

# Interne notater

STATISTISK SENTRALBYRÅ

88/14

22. august 1988

## ARBEIDSTIDSBEGREPER

Om måling av arbeidstid  
i Arbeidskraftundersøkelsen

av

Anne Lise Ellingsæter

## INNHold

	Side
1. INNLEDNING .....	1
2. NYE SPØRSMÅL OM SYSSELSETTING OG ARBEIDSTID .....	2
3. SKJEMAREVISJONER I NORGE OG SVERIGE .....	4
4. ARBEIDSTID OG TILKNYTNING TIL ARBEIDSMARKEDET .....	6
5. ARBEIDSTIDENS LENGDE .....	10
6. MÅLING AV ARBEIDSTID I ANDRE LAND .....	13
7. KORRELASJON MELLOM FAKTISK, VANLIG OG AVTALT ARBEIDSTID .....	19
8. DELTIDSARBEID .....	24
9. OVER- og UNDERSYSSELSETTING .....	31
10. AVSLUTTENDE MERKNADER .....	35
TABELLER .....	37
REFERANSER .....	49
VEDLEGG 1. Spørreskjema-utdrag fra Sverige, Finland, USA og Canada, samt utdrag av Arbeidstidsundersøkelsen 1985 .....	51
VEDLEGG 2. Korrelasjons-diagrammer .....	66

## 1. INNLEDNING

Dette notatet inneholder en drøfting av arbeidstidsbegreper med spesiell relevans for Arbeidskraftundersøkelsene (AKU). Rapporten har vært et bidrag til utredningsarbeidet knyttet til omlegging av AKU.

Et nytt spørreskjema ble tatt i bruk i april 1988.

Måling av arbeidstid i forbindelse med inntektsgivende arbeid innebærer mange vanskelige spørsmål knyttet til begreper og definisjoner. Det begrepsapparatet som står til rådighet er heller ikke entydig mht. hvordan de ulike begrepene skal operasjoniseres.

Datatilfang og kunnskaper om ulike sider av arbeidstidsordninger er idag begrenset. Dette betyr også at forståelsen av hvilke prosesser som regulerer arbeidstid er mangelfull.

Endringer i arbeidstid er et svært viktig element i forståelsen av endringer på arbeidsmarkedet. Den eneste datakilden som hyppig registrerer arbeidstid for et nasjonalt representativt utvalg av sysselsatte er idag Arbeidskraftundersøkelsene. Den sentrale posisjonen undersøkelsene har som datatilfang for arbeidstid, og den begrensede registreringen av arbeidstidsopplysninger som har funnet sted, gjorde en forbedring av arbeidstidsopplysningene til en prioritert del av arbeidet med det nye spørreskjemaet. Et standard AKU skjema har imidlertid helt klare begrensninger når det gjelder skjemaets lengde, og dermed hvilke opplysninger som kan tas med.

Det er mange sider ved arbeidstid som ikke vil bli berørt i dette notatet. Arbeidstid har to hoved-dimensjoner; lengde (pr. tidsenhet) og plassering. I den løpende AKU vil en konsentrere oppmerksomheten om å måle arbeidstidens lengde. Arbeidstid kan også knyttes an til et utvidet arbeidsledighetsbegrep, ved at avvik mellom faktisk og ønsket arbeidstid kan gi et uttrykk for undersysselsetting. ILO har bl.a. anbefalt at man ved siden av å måle ledighetsprosenten i antall personer også måler ledighet i timeverk. Mistilpassing i arbeidstid vil være en aktuell komponent å registrere i den løpende AKU.

Det er her lagt vekt på arbeidstidsspørsmål som bør inn på det ordinære AKU-skjemaet. En rekke andre sider ved arbeidstidsordninger bør imidlertid undersøkes med jevne mellomrom, dvs. som tilleggsspørsmål årlig eller med sjeldnere hyppighet. Man bør også legge vekt på å utarbeide et nytt publiseringsprogram som skal formidle resultatene fra den nye AKU.

Talleksempler som er brukt til å belyse ulike problemstillinger i dette notatet bygger i stor grad på Arbeidstidsundersøkelsen 1985. Tabellene er samlet bakerst i notatet. I tillegg er det gjennomført en prøveundersøkelse med andre måter å måle arbeidstid på. Denne er dokumentert i et internt notat (Ellingsæter og Arnnesen 1987).

## 2. NYE SPØRSMÅL OM SYSSELSETTING OG ARBEIDSTID

Omlegging av Arbeidskraftundersøkelsene bør ses i lys av både de endringer som har funnet sted på arbeidsmarkedet de siste ti- femten årene, og oppbygging av nye registerbaserte statistikkssystemer.

Arbeidskraftundersøkelsenes formål har hittil framfor alt vært å måle total arbeidsløshet og total sysselsetting. Ante Farm (1982) hevder at samfunnsutviklingen kan gjøre det nødvendig å omprøve arbeidskraftundersøkelsenes tradisjonelle innretning, som et resultat av utbygging m.v. av arbeidsledighetsregistre og arbeidstakerregistre. Utvalgsundersøkelsen AKU vil imidlertid beholde oppgaver som f.eks. å produsere statistikk for internasjonale sammenligninger, og som kompletteringsformål i forhold til registerstatistikk. For kompletteringsformål kan AKU rettes mot måling av de aspektene av sysselsetting og arbeidsledighet som registerstatistikken ikke kan registrere, f.eks. arbeidstid (heltid/deltid), arbeidsinnsats (antall timer arbeidet) og yrke. I tillegg kommer sysselsetting og arbeidsledighet som havner utenfor registrene, eks. familiearbeidskraft og uregistrert ledighet.

Farm viser til at grensene mellom arbeidskraften og gruppene utenfor har blitt stadig mer diffuse, både som et resultat av økt mobilitet mellom yrkesaktivitet og andre aktiviteter, og ved at yrkesaktivitet i større grad enn før kombineres med andre aktiviteter. Yrkesaktiviteten øker, men også langtidsfravær og førtidspensjonering. Total aktivitet, kombinasjon av aktiviteter og bevegelse mellom aktiviteter vil derfor bli viktigere begreper i arbeidsmarkedsstatistikken. AKU bør altså ifølge Farm bygges ut i retning av en aktivitetsundersøkelse. Dette har vært definert som et av formålene med den framtidige norske AKU (se notatet SGA/SIW, 13.09.83: "Formålet med Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) når den registerbaserte sysselsettingsstatistikken er etablert"). Disse problemstillingene er meget relevante når det gjelder definisjoner og analyser av bl.a. deltidsarbeidskraft. Deltidsarbeid er ofte en kombinasjonstilpassning, hvor yrkesaktivitet kombineres med andre aktiviteter.

Arbeidstidsopplysninger vil altså være viktige i framtidens AKU, uavhengig av registerstatistikkens utvikling.

Trekk ved utviklingen på arbeidsmarkedet tyder på at nye sysselsettingsformer er i ferd med å bli svært utbredt. Córdova (1986) har i en artikkel beskrevet utviklingstrekk som representerer et klart brudd med den dominerende modellen for sysselsetting; nemlig fulltids lønnsarbeid. Dette har konsekvenser for hvordan en tenker rundt tradisjonelle begreper som arbeidsgiver, arbeidstid og arbeidsplass.

Med få unntak var fulltids lønnsarbeid dominerende i yrkeslivet fram til 1970-årene. Siden har andre typer sysselsettingsforhold økt i utbredelse.

Córdoba hevder at de tre hovedtypene for atypiske sysselsettingsforhold er: selvsysselsetting, atypiske kontrakter og skjult (clandestine) arbeid. Hver av disse hovedkategoriene kan deles opp i undergrupper.

Selvsysselsetting er selvsagt ikke et nytt fenomen. Men mens dette tidligere var mest utbredt blant håndverkere og i frie yrker, dreier det seg idag også om ufaglært arbeidskraft, og finnes i alle marginale sektorer i samfunnet. Den uformelle sektor består av denne kategorien sysselsetting samt svart arbeid.

Atypiske sysselsettingskontrakter er kontrakter som avviker fra det som kjennetegner kontrakter for fulltids lønnsarbeid. I stedet for avtaler med én enkelt arbeidsgiver finnes det nå f.eks. triangulære sysselsettingsrelasjoner. Eksempler er arbeid for vikar-byråer, leiefirmaer osv. (kontraktørvirksomhet).

Og selv om det foreligger en kontrakt med én arbeidsgiver, utføres ikke nødvendigvis arbeidet på arbeidsplassen, men arbeidstakeren kan være engasjert i nye former for hjemnearbeid. Utvikling innen data og telekommunikasjon har bidratt til å muliggjøre desentralisering av arbeidet.

De samme endringene har påvirket arbeidstiden. Deltid har i enkelte land økt som et resultat av økende ledighet. Det er flere eksempler her fra europeiske land, hvor redusert arbeidstid har blitt innført som ledd i en solidarisk omfordeling av arbeid. Andre faktorer har ført til en dramatisk endring i fordeling av arbeid og fritid/hvileperioder, f.eks. roterende tidsskjemaer for arbeid og hvile, eks. flyselskaper og på oljeplattformer, der enkelte ansattegrupper arbeider kontinuerlig i perioder av flere uker, og så har rett til en tilsvarende lang friperiode.

En annen trend er økt ulikhet i arbeidskontraktens varighet. Mer fleksible kontrakter, hvor det defineres en bestemt varighet for arbeidsforholdet, er blitt mer vanlig. Kombinerte ansettelses- og opplæringskontrakter er også økende (training-cum-employment).

Skjult arbeid kan deles inn i fire grupper: uoppgitt arbeid (undratt skattemyndighetene), familiearbeid, arbeid utført av utlendinger uten arbeidstillatelse, og arbeid i småforetak (micro-enterprises) som ikke oppfyller kravene til regulering av arbeidsforhold.

