremover, så må de være med på diskusjonen om fleksibiliteten».*

**Direktør NBL, 1999 som kommentar til at bryggerinæringen tariffestet normalarbeidsdag fra 06-17.**

## Sagt om normalarbeidsdagen 2 (1999)

*«Ungdom i dag etterspør helt andre ting i jobben enn deres forgjengere gjorde. De søkte trygghet og sikkerhet. Det samfunnet vi vokste opp i var preget av faste rammer. Det var middag klokken 17.00 og Dagsrevyen klokka 19.30. Men nå har samfunnet åpnet seg mye mer. Du får tjenester over alt til nesten hvilken tid på døgnet du vil. Mange synes den åpne fleksibiliteten er veldig verdifull. Jeg ser ikke bort ifra at de ikke er så opptatt av å jobbe så stringent. Den gamle rigide arbeidstidsmodellen passer ikke inn her»*

**Direktør FA, 1999, kommentar til tariffestet fleksibilisering av normalarbeidsdagen i bankbransjen.**

## Sagt om normalarbeidsdagen 3 (1999)

*«Det å overbevise våre folk om at de har større behov for fleksibilitet det viser seg ikke i noen særlig grad i diskusjonene som går rundt arbeidstidsbestemmelsene. De fleste har stort sett behov for en ryddig arbeidsdag hvor de vet når de skal på jobb og når de er ferdige slik at de kan planlegge familielivet sitt».*

**Forbundssekretær i NNN, 1999 som kommentar til at bryggerinæringen tariffestet normalarbeidsdag fra 06-17.**

## Sagt om normalarbeidsdagen 4 (1999)

*«Når arbeidstakerne innenfor så mange tariffområder har slått ring om en normalarbeidsdag innenfor 07-17 så er det for å sikre arbeidstakerne en stabil og forutsigbar arbeidsdag. De aller fleste arbeidstakerne ønsker å arbeide om dagen for å ivareta omsorgsoppgaver og delta i det sosiale liv sammen med andre i fritiden»*

**LOs syn i LO/NHO 1999.**

# Sagt om normalarbeidsdagen 4 (2010)

«Åtte-til-fire-samfunnet er borte for lengst. Folk jobber til alle døgnets tider».

**Konsernsjef i DnB NOR, Rune Bjerke til Aftenposten  
23.12.2010 ved lansering av døgnåpen bank.**

# Sagt om normalarbeidsdagen 5 (2011)

*«Partiene på høyresida har gått til angrep på arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. LO står opp for normalarbeidsdagen, og jobber for et arbeidsliv som ikke bruker opp folk før de når vanlig pensjonsalder.*

*Samtidig er vi åpne for å gjøre unntak fra normalen der det er viktig for de ansatte og brukerne»*

**Fra faglig faktaark om arbeidstid 1-2011, [www.lo.no](http://www.lo.no)**



# Disposisjon

Normalarbeidsdagen som:

1. Historie
2. Regulering
3. Praksis
4. Kollektiv tidsrytme
5. Truet?

## Historien om normalarbeidsdagen: arbeidstidsforkortelser i sentrum - noen eksempler

**1892** – Fabrikktilsynslov – begrenset barns arbeidstid

**1907** – 57 t. Uke. Jern og Metall

**1915** – 54 t. Uke/ 10 t dag . Prinsipp om normalarbeidsdag i kollektivavtaler

**1919** – 48 t. Uke/ 8,5 t dag.  
Arbeidervernlov.

**1947** – Ferieloven – (18 dager ferie), utvidet til 4 uker i 1963

**1959** – 45 t uke. Innledning til lørdagsfri. LO/N.A.F. (2/3 lønnskomp. For innt.avh lønnsyst)

**1968** – 42,5 t uke. Tariffavtaler. 5 dagers uke for 60% LO/N.A.F. (2/3 lønnskomp)

**1970 + 1974** -nedsatt arbeidstid skift og turnus

**1976** - 40 t uke / 8 t dag. Lovvedtak etter krav fra LO. Full lønnskompensasjon

**1986/87** - 37,5 t uke/ 7,5 t dag (Tariffavtaler) Full lønnskompensasjon

**2000** - 5.ferieuka – trinnvis realisert

**2005** – Krav om 6-timers dag – ikke realisert

# Historie: Hensyn ved lovendringer av arbeidstid

Tradisjonelle hensyn: Helse, vern og produktivitet

Nye hensyn: Fleksibilitet, valgfrihet og markedshensyn

## Historie: Hvorfor kom økte krav om fleksibilitet, valgfrihet og markedshensyn på 1980- og 1990-tallet?

- **Endringer på arbeidstakersiden:**  
To-inntektsfamilier etterspurte i større grad deltid og fleksitid.
- **Endringer på arbeidsgiversiden:**  
Mer internasjonal konkurranse førte til krav om fleksible arbeidstidsregler og desentralisering av forhandlinger om arbeidstid til dit «skoen trykker».
- **Politiske endringer:**  
Økt tro på at markedsmekanismer er best egnet til å regulere samfunnsmessige forhold, også arbeidstid.

# Regulering: Normalarbeidsdagen som begrep

Begrepet 'normalarbeidsdag':

-verken et entydig eller presist juridisk begrep

- **aml:** '*alminnelig arbeidstid*'

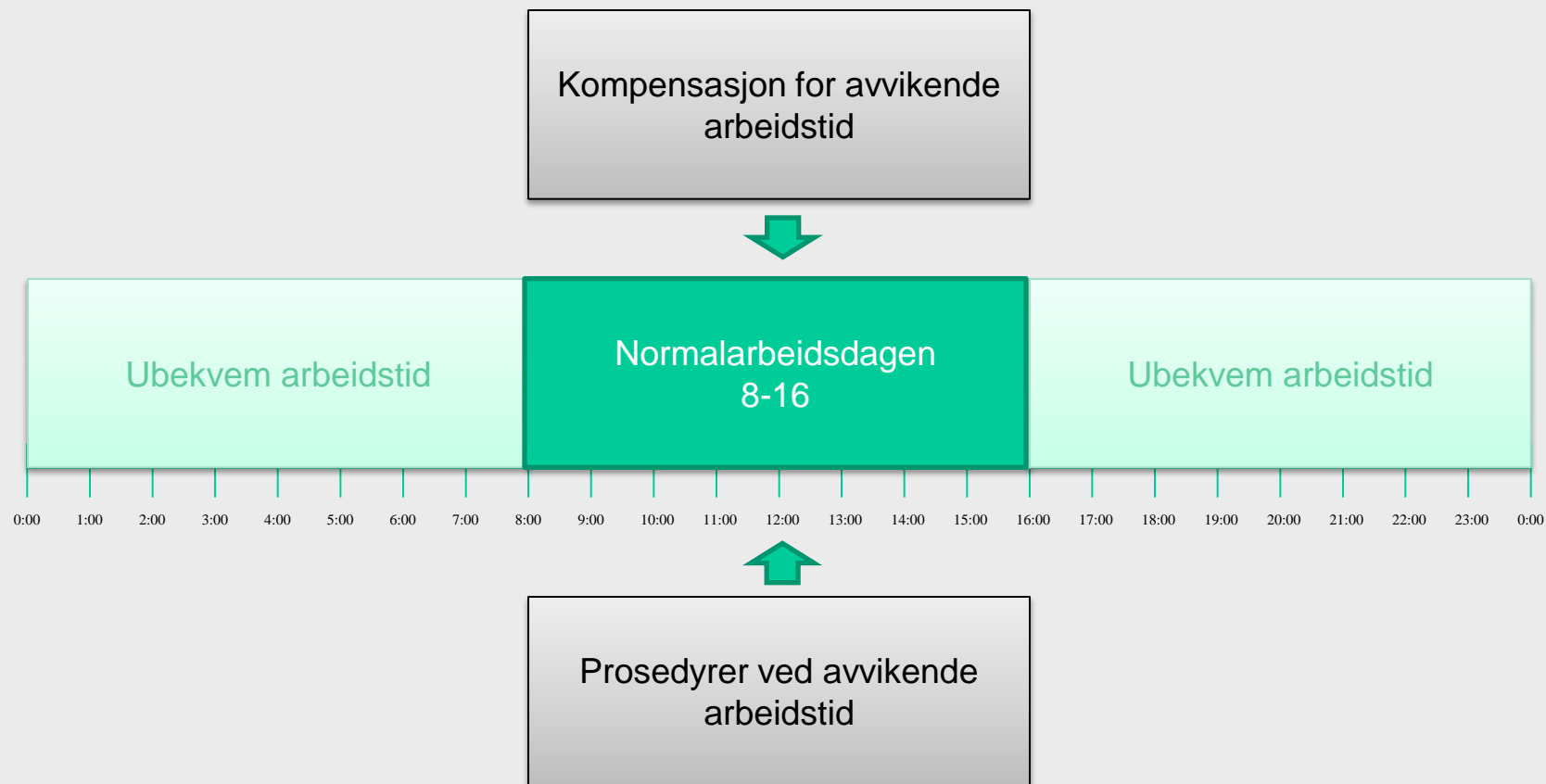
knyttet til daglig og ukentlig lengde på arbeidstiden, plassering implisitt definert ved natt 21-06, samt ytterligere 'ubekvemstestemmelser' som søn- og helligdag.