De fleste av disse formene for sysselsetting har vi få opplysninger om idag.

### 3. SKJEMAREVISJONER I NORGE OG SVERIGE

Etter at AKU ble etablert på begynnelsen av 70-tallet, og hadde vært i drift i et par år, ble det gjennomført en omfattende revisjon av spørreskjemaet (Hoem og Ljones 1974). Etter denne tid har ingen større gjennomgang av spørreskjemaet funnet sted, før den som pågår nå.

I skjemarevisjonen i 1974 ble det lagt lite vekt på måling av arbeidstid. Ulike sider av sysselsattes arbeidstidsforhold har imidlertid fått økende betydning for forståelsen av arbeidsmarkedsutviklingen. Her skal jeg kort skissere det som i 1974 ble tatt opp når det gjelder arbeidstid, som et utgangspunkt for den videre diskusjonen.

I et eget kapittel behandles "Yrkesaktives arbeidsforhold", hvor arbeidstid nevnes som et av flere forhold. Under arbeidstidsavsnittet nevnes som viktig: arbeidstidens lengde, plassering, fleksibel arbeidstid, skiftarbeid, feriens lengde/plassering, egen innflytelse på ferie, og reisetid. Det ble understreket at bare noen utvalgte forhold kan kartlegges gjennom en standard AKU. Det vil også gjelde dagens situasjon.

Arbeidstid ble viet bare én side i revisjonsnotatet (i tillegg kommer imidlertid et større avsnitt om over/undersysselsetting). Her oppfattes arbeidstidens sentrale side som tid som har gått med i produksjonsprosessen, dvs. antall utførte arbeidstimer. Det vil fremdeles være et sentralt arbeidstidsbegrep. Det nevnes at det kunne være ønskelig å få en mer detaljert oppsplitting av disse timene, f.eks. antall timer overtid og/eller antall timer i bistilling. Ekstraspoørsmålene kan ha to funksjoner: både som selvstendig informasjon og som kontrollspørsmål for samlet arbeidstid i referanseuka.

En slik oppdeling blir imidlertid av forfatterne regnet som en belastning på skjemaet, bl.a. fordi man antar at det vil være nødvendig med flere spørsmål. På dette tidspunkt var begrensningene for skjema-størrelse to A-4 sider, slik vi fortsatt kjenner det. Arbeidstid i biyrke kan også utfordre respondentens tillit pga. antatt mye svart arbeid, noe som vil påvirke datakvaliteten. Dessuten mener forfatterne at det er vanskelig å gi en forståelig definisjon av begrepene hoved- og biyrke. Konklusjonen er at timetall splittet på hoved- og biyrke frarådes.

Mulighetene for å samle data om reisetid blir også frarådet. Begrunnelsen er at reisetidsdefinisjoner vil belaste skjemaet for mye.

Det er helt klart at hva som anses å være de viktige sidene ved arbeidstidsspørsmålene har endret seg over tid. For eksempel ble behovet for å kunne framskaffe informasjon om deltidsarbeid overhodet ikke nevnt.

Behovet for å se arbeidstid i forhold til den sysselsattes vanlige situasjon og evt. andre aktiviteter ble heller ikke sett som viktig. Dette er forståelig ut fra skjemaets forhistorie. Skjemaet var delvis en kopi av det amerikanske skjemaet, som var konstruert med utgangspunkt i 50-60-tallets arbeidsmarkedssituasjon. Spørsmålene om biarbeidsforhold er imidlertid aktuelle fremdeles. I f.eks. den nye svenske AKU spørres det om biarbeidsforhold.

I Sverige er det gjennomført en stor revisjon av innhold og definisjoner i AKU (RIDA). Formålet var å "få fram ett nytt, mer flexibelt mätinstrument för att möjliggöra en mer relevant redovisning av befolkningens anknytning til arbetsmarknaden" (Statistiska Centralbyrån 1985). Bakgrunnen for revisjonen var de store endringer som har skjedd på arbeidsmarkedet i løpet av de siste tiårene, som både har skapt behov for nye opplysninger og også en revurdering av de sentrale definisjonene i AKU.

Sluttrapporten fra Sverige reiser en rekke spørsmål, hvorav de som er relevante for innholdet i dette notatet er gjengitt nedenfor:

- Bør skjemaet få færre filtere/seleksjoner? Skjemaet er idag utformet slik at det tvinger til en klassifisering av arbeidsmarkedsstatus helt i begynnelsen. Det er behov for et skjema som er mer fleksibelt, for bedre å klassifisere intervjupersoner i dag pga. en mer kompleks arbeidsmarkedssituasjon.
- Bør sysselsettingsdefinisjonen endres? Er 1-times grensen rimelig, dersom man f.eks. studerer mesteparten av tiden, og bare har en liten deltidsjobb? Man kan imidlertid tenke seg at man kan operere med de gamle spørsmålene, men heller bruke andre definisjoner i produksjonen av statistikk, dvs. i presentasjonen.
- Bør definisjonen for heltid/deltid endres? (35 timer i dag). Denne grensen er avhengig av endringer i normalarbeidstiden. Mange har i dag heltidsarbeid, men arbeider mindre enn 35 timer/uke.
- Det eksisterer et økt informasjonsbehov. Særlig gjelder dette data om mobilitet på arbeidsmarkedet - noe som har økt behovet for strømningsstatistikk.

Den svenske spørreskjemarevisjonen har hatt store ressurser til disposisjon, både i form av tid og personer. Omleggingen av den norske AKU har begrensede ressurser, og har måttet konsentrere seg om noen få, avgrensede problemstillinger. Det har ikke vært tatt sikte på noe originalt utprøvningsarbeid, men heller å bygge på erfaringer som er gjort i andre land. I denne sammenhengen har den svenske RIDA vært av betydelig nytte.

## 4. ARBEIDSTID OG TILKNYTNING TIL ARBEIDSMARKEDET

Arbeidstidsopplysninger brukes ofte som indikatorer på den enkeltes forhold til/integrasjon på arbeidsmarkedet. Særlig skillet mellom heltids- og deltidsarbeid er viktig. Men arbeidstid er en indikator som bare skiller på grad av tilknytning på et gitt tidspunkt, dvs. at det er en statisk indikator. Integrasjon på arbeidsmarkedet har også et dynamisk element, nemlig den enkeltes tilknytning over tid. Enkeltpersoner kan veksle mellom arbeidsmarkedsstatuser, mellom yrkesaktiv og ikke yrkesaktiv. Tallet på sysselsatte på et gitt tidspunkt kan betraktes som en bestand. Over en tidsperiode er det imidlertid både tilgang og avgang fra gruppen sysselsatte. Sysselsettingsbegrepet i AKU følger ILO's anbefalinger. Dette betyr at man har et sysselsettingstall som i prinsippet skal regne med alle inntektsgivende arbeidsaktiviteter, helt ned til 1 time, i en gitt uke. Det innebærer bl.a. at man registrerer helt tilfeldige arbeidsforhold. For enkelte formål er dette et nødvendig begrep. "Referanseuke"-målinger av arbeidsstyrke og arbeidstid gir grunnlaget for makroestimer av den menneskelige innsatsfaktor i markedsøkonomien på et gitt tidspunkt. En beskrivelse av sammensetning av arbeidsstyrken på et gitt tidspunkt kan også gis, og tidsserier kan vise eventuelle forskyvninger f.eks. i arbeidsstyrkens demografiske kjennetegn og utdanningsnivå. Kunnskap om bestander er imidlertid utilstrekkelig for å forstå mekanismene bak endringene på arbeidsmarkedet.

For mer analytiske formål, særlig i studier av ulike gruppers forhold til arbeidsmarkedet, blir et slikt sysselsettingsbegrep for grovt. Graden av tilknytning til arbeidsmarkedet er en viktig dimensjon i gruppers forhold til arbeidsmarkedet.

Strømningsstatistikk, som krever gjentatte observasjoner over tid på individnivå, er en måte å skaffe seg informasjon om mobiliteten på arbeidsmarkedet. Mobilitetsdata er ansett for å være verdifulle for analyser av arbeidsmarkedet og dets virkemåte. AKU's roterende utvalg, med 4 observasjoner over  $1\frac{1}{2}$  år for hvert IO, har vært brukt til strømningsstatistikk. Svenskenes AKU-utvalg gir 8 observasjoner pr. IO, og det har i Sverige vært lagt stor vekt på å framskaffe data til bruk for strømningsstatistikk.

I Sverige var behovet for strømningsdata et av de sentrale spørsmålene i den nylig avsluttede utredning om den fremtidige AKU (RIDA). Her ble behovet for strømningsdata forsøkt konkretisert ved å stille spørsmål om bl.a. hvilke variabler som er viktige, med hvilke tidsrom det er rimelig å måle endring og hvor lenge man bør følge et individ. I denne forbindelse ble det gjennomført en rekke kvalitetsstudier. Den viktigste

konklusjonen på dette arbeidet har vært kravet om å få innført en ny variabel som måler individets mer varige tilknytning til arbeidsmarkedet. Tilknytningsvariablen skal først og fremst forbedre beskrivelsen av bevegelser mellom ulike arbeidsstyrke-statuser, og med dette øke mulighetene for analyse.

Et annet spørsmål disse kvalitets-studiene reiste, var spørsmålet om retrospektive spørsmål i datainnsamlingen. Svenskene er opptatt av spørreteknikker i forbindelse med de gjentatte intervjuene som gjøres i AKU. Tidligere ble arbeidsstyrkestatus fastlagt ved at samme spørsmål ble gjentatt på alle de 8 tidspunktene et IO deltok. Hensikten var at de 8 intervjuene skulle betraktes som uavhengige gjentakelser av samme måleprosedyre. Men strømningsdata viste at målefeil ble akkumulert i de registrerte strømmingene, dvs. at observasjonene ikke var uavhengige av hverandre. Det ble også funnet at bytte av intervjuer økte sannsynligheten for bytte av arbeidsstyrkestatus. En fant dessuten at mange statusbytter ikke innebar noen egentlig endring av IO's situasjon på arbeidsmarkedet. En spørreteknikk der man tok utgangspunkt i tidligere svar ble derfor testet ut, dvs. det ble spurt om endringer i IO's situasjon i forhold til tidligere registrert informasjon. Resultatet av utprøvingen viste at en slik teknikk reduserte feil i statusbytte ganske kraftig. Man var imidlertid redd for at denne spørreteknikken ville være mindre egnet til å fange opp reelle endringer, men det viste seg å ikke være noe stort problem.

Et nytt AKU-skjema ble tatt i bruk i Sverige i januar 1986. Der starter førstegangsintervjuet med en klassifisering av IO, som også bestemmer hvilke spørsmål IO seinere skal få. Følgende grupper kan konstrueres etter denne klassifiseringen:

- Fast ansatt
- Selvstendig, med ansatte
- Selvstendig, uten ansatte
- Familiearbeider
- Tidsbegrenset ansatt
- Ikke i arbeidsstyrken, men har vært yrkesaktiv siste år
- Ikke i arbeidsstyrken, har ikke vært yrkesaktiv siste år

En variabel som måler den enkeltes mer varige tilknytning til arbeidsmarkedet er også av interesse for norsk AKU. I Sverige er hovedargumentet for en tilknytningsvariabel at den skal være utgangspunktet for strømningsanalyser. Men en slik variabel har også stor interesse i seg selv fordi det øker innsikten i arbeidskraftens sammensetning, og tids-serier vil gi verdifull informasjon om mekanismer bak arbeidsmarkedsmobilitet.



Kjerne og periferi i arbeidsmarkedet kan være begreper som illustrerer et mer dynamisk sysselsettingsbegrep. I Arbeidstidsundersøkelsen 1985 ble det innledningsvis stilt et spørsmål om den enkeltes grad av tilknytning til arbeidsmarkedet. Spørsmålet hadde to formål. For det første skulle det fungere som et filter for å avgrense den gruppen som skulle få en lengre spørresekvens om arbeidstidsforhold og holdninger til arbeidstidsreformer. Ved siden av det praktiske formålet skulle også spørsmålet benyttes til metodeformål. Vi ønsket å teste om det med et relativt enkelt spørsmål lot seg gjøre å måle den enkeltes mer varige tilknytning til arbeidsmarkedet. Ettersom undersøkelsen var en tilleggsundersøkelse til AKU var det mulig å kople svarene på dette spørsmålet med AKU-opplysninger. Kjernen i arbeidsmarkedet kunne en tenke seg å definere som dem som var sysselsatt både på intervjutidspunktet og vanligvis. Spørsmålet hadde tre svarkategorier:

- 1) Har vanligvis jobb/inntektsgivende arbeid
- 2) Arbeider bare av og til
- 3) Har sjelden/aldri noen jobb/inntektsgivende arbeid

Ved høy alder/uførhet hos IO hadde intervjuerne anledning til å hoppe over spørsmålet mot å krysse av for dette i en egen rute.

Spørsmålet tok sikte på å gi en grov todeling av befolkningen: stabilt yrkesaktiv, periodevis yrkesaktiv og stabilt utenfor arbeidsmarkedet (se forøvrig notatet "Nytt AKU-skjema", SGÅ/BjF, 20.08, 1986). Spørsmålet ble ikke knyttet til noen bestemt referanseperiode. Hensikten med spørsmålet var et forsøk på å nærme seg spørsmålet om tilknytningsgrad i norsk AKU.

Resultatene viser at av de 2 589 personene som var klassifisert som sysselsatt i AKU, svarte 2 454 personer, eller 95 prosent at de vanligvis har inntektsgivende arbeid (Tabell 1). 4 prosent svarte at de bare arbeider av og til, mens 1 prosent svarte at de sjelden/aldri har inntektsgivende arbeid. For 3 personer er det krysset av for høy alder/uførhet, noe som må klassifiseres som feil fra intervjuers side.

Blant personer som var i inntektsgivende arbeid i referanseuka oppga 96 prosent av lønnstakerne at de vanligvis har inntektsgivende arbeid, mens tilsvarende andel for henholdsvis selvstendige og familiarbeidere var 95 og 61 prosent. Andelene for menn og kvinner var henholdsvis 98 og 92 prosent.

Blant midlertidig fraværende var 91 prosent vanligvis yrkesaktiv. Her var andelen for menn 95 prosent og for kvinner 89 prosent. Blant midlertid fraværende lønnstakere var 92 prosent vanligvis yrkesaktive.

Blant arbeidssøkerne uten arbeidsinntekt oppga 15 prosent (6 personer) at de vanligvis har inntektsgivende arbeid. Denne andelen var høyest hos dem som i AKU svarte at deres hovedsakelige virksomhet var "uten arbeid". Dette antyder at opplevd tilknytning til arbeidsmarkedet ("vanligvis i inntektsgivende arbeid") er ulik for ulike grupper arbeidsløse. Dette kan skyldes bl.a. både ulik varighet av ledigheten, og alternative aktiviteter (eks. husarbeid).

En liten andel, 2 prosent (17 personer), av personer som i AKU var klassifisert som utenfor arbeidsstyrken svarte at de vanligvis hadde inntektsgivende arbeid. Flest av disse har husarbeid som hovedaktivitet, og representerer sannsynligvis kvinner som er ute av jobb for en kortere periode, f.eks. på grunn av svangerskaps-, omsorgspermisjon o.l.

I utgangspunktet ønsket en først og fremst å skille ut dem som har en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, og som var registrert som sysselsatt i referanseuka. Det kan det hende vi har lyktes med. Men det kan også hende at begrepene "vanligvis"/"av og til" har blitt forstått som å gjelde en kortere tidsperiode enn det som intuitivt ligger i spørsmålet, dvs. at enkelte (deltidsarbeidere) svarer "arbeider bare av og til". Dette skal jeg komme tilbake til.

Begrepene er også vanskelige for grupper som er midlertidig ute av arbeidslivet, men for lengre tid, f.eks. langtids sykemeldte og langtids arbeidsledige. Dette gjelder også andre grupper som har permisjon fra et arbeid for kortere eller lengre tid, f.eks. personer med utdanningspermisjon, svangerskaps- eller omsorgspermisjon. Det betyr at svarene avspeiler ikke bare den faktiske, men også den følelsesmessige tilknytningen til arbeidsmarkedet.

Den gruppen som ble registrert som sysselsatt i AKU, men ikke i Arbeidstidsundersøkelsen, er av spesiell interesse.

Ser en på fordelingen etter kjønn og alder, finner en at kvinner og unge og eldre (under 25 år / over 60 år) er overrepresentert i forhold til kjønns- og aldersfordeling blant de sysselsatte i AKU (Tabell 2). Dette stemmer med de antagelsene man har om hvilke grupper det er som representerer marginal arbeidskraft.

Nærmere to tredjedeler av de som var registrert som sysselsatte i AKU, men ikke i Arbeidstidsundersøkelsen, hadde en arbeidstid på mellom 1 og 30 timer, dvs. antagelig deltidsarbeidere (Tabell 3).

En slik måte å spørre på gir altså en grov oppdeling av arbeidskraften i stabil og periodevis yrkesaktiv. Men innvendingen mot spørsmålet er at det har et for sterkt subjektivt element, idet begrepene "vanligvis"/"av og til" er lite presise.

Mye tyder på at en tilknytningsvariabel på ett eller annet vis bør knyttes til en referanseperiode. Her bør man sannsynligvis gjøre som i Sverige: For det første få opplysninger om type ansettelsesforhold blant ansatte, samt kartlegge summarisk siste 12 måneder (eller kortere perioder) alle yrkesaktive som ikke er fast ansatte.

Tilknytningsgrad til arbeidsmarkedet er en interessant variabel for mange analyseformål. Men det er også helt klart at man står overfor store identifikasjonsproblemer når det gjelder marginal arbeidskraft. Med de definisjonene man hittil har benyttet ser det dessuten ut til å dreie seg om relativt små grupper.

## 5. ARBEIDSTIDENS LENGDE

Som nevnt innledningsvis vil det være klare grenser for hvor omfattende opplysninger om arbeidstid man kan registrere i et standard AKU-skjema. Man har valgt å konsentrere seg om informasjon om ulike aspekter av arbeidstidens lengde.

Arbeidstidens lengde er imidlertid ikke noe entydig begrep. Det kan være snakk om avtalt tid, betalt tid, vanlig tid, faktisk arbeidet tid osv. Det kan også være snakk om ulike tidsperioder - som uke/år osv. Ulike arbeidstidsbegrep vil bestå av målinger av ulike sider ved arbeidstiden, dvs. de forskjellige arbeidstidsbegrepene vil være sammensatt av ulike arbeidstidskomponenter.

I Norge er AKU den sentrale datakilde for sysselsetting og arbeidsforhold. For AKU er det valgt én av mange mulige definisjoner av arbeidstid, nemlig faktisk arbeidet tid, eller antall utførte arbeidstimer i en bestemt referanseuke. Spørsmålet lyder: "Hvor mange timer arbeide du i forrige uke? Ta med overtidsarbeid og ekstraarbeid, også ekstraarbeid hjemme i forbindelse med arbeidet." Overtid og ekstraarbeid skal altså regnes med, dvs. arbeidet tid i både hoved- og biyrke, mens spise-pause og annet fravær fra arbeidet skal ikke regnes med.