- **tariffavtaler:** '*ordinær/alminnelig/normal arbeidstid*'

oftere knyttet til arbeidstidens lengde og plassering i arbeideravtaler, for eksempel VO. I funksjonæravtaler oftere knyttet kun til lengde.

- **EUs arbeidstidsdirektiv:** 'maximum working week', 'mimimum daily rest period', 'night'.

# Regulering: Normalarbeidsdagens mange dimensjoner



# Regulering: Kompensasjon for avvikende arbeidstid - tid eller penger?

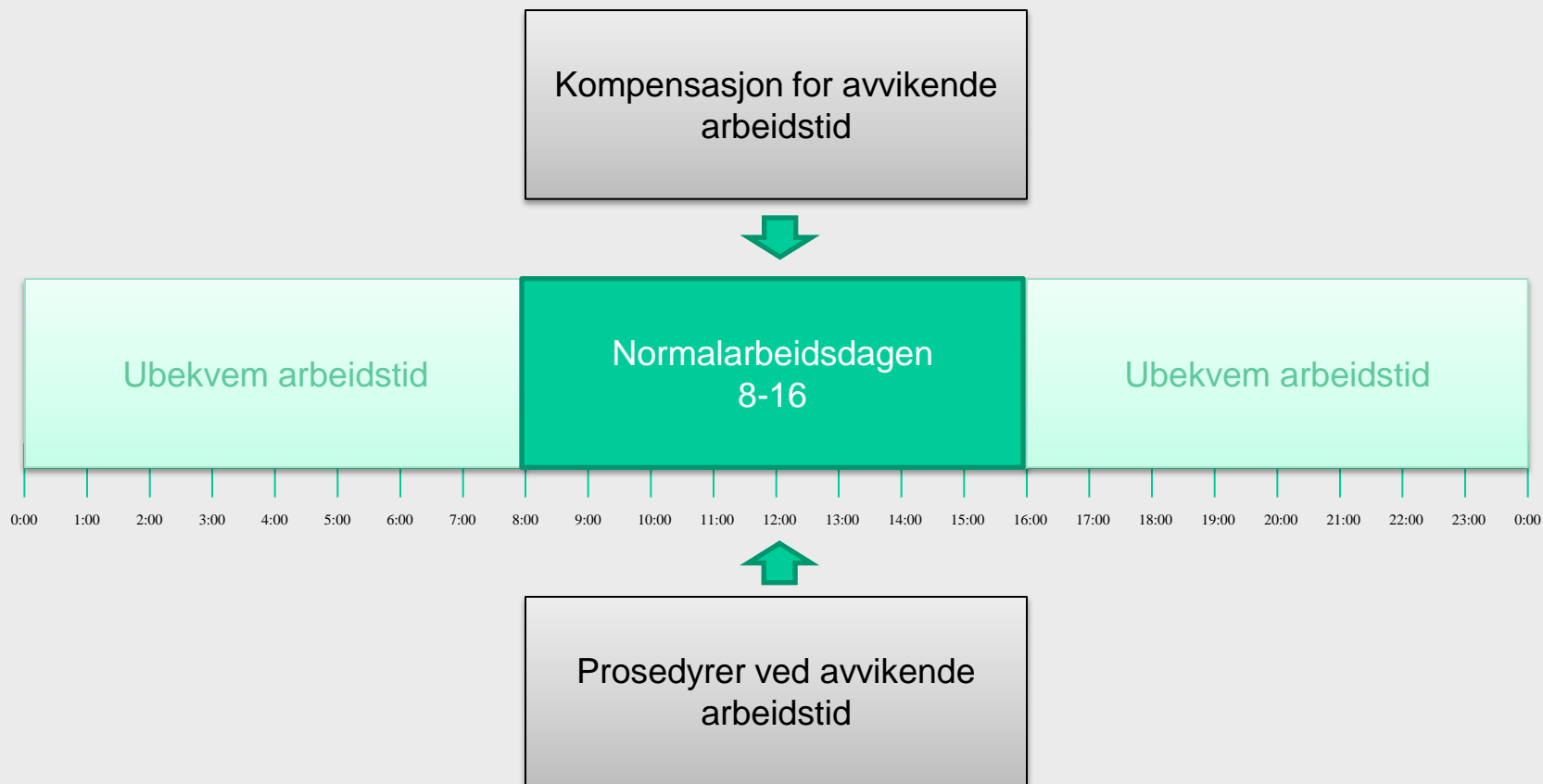
- Dreining i retning av mer tidskompensasjon.
  - Enkelte tariffavtaler har over tid åpnet for valgfrihet iht tidskompensasjon/pengkompensasjon, eller erstattet penger med tid.
  - Systemer for gjennomsnittsberegning har tidskompensasjon som logikk.
  - Avspasering oftere 'time for time', mens pengekompensasjon ved overtid oftere har høyere sats, eks aml: 40% tillegg må betales, resten kan avspaseres.
- Argumenter for tidskompensasjon:
  - Bedre 'work-life-balance' for arbeidstakere – særlig toinntektsfamilier (særlig i EU policy)
  - Bedre økonomi for arbeidsgiver å møte topper med systemer for tidskompensasjon (gjennomsnittsberegning) enn med overtid.
- Praktisk forskjell på kompensasjon i tid og penger:
  - Tidskompensasjon kan utsettes eller slettes i en del systemer. Derfor utgjør tidskompensasjon et litt svakere vern om normalarbeidsdagen.

# Regulering: Press for mer desentralisering

| Reguleringsnivå            | Regulerende aktører                       |
|----------------------------|---|