Allerede spørsmålsformuleringen i det nåværende AKU-spørsmålet indikerer at dette arbeidstidsbegrepet er sammensatt av flere komponenter. Kjernen i spørsmålet er en normalsituasjon hvor avvik i form av ekstraarbeid/fravær legges til/trekkes fra.

Dette arbeidstidsbegrepet måler det samlede antall timer som går inn i samfunnets produksjon av varer og tjenester, dvs. produksjonsfaktoren arbeidskraft. Ved siden av tallenes egenverdi i produksjonen av arbeidsmarkedsstatistikk, blir timetallene (evt. sammen med sysselsettingstallene) brukt indirekte i SSB's nasjonalregnskap og arbeidskraftsregnskap.

I enkelte andre lands arbeidskraftundersøkelser måler man også vanlig eller avtalt arbeidstid i tillegg til faktisk arbeidstid. Vanlig arbeidstid er den gjennomsnittlige tiden yrkesaktive arbeider pr. uke.

Dette gir en beskrivelse av normalsituasjonen, der tilfeldig fravær/ekstraarbeid ikke trekkes inn. For mange analyseformål er dette en bedre definisjon enn faktisk arbeidet tid. Vanlig eller avtalt arbeidstid er nødvendig for statistiske formål, bl.a. for å kunne estimere riktige tall for heltids- og deltidsarbeidere. Den vanlige arbeidstiden er dessuten viktig dersom man ønsker å studere yrkesaktivitet i sammenheng med andre livsområder, og om man er interessert i å se hvilken tidsbinding arbeidstiden vanligvis utgjør. De fleste mennesker handler/planlegger ut fra det som er deres normalsituasjon.

For mange arbeidstakere vil vanlig ukentlig arbeidstid være sammenfallende med avtalt ukentlig arbeidstid. Avtalt arbeidstid er av spesiell interesse når man diskuterer arbeidstidsreformer, som f.eks. nedkorting av normalarbeidstiden. Det er viktig å anslå hvor mange, og hvilke arbeidstakergrupper som vil bli berørt av eventuelle nedsettelse i den kollektivt bestemte arbeidstiden.

Men det er ikke tilstrekkelig å ha opplysninger bare om avtalt tid. Blant annet er utbredelsen av overtidsarbeid og ekstraarbeid viktig når man ser på de ulike sidene av arbeidstiden.

Hvorvidt pauser inngår i den avtalte arbeidstiden har betydning for hvor lenge en arbeidstaker oppholder seg på arbeidsplassen. Man kan skille mellom netto-arbeidstid, som er den tid som brukes til arbeid fratrukket pauser, og bruttotid på arbeidsplassen, som er den tid som brukes til arbeid pluss tid brukt til pauser. Ulikheter i betalte spisepauser betyr at det fremdeles etter at 37,5 timer uke ble innført i 1987, er forskjeller mellom grupper av ansatte i tidsbinding til arbeidet, og bl.a. lavere lønn pr. tidsenhet blandt de minst privilegerte (Ellingsæter 1987). Forekomsten av betalte spisepauser er det imidlertid ikke nødvendig å måle hvert kvartal/hver måned, men bør inngå som tillegsspørsmål med jevne mellomrom (f.eks. annenhvert år).

Det foregående er basert på målinger av arbeidstid med uke som referanseperiode. Det betyr at man får et bilde av arbeidstakerens arbeidstimer rundt intervju tidspunktet. Retrospektive spørsmål som kartlegger yrkesaktivitet over kalenderåret eller evt. kortere perioder, kan gi nyttig informasjon om befolkningens tilknytning til arbeidsmarkedet. I USA blir det hvert år i mars utført en "work experience survey" som kartlegger yrkesaktivitet over foregående kalenderår. Ved siden av de månedlige målinger av sysselsetting og arbeidsledighet i Current Population Survey, gir årsundersøkelsen et annet perspektiv på arbeidsmarkedet. De retrospektive spørsmålene som dekker hele foregående kalenderår gir unike data om befolkningens arbeidsmarkedsatferd (Smith 1986). Yrkesaktivitetsprofilene er særlig informative for å beskrive yrkesaktiviteten til grupper med yrkesaktivitetsmønstre som er diskontinuerlige, (dvs. personer som kommer inn på, eller går ut av arbeidsmarkedet i løpet av året) eller

grupper med irregulære mønstre (dvs. personer som skifter arbeidsmarkedsstatus flere ganger i løpet av året). For eksempel er størrelsen på den yrkesaktive befolkningen i USA langt større målt over året, sammenlignet med månedlige gjennomsnitt. Slike yrkesaktivitetsprofiler kan bl.a. brukes til å studere hvilke grupper det er som kommer inn på, eller går ut av arbeidsmarkedet, i perioder med henholdsvis sysselsettingsoppgang eller nedgang. Dataene gir muligheter for å estimere tall for hvor mange som var inne på arbeidsmarkedet, helt eller delvis, i løpet av året, og hvor langt et arbeidsår er for de sysselsatte.

I Norge har man også gjennomført gjentatte årsundersøkelser, men hensikten med disse har primært vært å få beregnet gode timeverkstall for året. Selve spørreskjemaet har hatt tildels mange svakheter, og data er i liten grad blitt analysert. Årsundersøkelsen i sin nåværende form er besluttet nedlagt. Man kan som en erstatning tenke seg at sysselsetting og arbeidstid registreres retrospektivt for hvert IO for periodene mellom hver deltakelse i AKU.

Dersom man både kartlegger yrkesaktivitet over året og arbeidstid pr. uke kan man definere en variabel som både er en indikator på arbeidstid og arbeidsmarkedstilknytning, dvs. belyse relasjoner til arbeidsmarkedet både i form av innsats og varighet, slik:

Varighet (sysselsatt)

Innsats (arbeidstid pr. uke)	Heltid	Hele året	Deler av året
	Deltid		

De komponentene som er nevnt foran er begrenset til arbeidstidens lengde. I tillegg kunne man tenke seg informasjon om arbeidstidens plassering; dvs. forekomsten av ulike ubekveme arbeidstidsordninger. Selv om arbeidstidens lengde utgjør den mest avgjørende tidsbinding for den enkelte arbeidstaker, setter arbeidstidens plassering over døgnet og uka visse rammer for utfoldelsen på andre livsområder. Arbeidstidens plassering er sterkt korrelert med yrke (Ellingsæter 1987). Ved siden av arbeidstidens lengde er det høyst sannsynlig at arbeidstidens plassering er en faktor som påvirker tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i ulike yrker/-sektorer. På grunn av de strenge ressursrammene for den løpende AKU, vil det imidlertid ikke være plass for et slikt spørsmål hver gang. Men spørsmålene bør inn hvert, evt. annenhvert år.

## 6. MÅLING AV ARBEIDSTID I ANDRE LAND

Først i dette kapitlet gis det en oversikt over hvilke begreper som ligger til grunn for måling av arbeidstid i utvalgte EF-land, noe som gir et bilde av hvor mange måter ulike arbeidstidskomponenter kan settes sammen på. Deretter følger en oversikt over hvilke konkrete arbeidstids-spørsmål som blir stilt i arbeidskraftundersøkelser i land som har spørre-skjema av spesiell relevans for norsk AKU, nemlig Sverige, Finland, USA og Canada.

### a) Arbeidstidsbegreper i utvalgte EF-land

Det foreligger en studie av tilgjengelig offentlig statistikk for arbeidstid i åtte medlemsland i EF (Eurostat 1984). Formålet var å vur-dere sammenlignbarheten av data fra de enkelte land, for å etablere tids-serier for arbeidstid ut fra ulike definisjoner.

Innledningsvis blir det i rapporten pekt på at arbeidstidsstati-stikk har blitt mer og mer brukt i den pågående arbeidstidsdebatten i ulike land, bl.a. knyttet til de mulige effektene av redusert arbeidstid på redusert arbeidsledighetsnivå. Det hevdes at mens det blir lagt stor vekt på å sikre datakvalitet (reliabilitet), er det sjelden problematisert hvor forskjellig arbeidstid måles i ulike undersøkelser. I de undersøkte landene er det for tiden i bruk seks ulike arbeidstidsdefinisjoner. Hver av dem inkluderer/ekskluderer ulike kategorier av arbeidstid og syssel-satte. Dette betyr at sammenligninger av tall mellom land kan være svært villedende. Ulike definisjoner kan føre til svært ulike estimater for ukentlig arbeidstid.

Den første av de seks definisjonene som er i bruk er normal-arbeidstid (synonymer som brukes er "conventional", "contractual", "regular"). Dette er altså den arbeidstid som er nedfelt i det kollektive avtaleverket, eller i lovverket. Dersom det ikke foreligger noen avtale- eller lovbestemt normalarbeidstid gjelder ILO's anbefalinger om at normal-arbeidstid da skal regnes som det antall timer pr. dag eller uke hvor arbeid utover dette timetallet godtgjøres med overtidsbetaling, eller utgjør et unntak i forhold til sedvane (rules of customs) i det aktuelle foretak/kategori av arbeidstakere. Vanligvis vil normalarbeidstid ikke inkludere spisepauser.

Det andre begrepet er faktisk arbeidstid, som ifølge ILO skal inneholde: faktisk arbeidet tid i normale arbeidsperioder (hours actually worked during normal periods of work), overtid (både betalt og ubetalt), tid tilbragt på arbeidsplassen (f.eks. klargjøring og rengjøring av red-

skaper, utstedelse av regninger osv.), ventetid tilbragt på arbeidsplassen (f.eks. mangel på arbeid, tid man er betalt for selv om man ikke utfører noe konkret arbeid osv.), tid i tilknytning til småpauser på arbeidsplassen (f.eks. kaffepauser). Følgende timer skal trekkes fra: betalt tid som ikke er arbeidstid (f.eks. ferie, offentlige helligdager, sykefravær osv.), spisepauser, reisetid hjem-arbeidssted.

Det tredje begrepet er tilbudt arbeidstid (hours of work offered). Dette er ikke noe ILO- begrep, men definert av EF's Statistical Office som antall timer arbeidet i løpet av en normal uke uten offentlige helligdager. Det regnes ikke med tid tapt pga. tekniske/økonomiske årsaker, (f.eks. permitteringer). Dette begrepet har bedriften, og ikke den selsatte som referanse, og regner derfor med timer som ikke blir utført av personlige grunner (eks. sykefravær, permisjoner).

Det fjerde begrepet er normal arbeidstid pluss overtid. Begrepet tilsvarende tilbudt arbeidstid, bortsett fra at det ikke tas hensyn til timer som ikke er utført av tekniske/økonomiske årsaker. Begrepet er bl.a. brukt i den britiske inntektsundersøkelsen.

Det femte begrepet er vanlig arbeidstid. Dette begrepet kan også tenkes på som antall timer arbeidet i en normal arbeidsuke. Begrepet ligger også nært begrepet normalarbeidstid pluss overtid, bortsett fra at overtid også måles på sitt vanlige nivå.

Betalt arbeidstid er det sjette begrepet, og inkluderer alle timer der arbeidstakeren har mottatt ordinær betaling. Den viktigste kategorien av betalte, men ikke arbeidede timer er ferie, lønn ved sykefravær og betalt svangerskapspermisjon. Begrepet brukes mye i Vest-Tyskland og Nederland. ILO har ansett at de nasjonale variasjoner er for store til å anbefale bruk av denne definisjonen.

De ulike arbeidstidsbegrepene avspeiler betydningen av ulike økonomiske og sosiale faktorer i arbeidslivet. Normalarbeidstiden viser de institusjonelle rammene for arbeidstid, gjennom avtaler og lovverk. Arbeidstid tilbudt av arbeidsgiver kan sies å representere arbeidsgiverens behov for arbeidskraft. Faktisk arbeidstid viser både tilbuds- og etterpørselssiden i arbeidsmarkedet, og brukes ofte som en indikator på omfang av sysselsetting. Begrepet brukes også til å måle timeverksinnsatsen i en bestemt referanseperiode. Vanlig arbeidstid er et begrep som skal måle arbeidstakerens grad av deltakelse i arbeidsmarkedet. Betalt arbeidstid indikerer hvor mange timer en arbeidstaker får betalt for.

Selv om arbeidstidsbegrepene er forskjellige, kan flere av dem tenkes å måle det samme, bl.a. avhengig av hvilke tidspunkt av året undersøkelsene blir foretatt, og valg av referanseperiode.

Faktisk arbeidstid er det arbeidstidsbegrepet som oftest brukes i EF-landene, men referanseperioden kan variere. Normalarbeidstid, eller

avtalt arbeidstid, er det nest mest brukte, mens betalt arbeidstid kommer som nummer tre. Betalt arbeidstid er ofte et biprodukt av undersøkelser om timelønn. De tre andre begrepene er mindre brukt.

De begrepene som er beskrevet overfor kan deles i begreper på makro- og individnivå.

Figur 1. Klassifisering av arbeidstidsbegreper

Makro-nivå (Institusjonelt bestemt)	Individnivå (Individ-avhengig)
normal arbeidstid tilbudt arbeidstid	faktisk arbeidstid vanlig arbeidstid betalt arbeidstid

Normalarbeidstid og tilbudt arbeidstid er makrobegreper fordi de er institusjonelt bestemt (henholdsvis lover/avtaler og bedrift). Faktisk, vanlig og betalt arbeidstid har for store grupper en institusjonelt bestemt "kjerne" (avtalt arbeidstid), men variasjon i timetallet vil prinsipielt være individavhengig.

I AKU er det snakk om arbeidstidsbegreper som kan konstrueres ved hjelp av data på individnivå.

I noen tilfeller kan en konstruere makrobegrepene ved å generere individ-data. Normalarbeidstid kan f.eks. dannes ved hjelp av individopplysninger om avtalt arbeidstid for heltidsansatte.

#### b) Arbeidstidsspørsmål i utvalgte lands arbeidskraftundersøkelser.

De landene som er valgt ut er Sverige, Finland, USA og Canada. Hvilke spørsmål som er med i det enkelte lands undersøkelser er oppsummert i tabell 4. Skjemaer fra Sverige og Canada har vært tillagt størst vekt i arbeidet med det nye norske skjemaet. De aktuelle delene av spørreskjemaene finnes i vedlegg 1.

##### Sverige (AKU)

Det nye svenske skjemaet starter som nevnt med en klassifisering av intervjupersonene etter grad av tilknytning til arbeidsmarkedet. Klassifiseringen avgjør hvilke spørsmål den enkelte skal få. Det betyr bl.a. at spørsmålene om arbeidstid er ulike for forskjellige grupper. Innledningsvis blir alle sysselsatte spurt om de arbeider heltid eller deltid.

Sysselsatte som er fast og tidsbegrenset ansatt får alle spørsmål om arbeidstid for referanseuka. Her spør man om antall timer i hovedarbeidsforhold og bijobb, samt totalt timetall (M1). Det neste spørsmålet er om avtalt arbeidstid (Spm. M2: Vad har Du för arbetstid per vecka enligt överenskommelse?) Her skal det også oppgis timetall for hoved- og bijobb, og totalt timetall.



Deretter skal intervjueren beregne eventuelle avvik mellom arbeidstid i referanseuka og avtalt arbeidstid for hovedarbeidsforholdet. De som har arbeidet mer eller mindre enn avtalt tid i referanseuka stilles så spørsmål om årsak til avviket (Spm. M4A, M5) Midlertidig fraværende i referanseuka spørres om årsak til fraværet (Spm. M4B).

Etter denne sekvensen går man over til å spørre om undersysselsetting (Spm. M6: Du arbeitar altså ..... timmar/vecka (totalt enligt fråga M2). Skulle du vilja arbeta mer?). De som svarer ja spørres om hvor mange timer de ønsker å øke arbeidstiden med (Spm. M7). De samme blir videre spurt om den viktigste årsak til at IO ikke arbeider så mye som hun/han ønsker (Spm. M8), om vedkommende har gjort noe for å få mer arbeid, og i tilfelle søkemåte (Spm. M9-M10).

Selvstendig næringsdrivende får en egen sekvens med spørsmål om referanseuka. Spørsmålet om arbeidstid i referanseuka (Spm. M11) er identisk med det for ansatte. Videre spørres denne gruppen om gjennomsnittlig arbeidstid (Spm. M12), parallellt med spørsmålet om avtalt tid for ansatte. Her blir det også beregnet eventuelle avvik mellom faktisk og gjennomsnittlig tid, og spurt om årsaker til avviket (Spm. M13-M15). Denne gruppen blir også spurt om de kunne tenke seg å arbeide mer, og eventuelt hvor mange timer mer (Spm. M16-M17).

Ansatte med tidsbegrenset ansettelse blir spurt om hvor mange timer ialt (intervall) de har arbeidet hvert kvartal det siste året (Spm. G23). IO som ikke hadde arbeid på intervjutidspunktet, men har hatt arbeid i løpet av de siste 12 måneder får et tilsvarende spørsmål (Spm. G31).

### Finland

Den finske AKU tar utgangspunkt i sysselsetting i referanseuka (Spm. 1). De som svarer at de ikke arbeidet i det hele tatt i referanseuka blir spurt om "tilfeldig" fravær eksemplifisert ved sykdom, ferie, svangerskapspermisjon osv. Permitterte betraktes som arbeidsledige.

Arbeidstidsspørsmålene starter med følgende spørsmål: "Hur många timmar är Er regelbundna (normala) arbetstid i veckan utan övertidsarbete? (Spm. 14). Spørsmålet gjelder hovedarbeidsplass. Dersom IO ikke har regelmessig arbeidstid skal IO oppgi gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid (f.eks. selvstendig næringsdrivende, lærere, sesongarbeidere).

Dernest kommer et spørsmål om hvor mange dager i undersøkelsesuka IO: arbeidet på "hovedarbeidsplass"/var borte fra arbeidet pga. helgefri, fridag eller ferie/borte pga. sykdom/borte pga. svangerskapspermisjon/borte pga. andre årsaker f.eks. barns sykdom, streik osv./arbeidsløs pga. forkortet arbeidsuke (Spm. 15).

Alle som var sysselsatt i undersøkelsesuka blir spurt om antall timer de arbeidet i undersøkelsesuka, hvor overtid skal legges til, og tilfeldig fravær trekkes ifra. Antall overtidstimer skal i tillegg oppgis for seg. I tillegg blir de sysselsatte som var i arbeid i undersøkelsesuka spurt om lørdags- og søndags-arbeid inngikk i arbeidet i denne uka.

Spørsmål om biarbeid i referanseuka blir også stilt. Næring for biarbeidsforholdet (viktigste) blir registrert, samt antall timer arbeidet i biarbeidsforholdet(ene) i undersøkelsesuka.

#### USA (Current Population Survey)

I USA's månedlige undersøkelser blir følgende spørsmål om arbeidstid stilt:

De som var i arbeid i referanseuka blir spurt om arbeidstid i referanseuka. (Spm. 20A: How many hours did ..... work last week at all jobs?) På grunnlag av timetallet oppgitt her, defineres tre arbeidstidsgrupper: 1-34 timer, 35-48 timer, 49 timer eller mer.

De som arbeidet 1-34 timer får spm. 20C, om IO vanligvis arbeider mer enn dette (Does ..... usually work 35 hours or more a week at this job?) Både de som vanligvis arbeider under 35 timer og de som tilfeldigvis gjorde det i referanseuka, får spørsmål om årsaker til dette. Her er det en lang rekke svaralternativer (eks. lite å gjøre, begynte/sluttet i arbeid i referanseuka, sykdom, ferie, ønsker ikke heltid, fantes bare deltidsarbeid, heltidsarbeid men normalarbeidstid under 35 timer osv.).