| Lov                        | Lovgiver                                  |
| Bransjeovergripende avtale | Hovedorganisasjoner<br>(+ ofte regjering) |
| Bransjetariffavtale        | Forbund – Landsforening                   |
| Bedriftsavtale             | Klubb – ledelse                           |
| Individuell avtale         | Ansatt - ledelse                          |



# Regulering: Normalarbeidsdagens mange dimensjoner



# Sosial praksis: stø kurs for normalarbeidsdagen ?

- Vanskelig å sammenlikne utviklingen over tid helt nøyaktig lenger tilbake en 1995 (AKU)
- Ganske stabilt at ca 2/3 i hovedsak arbeider 06-18 mandag-fredag.
- Noe flere kvinner enn menn som arbeider utenfor vanlig dagtid (kjønnsdelt arbeidsmarked)
- Store forskjeller mellom bransjer og mellom enkelte land

## Sosial praksis: Tilgjengelighetsteknologien og normalarbeidsdagen

- Tradisjonell arbeidstidsstatistikk fanger i liten grad opp om folk av og til jobber i fritidssfæren ved hjelp av ny teknologi (mobil e-post, bærbar PC etc)
- Spredte undersøkelser antyder at Norge ligger høyt.
- Europeiske levekårsundersøkelsen: 49% av norske arbeidstakere har blitt kontaktet utenfor arbeidstiden av arbeidsgiver. Gjennomsnitt i EU; 22,2%.
- Bråten m.fl. (2008): Flere menn (36%) enn kvinner (24%) leser/svarer e-post når de har fri.
- Uklare normer for bruk av teknologi.
- Positive konsekvenser for ansatte: fleksibilitet iht når/hvor man jobber.
- Negative konsekvenser for ansatte: uttalte og uttalte forventninger om tilgjengelighet.