De som arbeidet 35-48 timer blir spurt om de hadde noe fravær (og i tilfelle, antall timer) (Spm. 20D), og overtid (antall timer) i referanseuka (Spm. 20E). Disse spørsmålene brukes bl.a. til å korrigere den faktiske arbeidstiden i spm. 20. De som arbeidet 49 timer eller mer får ingen flere spørsmål om arbeidstid.

Midlertidig fraværende blir spurt om fraværet var lønnet (spm. 21B), dernest om vanlig arbeidstid er 35 timer eller mer (Spm. 21C). Det er uklart om dette dreier seg om hovedarbeidsforhold eller samlet for alle arbeidsforhold.

Ansatte (deler av utvalget) blir så spurt om hvor mange timer de vanligvis arbeider (Spm. 25A). Tilslutt er det noen spørsmål om lønn og fagorganisering.

#### Canada (Labour Force Survey)

I Canada utføres månedlige arbeidskraftundersøkelser.

Først stilles spørsmål om sysselsetting i referanseuka. Dernest spørres det om IO hadde mer enn ett arbeidsforhold i referanseuka, og i tilfelle svaret er ja, blir IO spurt om dette var fordi han/hun hadde skiftet arbeidsgiver.

Det første arbeidstidsspørsmålet er om vanlig arbeidstid, antall timer både i hovedarbeidsforhold og biarbeidsforhold (Spm. 13: How many hours per week does .... usually work at his/her job, a) main job, b) other jobs.

Sysselsatte med oppgitt samlet vanlig arbeidstid under 30 timer blir spurt om årsak til at de vanligvis arbeider under 30 timer pr. uke (Spm. 14: What is the reason ..... usually works less than 30 hours per week?)

Sysselsatte med samlet vanlig arbeidstid på 30 timer eller mer, (samt de med under 30 timer) blir spurt om antall timer overtid eller ekstraarbeid i referanseuka (Spm. 15: Last week, how many hours of over-time or extra hours did .... work?). Her skal en regne med både betalt og ubetalt tid i alle arbeidsforhold.

Sysselsatte blir videre spurt om antall timer fravær i referanseuka (Spm. 16: Last week, how many hours did ..... lose or take off from work for any reason such as illness, holiday, or layoff?) Her skal fravær fra alle arbeidsforhold registreres. I spm. 17 spørres det om hovedårsak til fraværet (What was the main reason for losing these hours?)

Først etter å ha gått gjennom vanlig arbeidstid, overtid og fravær, stilles spørsmålet om faktisk arbeidstid i referanseuka (Spm. 18: How many hours did .... actually work last week at his/her job?) Her registreres antall timer både for hovedarbeidsforhold og bijobber.

Midlertidig fraværende i referanseuka får spørsmål om: årsak til fravær (Spm. 33), biarbeidsforhold (Spm. 34), vanlig arbeidstid i hoved- og biarbeidsforhold (Spm. 35), årsak til kortere arbeidstid enn 30 timer (Spm. 36), antall uker fravær inntil referanseuka (Spm. 37), og hvorvidt fraværet er betalt (Spm. 38).

Dersom en velger å holde seg innenfor de samme rammene av arbeidstidsdefinisjoner som de landene vi her har sett på, står man overfor flere valg. Når det gjelder arbeidstid i referanseuka registrerer Sverige, Canada og Finland både tid i hoved- og biarbeidsforhold. Bare Norge og USA registrerer kun totalarbeidstid. I Canada og USA blir den faktiske arbeidstiden dekomponert ved at man spør direkte om antall timer fravær, og antall timer overtid/ekstraarbeid i referanseuka. I Canada registrerer man også årsak til fravær/ekstraarbeid. I Finland registrerer man bestemte typer fravær i antall dager. I USA og Canada blir sysselsatte som hadde en faktisk arbeidstid på mindre enn 35, respektive 30 timer, spurt om de vanligvis har så kort arbeidstid, og eventuell årsak til dette. "Heltidsarbeid i yrket" er en svarkategori.

Sverige, Finland og Canada innhenter også opplysninger om det som er den sysselsattes vanlige arbeidstids-situasjon. I Sverige har man valgt å ta utgangspunkt i avtalt arbeidstid for ansatte og gjennomsnittlig

arbeidstid for selvstendige/familiearbeidere, både for hoved- og biarbeidsforhold. I Finland registrerer man avtalt arbeidstid i hovedarbeidsforholdet. Sysselsatte uten normalarbeidstid oppgir gjennomsnittlig arbeidstid. Canada innhenter opplysninger om vanlig arbeidstid i både hoved- og biarbeidsforhold for alle.

Bare Finland har en løpende registrering av arbeidstidens plassering, idet man registrerer forekomsten av helgearbeid.

Over- og undersysselsetting dekkes bare i Sverige, og bare delvis, idet man bare spør om ønsker om flere arbeidstimer, ønsket timetall og årsaker til undersysselsetting.

## 7. KORRELASJON MELLOM FAKTISK, VANLIG OG AVTALT ARBEIDSTID

Dersom man ønsker å følge arbeidstidsbegreper som ikke avviker fra andre lands arbeidskraftundersøkelser (redegjort for i kapittel 6), står man i realiteten overfor valget mellom enten å registrere vanlig eller avtalt ukentlig arbeidstid, i tillegg til faktisk arbeidstid som registreres i dag. Dette kapitlet vil gå nærmere inn på de tre hovedbegrepene faktisk, vanlig og avtalt tid.

Det har vært vanlig å anta at disse tre begrepene på et gitt tidspunkt vil måle det samme for store grupper. Blant annet har det vært reist tvil om hvorvidt man i dagens AKU får oppgitt faktisk arbeidet tid, eller om de fleste oppgir en eller annen form for normalarbeidstid (Ellingsæter 1981).

På grunnlag av data fra Arbeidstidsundersøkelsen 1985 har man muligheter for å studere i hvor stor grad de tre nevnte begrepene empirisk sett måler det samme. I denne undersøkelsen ble opplysningene om faktisk arbeidstid overført fra AKU-skjemaet, og IO ble deretter spurt om dette var vanlig arbeidstid eller ikke. I tillegg ble alle spurt om de hadde avtalt arbeidstid, og eventuelt om timetall. Utdrag av spørreskjemaet er presentert i vedlegg 1.

Det er her beregnet avvik i antall timer (gruppert) for to og to av begrepene, samt parvise korrelasjonskoeffisienter (Pearsons  $r$ ), for ulike grupper sysselsatte. Som grunnlag for å tolke enkelte av korrelasjonskoeffisientene nærmere, er observasjonene i tillegg "plottet" ut i diagrammer. Disse er presentert i vedlegg 2. Pearsons  $r$  kan anvendes for variabler på intervall eller forholdstallsnivå. Dette korrelasjonsmålet gjør bruk av avstander mellom enheter, ved å se på avstanden mellom en enhets verdi på hver av de to aktuelle variablene, og gjennomsnittet for den respektive variabelen (Hellevik 1971).

Jeg har lagt vekt på å dokumentere hvor store avvik det er mellom de ulike måtene å måle arbeidstid på, for ulike grupper sysselsatte. Formålet er å gi en pekepinn om hvilke tallmessige konsekvenser valget av nytt arbeidstidsbegrep vil få. Avvikene kan ha helt "naturlige" årsaker, men tolkning av årsaker er lite berørt her.

#### a) Faktisk og vanlig arbeidstid

I alt er det 2 220 personer i utvalget som var i inntektsgivende arbeid i referanseuka og som ble klassifisert som vanligvis sysselsatt, hvor det også foreligger opplysninger både om arbeidstid i referanseuka (faktisk arbeidstid) og vanlig arbeidstid. Sysselsatte som var midlertidig fraværende i referanseuka er altså ikke med her. Av de sysselsatte har 74 prosent oppgitt samme arbeidstid på begge arbeidstidsopplysningene (Tabell 5). 14 prosent oppga en vanlig arbeidstid som er lavere enn referanseuketiden, mens 12 prosent vanligvis arbeider flere timer enn i referanseuka. En av fire sysselsatte har altså avvik i arbeidstiden i en gitt uke i forhold det de vanligvis arbeider. Avvikene er tildels av omfattende størrelsesorden; hele 18 prosent av differansene er  $\geq + 5$  timer pr. uke. Blant sysselsatte som hadde avvik varierte dette mellom -58 og +62 timer. Andelen med negativt avvik var noe større enn andelen med positivt avvik. Det betyr at når det er avvik mellom disse to arbeidstidsbegrepene vil den faktiske arbeidstiden noe oftere ligge over enn under det som oppgis som vanlig arbeidstid.

En relativt jevn fordeling av positive og negative avvik betyr at gjennomsnittlig timetall for sysselsatte etter de to begrepene vil ligge nær hverandre, fordi de positive og negative avvikene vil oppveie hverandre. Gjennomsnittet for faktisk arbeidstid er 37,4 timer mot 37,0 timer for vanlig arbeidstid. Begrepet vanlig arbeidstid vil altså gi et litt lavere gjennomsnittstall enn faktisk arbeidstid. Standardavviket er videre noe større for faktisk enn for vanlig arbeidstid. Korrelasjonen mellom de to begrepene for alle sysselsatte sett under ett, er relativt høy. Korrelasjonen er 0,86 målt ved Pearsons r.

Minst avvik finner en i de timetallsgruppene der majoriteten (58 prosent) av de sysselsatte befinner seg, dvs. de store lønnstakergruppene med 35-39 timer eller 40-44 timer (Tabell 6).

Avviket mellom de to begrepene er som forventet noe større blant selvstendig næringsdrivende enn blant ansatte (Tabell 7). Selvstendige oppgir langt oftere enn ansatte en vanlig arbeidstid som er lavere enn det de oppgir for en tilfeldig referanseuke (19 prosent mot 13 prosent). Familiearbeidere ser sjeldnere ut til å ha avvik mellom de to begrepene, men tallene er usikre fordi det er en liten gruppe tallmessig.

Dette mønsteret gir minst forskjeller i gjennomsnittlig faktisk og vanlig arbeidstid blant ansatte (0,3 timer) og størst blant selvstendige (1,3 timer). Gjennomsnitt og standardavvik for de to begrepene etter yrkesstatus er vist i tabell 8. Det er imidlertid ikke snakk om store forskjeller, korrelasjonen mellom de to arbeidstidsbegrepene er høy for alle yrkesstatusgrupper (varierer mellom 0,83 og 0,88).

Gjennomsnittlig arbeidstid i ulike yrkesgrupper varierer sterkt, bl.a. som et resultat av ulik utbredelse av deltidsarbeid og ulike sysselsettingsforhold. Lavest gjennomsnittlig arbeidstid finner en generelt i serviceyrkene, og høyest arbeidstid i primærnæringene (Tabell 9). Variasjonen rundt gjennomsnittet har også ulik størrelse i de forskjellige yrkesgruppene, for begge arbeidstidsbegrepene. Standardavviket for faktisk arbeidstid varierer mellom 18,4 timer (jordbruksarbeid mv.) og 7,9 timer (industriarbeid). Standardavvikene for vanlig arbeidstid følger samme mønster, men er jevnt over lavere. Avvikene mellom de to arbeidstidsbegrepene viser ikke noen systematiske skjevheter etter yrkesgruppe. Korrelasjonskoeffisientene for de to begrepene varierer noe, men forskjellene er ikke så store at man kan si at de to begrepene måler forskjellige fenomener i ulike yrkesgrupper.

Årsakene til avvik i timetall mellom disse to arbeidstidsbegrepene er altså primært å finne blant to hovedgrupper; sysselsatte som har en relativt regulert arbeidstid, men av ulike årsaker har fravær/ekstraarbeid i referanseuka, og sysselsatte som har en arbeidstidsordning som innebærer store variasjoner fra uke til uke.

Ansatte uten avtalt arbeidstid er en viktig gruppe når en studerer konsekvensene av valg av ulike arbeidstidsbegreper. Gruppen utgjør ca. 10 prosent av alle ansatte. Dersom en velger å registrere avtalt tid i den framtidige AKU, er dette en gruppe som i tillegg til de selvstendige må oppgi gjennomsnittlig/vanlig arbeidstid. Sett under ett ligger gjennomsnittlig faktisk og vanlig arbeidstid svært nær hverandre (Tabell 8). Korrelasjonskoeffisienten er også høy (0,83). Gruppen er imidlertid sammensatt, med både heltids- og deltidsarbeidere. Gjennomsnittene for de to arbeidstidsbegrepene blant deltidsansatte ligger lengst fra hverandre, med en differanse på 2,1 timer. Denne gruppen har også svært høye standardavvik på timetallene. Korrelasjonskoeffisienten er imidlertid lavest for heltidsansatte.

#### b) Vanlig og avtalt arbeidstid

Som tidligere nevnt står en i realiteten overfor valget av enten vanlig eller avtalt arbeidstid i framtidens AKU. Det er derfor av interesse å se i hvor stor grad de to arbeidstidsbegrepene er korrelert.

Begrepet vanlig arbeidstid ble i Arbeidstidsundersøkelsen 1985 definert som samlet gjennomsnittlig arbeidstid, hvor overtids- og ekstraarbeid skulle regnes med dersom IO vanligvis hadde slikt. Avtalt arbeidstid er det spurt om bare for hovedarbeidsforholdet.

For sysselsatte med avtalt arbeidstid vil en forvente en sterk korrelasjon mellom avtalt arbeidstid og den vanlige arbeidstiden. I prinsippet vil eventuelle avvik mellom de to begrepene uttgjøres av biarbeid/overtidsarbeid. Nesten alle med avtalt arbeidstid er ansatte (99,6 prosent), og denne betegnelsen vil derfor bli brukt i det følgende.

I alt 1 903 ansatte hadde oppgitt både vanlig arbeidstid og avtalt arbeidstid. Midlertidig fraværende vil komme med i begge disse måtene å måle arbeidstid på.

Hele 81 prosent av de ansatte har oppgitt samme timetall både på avtalt og vanlig arbeidstid. 4 prosent har oppgitt at de vanligvis arbeider mindre enn det avtalte timetallet. Størsteparten av disse negative avvikene er små, mindre enn 5 timer/uke (Tabell 10.)

Ansatte som vanligvis arbeider mer enn det arbeidstidsavtalen skulle tilsi, utgjør 15 prosent. I følge Levekårsundersøkelsene i 1983 og 1987 var innslaget av biarbeid blant alle sysselsatte henholdsvis 7 og 14 prosent (NOS Levekårsundersøkelsen 1983 og 1987). Andelen er noe lavere blant ansatte. Basert på disse tallene, vil et grovt anslag gi som resultat at mer enn halvparten av avviket blant dem som vanligvis arbeider mer enn arbeidstidsavtalen skyldes biarbeidsforhold, mens resten kan tilskrives overtidsarbeid.

For alle ansatte under ett får vi den høyeste korrelasjonskoeffisienten for de parvise korrelasjonene. Pearsons r er 0,91 (Tabell 13.)

Men vi har her problemer med måling av begrepene. Avtalt arbeidstid kan være medregnet spisepause eller ikke, og det er heller ikke helt klart hvordan dette er registrert under vanlig arbeidstid.

### c) Avtalt og faktisk arbeidstid

Dersom man velger å registrere avtalt arbeidstid i framtidens AKU, kan man med grunnlag i avviket mellom avtalt og faktisk arbeidstid få kartlagt årsaker til fravær/ekstraarbeid i referanseuka. Dette gjelder selvsagt bare for ansatte med avtalt arbeidstid. Alle andre grupper, omkring 21 prosent av de sysselsatte, må oppgi vanlig arbeidstid (selvstendige/familiearbeidere og ansatte uten avtalt arbeidstid).

Avvikene mellom avtalt og faktisk arbeidstid er betydelig større enn for vanlig/faktisk arbeidstid. 65 prosent har oppgitt samme timetall for referanseuka som den avtalte arbeidstiden (Tabell 12). Hele 23 prosent har oppgitt å ha arbeidet mer i referanseuka enn det deres avtalte arbeidstid skulle tilsi. 12 prosent har arbeidet mindre i referanseuka

enn avtalt. Den største andelen avvik finner en imidlertid innenfor mindre enn  $\pm 5$  timer. 21 prosent har avvik som er større enn  $\pm 5$  timer.

I tabell 13 er det gitt en samlet oversikt over gjennomsnitt, standardavvik og parvise korrelasjoner for faktisk, vanlig og avtalt arbeidstid for ulike grupper sysselsatte.

#### d) Oppgitt og beregnet faktisk avtalt tid

I prinsippet skal faktisk arbeidstid være lik vanlig eller avtalt arbeidstid, tillagt ekstraarbeid (bijobb(er) og overtid) og fratrukket fravær.

I Arbeidstidsundersøkelsen ble det også spurt direkte etter fravær og ekstraarbeid i referanseuka. Man kan derfor beregne faktisk arbeidstid basert på avtalt (vanlig) tid, med eventuelle fraværs- og merarbeidstimer. Dette kan sammenholdes med det IO har oppgitt som faktisk arbeidstid i referanseuka, som kontroll på kvaliteten av de to ulike måtene å måle arbeidstid på. I prinsippet skal det gi samme resultat.

Å beregne faktisk arbeidstid på denne måten er ganske enkelt en dekomponering av begrepet faktisk arbeidstid; som grovt sett består av tre hovedelementer: en vanlig arbeidstidskomponent, en fraværskomponent og en merarbeidskomponent.

Langt flere sysselsatte oppgir å ha hatt mer arbeid enn vanlig i referanseuka enn andelen som oppgir å ha hatt delfravær. Andelene er henholdsvis 20 og 8 prosent. Det er her snakk om både betalt og ubetalt overtid/ekstraarbeid.

Blant ansatte som har avtalt arbeidstid, finner vi at for omtrent en tredjedel av gruppen stemmer ikke det timetallet de har oppgitt for referanseuka, og det timetallet som beregnes på grunnlag av avtalt arbeidstid + ekstraarbeid og fravær som det er spurt direkte om. For ansatte som ikke har avtalt arbeidstid har jeg beregnet samme differanse, men med utgangspunkt i det de har oppgitt som vanlig arbeidstid. Her får vi ulike resultater for de to beregningsmåtene for over halvparten av gruppen.

Til tross for avvikene ligger gjennomsnittstallene for de to beregningsmåtene svært nære hverandre for ansatte med arbeidstidsavtale.

Avvikene blant ansatte uten arbeidstidsavtale er større, og resultater i forskjell i gjennomsnittlig timetall (3,6 timer i differanse) (Tabell 14 og 15). I denne gruppen er den beregnete arbeidstida høyere enn den oppgitte.

Et viktig spørsmål er hvorfor man kommer fram til såvidt ulike resultater. Jeg tror at det er mange årsaker. Mangelen på konsistens vil i hovedsak skyldes feil som oppstår i intervjusituasjonen: pga. dårlig



måleinstrument og/eller for lav kompetanse blant intervjuerne. Det er helt klart at man ved å spørre om delkomponentene sammenhengende, vil skape konsistens fordi timetallene i skjemaet skal stemme. Det er åpenbart at det å spørre om ulike arbeidstidskomponenter hver for seg, uten å knytte dem sammen med logiske kontroller, fører til relativt store "feil" i registreringene.