# Tilgjengelighetsteknologi - en viktig pressfaktor i noen bransjer

- **Bransjeforskjeller i bruk av e-post på fritiden:**
- Mest i 'hvitsnipp': 45% i finansiell tjenesteyting, 44% i engroshandel, 47% i undervisning.
- Men også i andre bransjer: 20% i helse 26% i transport og kommunikasjon, 20% i varehandel og 19% i hotell og restaurant. (Bråten m.fl.2008:84).
  
- **Opplevelse av tilgjengelighetsteknologi i finansbransjen:**
- *«Det er klart at det verste er for eksempel hvis du har jobbet med en eller annen sak eller en eller annen problemstilling, og så utpå kvelden kommer det et ganske problematiserende svar. Sant, så da må jeg ærlig si at du kan ha saker da som du har litt sånn: Dette tror du går bra, og så får du plutselig en masse problemer rett i fanget klokken 22 om kvelden. Det gjør noe med deg. Så det kan, jeg vil ikke si det går utover nattesøvnen, men i alle fall kan det det, at du blir så revet med av det og du blir så engasjert av det som kommer at du rett og slett har problemer med å koble av, å sove».*

(Kummen 2008:50)

# Den kollektive tidsrytmen og normalarbeidsdagen

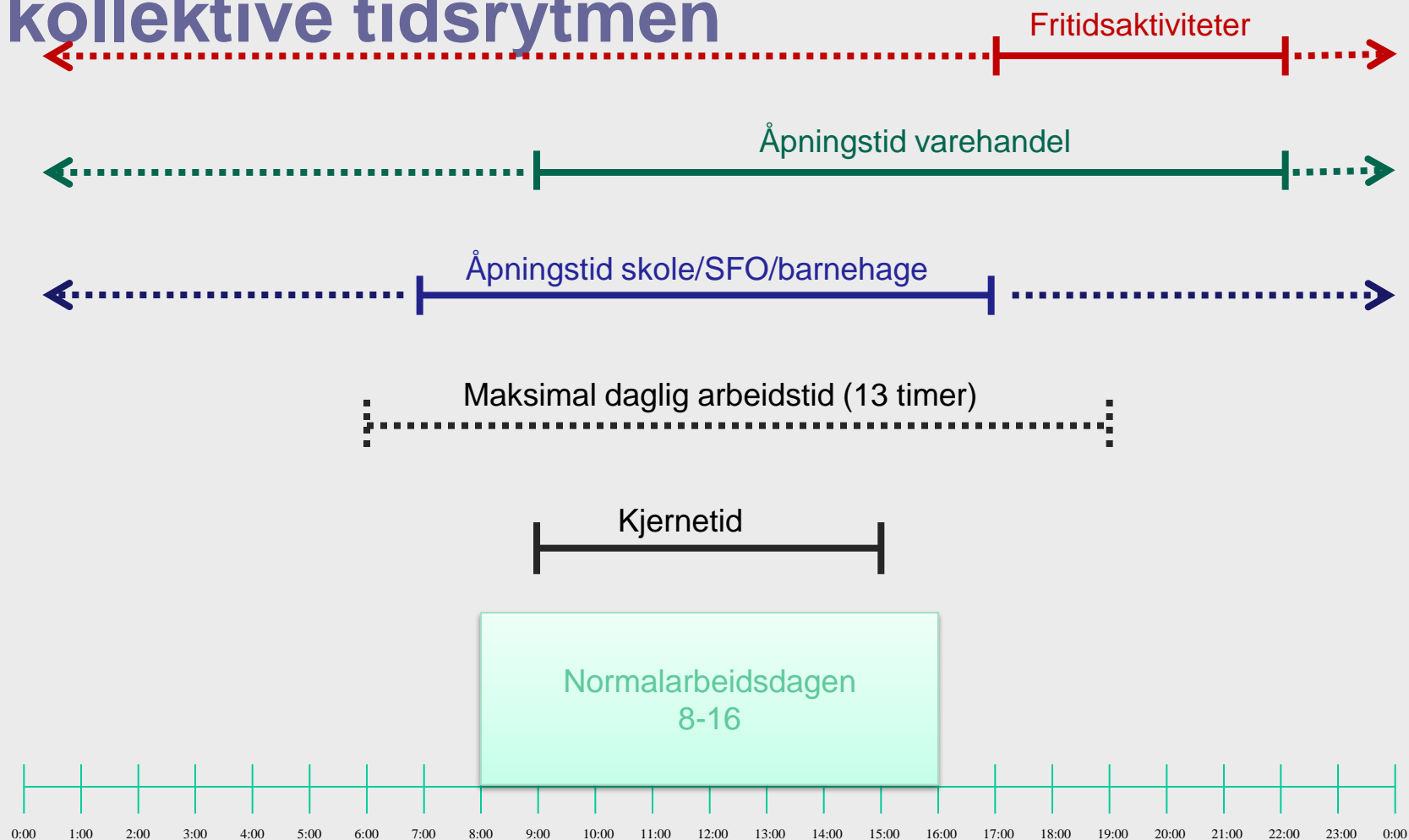
## Sosiologisk perspektiv:

Døgnet ses som en sekvens av bestemte aktiviteter til bestemte tider.

## Fagbevegelsens perspektiv (ca 1880): 3x8

8 timer arbeid - 8 timer fritid - 8 timer søvn

# Normalarbeidsdagens rolle i den kollektive tidsrytmen



# Tidsriksdom og tidsfattigdom - et spørsmål om utakt?

Hva innebærer det å være tidsfattig?

a) å ikke ha nok tid? (kvantitativ tilnærming)

b) å ikke ha nok tid til rett tid? (relasjonell tilnærming)

# Kollektive tidsrytmer og 'nye' arbeidstidsordninger

- Innarbeidingsordninger, langturnuser o.l. har en rytme som i større grad enn andre arbeidstidsordninger bryter med samfunnets kollektive tidsrytme.
- **Gir innarbeidingsordninger mer tidsfattigdom?**
- De fleste arbeidstakere foretrekker innarbeidingsordninger fremfor ordinær skift/turnus pga blokkfritid.
- Kommer kanskje an på ordningen, helgebelastning etc..
- Kan gi mer egentid (trening, venner).
- Kan gi mindre felles familietid. Tendens til at foreldre i større grad «veksler» på å jobbe – kanskje særlig når kvinner jobber innarbeidingsordning.
- Konsekvenser for lokalsamfunn? – vanskeligere å stille opp i lokalsamfunn enn ved ordinære skift/turnus?



# Oppsummering: Exit normalarbeidsdagen?

## Som regulering:

Står sterkt, men tilsynelatende små justeringer kan gi endringer (avspasering, prosedyrer)

Politisk press om endring fra høyresiden og enkelte arbeidsgivere.

Reguleringstomme rom

## Som praksis:

En stabil høy andel, ca 2/3, arbeider i hovedsak normalarbeidsdag.

Tilgjengelighetsteknologi gjør skillet mellom normalarbeidsdag og fritid mindre skarpt.

# Oppsummering: Exit normalarbeidsdagen?

Som nav i den kollektive tidsrytmen:

Fortsatt avgjørende. Viktige samfunnsinstitusjoner innrettet etter normalarbeidsdagen (skoler, barnehager, kollektivtrafikk), men også tegn til løsere rytme? (nattbarnehage, varehandel)

Som idé:

Ideer/diskurser har egen kraft. Ideer gir retning for politiske reformer.

Derfor er kampen om hvilke assosiasjoner og meninger som knytter seg til normalarbeidsdag viktig.

«fleksibilitet eller rigiditet?»

«med rumpa inn i fremtiden vs. tidsvelferd/tidsharmoni/work-life balance».