## 8. DELTIDSARBEID

Det er viktig at det nye spørreskjemaet blir istand til å indentifisere deltidsarbeid på en forsvarlig måte. Deltidsarbeid representerer kombinasjonstilpasninger som har fått økende betydning som arbeidsmarkeds-tilpasning for flere grupper.

### Definisjoner av deltidsarbeid

De fleste vestlige land, deriblant Norge, har valgt å følge ILO's anbefalinger når det gjelder definisjoner av forhold på arbeidsmarkedet. Deltidsarbeid blir av ILO definert som regelmessig og frivillig arbeid, der arbeidstiden er klart kortere enn den normale: "Regularly, voluntary work carried out during working hours distinctly shorter than normal" (Hallaire 1968). Definisjonen gir imidlertid flere tolkningsmuligheter. Ser en på hvilke definisjoner som i praksis brukes, viser det seg at definisjonene varierer sterkt fra land til land. En OECD-studie konkluderte med at det grovt sett finnes to hovedtyper av definisjoner: definisjoner basert på en timegrense, uttrykt i antall timer en gitt uke, og definisjoner basert på kjennetegn ved arbeidsforholdet, uavhengig av antall arbeidstimer (OECD 1983). I den første kategorien av definisjoner blir antallet deltidsarbeidere bestemt av en en vilkårlig satt timegrense. Endringer i timegrensen vil kunne forårsake store endringer i nivåetallet for deltidsarbeidere. I den andre typen definisjoner vil den sysselsatte selv oppgi om han/hun arbeider heltid/deltid. Svakheten i slike definisjoner er at den sysselsatte kan ha vansker med å klassifisere sin egen arbeidstidsordning.

Kravet om regelmessighet i ILO's deltidsdefinisjon knyttet ofte til registrering av personens vanlige arbeidstid. Kravet om frivillighet betyr at tilfeller der arbeidsgiveren ensidig har innført forkortet arbeidsuke, dvs. ufrivillig delpermittering av arbeidstakeren, ikke skal regnes som deltidsarbeid.

I prinsippet skal deltidsarbeid ifølge ILO defineres i henhold til det som er normal arbeidstid i yrket. De fleste land definerer imidlertid deltidsarbeid på grunnlag av en valgt timegrense, uavhengig av et normalarbeidstidsbegrep. Ingen land har satt noen nedre grense for deltid, men den øvre grensen varierer. I Canada og USA har man valgt å definere arbeidstakere som vanligvis har kortere arbeidstid enn 35 timer pr. uke som deltidsansatte. Unntak er yrkesgrupper som har avtalefestet heltidsarbeid under 35 timer.

I neste avsnitt gis det mer detaljerte eksempler på hvordan deltid defineres i de nordiske land.

#### Definisjoner av deltidsarbeid i de nordiske land

Ifølge en utredning om deltidsarbeid i de nordiske land, gjelder følgende definisjoner av deltidsarbeid (NAUT 1983):

Danmark: I høstundersøkelsen spørres det direkte om personen er heltids- eller deltidssysselsatt, men ingen spørsmål om vanlig/faktisk arbeidstid blir stilt. I vårundersøkelsen blir de sysselsatte spurt om de er på heltid, deltid eller korttidssysselsatt, samt en registrering av normalarbeidstid og faktisk arbeidstid. Heltidsarbeid defineres som arbeid av minst samme omfang som er normalt for det angjeldene yrke. Men i alle tilfeller regnes en normal ukentlig arbeidstid på minst 30 timer som heltidsarbeid. Deltidsarbeid og korttidsarbeid er arbeid av mindre omfang enn det normale for yrket eller på under 30 timer i uken. En ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer regnes som korttidsarbeid.

Finland: Både i den månedlige postenquete og den årlige intervjuundersøkelsen om arbeidsmarkedet stilles det spørsmål om vanlig arbeidstid og faktisk arbeidstid i en bestemt undersøkelseuke. Deltidsarbeid defineres som det å ha en normal arbeidsuke på mindre enn 30 timer.

Sverige: I Arbeidskraftsundersøkelsene stilles det spørsmål om både faktisk og avtalt (vanlig) arbeidstid. Som deltidssysselsatt defineres de som har avtalt (vanlig) arbeidstid på mindre enn 35 timer pr. uke.

Norge: I de løpende AKU opererer man ikke med noen egen deltidsdefinisjon. Men i publisering av arbeidstidstall brukes ofte en grense på enten 30 eller 35 timer. Disse tallene brukes ofte som grense for deltidsarbeid i mangel av noe bedre. I internasjonale sammenligninger blir tall fra AKU

benyttet til å gi tall for deltidssysselsetting, noe som gir høye deltidsandeler blant norske sysselsatte sammenlignet med andre land. For eksempel opererer OECD's Employment Outlook med 27 prosent deltidsarbeid i Norge i 1979, mens Deltidsundersøkelsen i 1978 viste 23 prosent (OECD 1983).

Den nordiske utredningen om deltidsarbeid konkluderer med at i et nordisk sammenlignende perspektiv er deltidsstatistikken bare delvis sammenlignbar, og at den norske statistikken overestimerer omfanget av deltidsarbeid sammenlignet med de andre landene (NAUT 1983:17). Videre peker denne analysen på at en ting er den definisjon av deltid man velger for statistikkformål, men størst praktisk betydning har de definisjoner som brukes i avtaler o.l. som regulerer de deltidsansattes arbeidsvilkår og rettigheter.

#### Spesialundersøkelser om deltidsarbeid i Sverige og Norge

I 1974 gjennomførte Sverige en undersøkelse om deltidsansattes arbeids- og familieforhold (SOU 1976). Deltid ble definert som arbeid som omfattet mindre enn hva som i lov eller avtale er full arbeidstid eller arbeidsmengde, og det skulle alltid være mindre enn 35 timer pr. uke. Dette omfattet personer som hadde arbeid med kontant lønn i undersøkelsesuken (inklusive personer som var tilfeldig fraværende fra arbeidet), og som oppga at de vanligvis arbeidet mindre enn 35 timer pr. uke og hvor dette ikke innebar heltidsarbeid (i visse yrker). Det betyr at familiearbeidskraft uten fast avtalt lønn ikke ble regnet med, og heller ikke personer med to deltidsarbeidsforhold der samlet arbeidstid oversteg 35 timer/uke.

Deltidsarbeidet skulle også være permanent, på den måten at verken den kortere arbeidstiden eller arbeidsforholdet var tilfeldig. De deltidsarbeidende var altså de som normalt, og i lengre perioder, arbeidet mindre enn full tid. Dette utelukket personer som hadde deltidsordninger som består i at man arbeider heltid i bestemte uker, og ikke arbeider i det hele tatt i andre uker, og personer som bare var i arbeid i undersøkelsesuken men vanligvis ikke hadde inntektsgivende arbeid.

Det ble understreket at det er viktig å skille mellom deltidsarbeidsforhold og forkortelser av arbeidstiden innenfor rammen av et heltidsarbeid. I f.eks. statlig virksomhet finnes både deltidsjobber og rett til reduksjon i arbeidstiden for heltidsansatte. Reduksjon i arbeidstiden - definert som partiell permisjon - innebærer at man har et heltidsarbeid som man i prinsippet når som helst kan gå tilbake til. Har man derimot en deltidsjobb har man ingen slike garantier. Undersøkelsen dreier seg om dem som selv anser seg for å ha et permanent deltidsarbeid, uavhengig av om det er spørsmål om en deltidsjobb eller partiell permisjon. De

flESTE som arbeider deltid har imidlertid en deltidsjobb, og ikke en forkortelse av arbeidstiden innenfor rammene av et heltidsarbeid. Men mye av det som kjennetegner deltidsjobber vil også prege langvarige reduksjoner av arbeidstiden innenfor rammen av et heltidsarbeid.

Deltidsarbeid som forekommer som bi-arbeidsforhold omtales ikke. Sesongarbeid er også en form for deltidsarbeid, men det tas heller ikke opp. I den norske Deltidsundersøkelsen 1978 ble deltid definert slik: "... et arbeid som omfatter mindre enn det som er full arbeidstid eller arbeidsmengde i yrket, og er her avgrenset til vanlig, ukentlig arbeidstid under 35 timer. Noen få yrker har arbeidstid for heltid under 35 timer, disse er her definert som heltid. For rengjøringshjelp, hushjelp og dagmamma og andre grupper hvor det er vanskelig å fastsette noe timetall for heltid, er denne satt til 40 timer pr. uke. For lærere og lektorer er heltid satt til 40 timer pr. uke, undervisningstid og forberedelser da medregnet" (Ellingsæter 1979).

Deltidssysselsatte i denne undersøkelsen omfattet altså personer med vanlig arbeidstid på under 35 timer, gitt at normalarbeidstiden i yrket var 35 timer eller over, og personer med kortere arbeidstid enn normalarbeidstid for yrket, når normalarbeidstiden var under 35 timer/uke. Man spurte altså etter vanlig arbeidstid, og arbeidstid for heltidsarbeid i IO's yrke.

I NOU 1980:52 Valg av arbeidstid blir det pekt på at Deltidsundersøkelsen 1978 regnet med både personer som arbeider i organiserte deltidsstillinger, og personer som arbeider med redusert arbeidstid i regulære heltidsstillinger, som deltidsarbeidende. Det blir hevdet at et skille mellom deltidsarbeidende og personer med redusert arbeidstid kan være av interesse i studier av arbeidsmiljø og jobb-innhold. Det blir imidlertid samme sted også henvist til de praktiske vansker med å lage skille mellom stillinger organisert som henholdsvis deltid- og heltidsstillinger.

I Arbeidstidsundersøkelsen 1985 ble alle med vanlig arbeidstid på 35 timer eller mindre spurt om dette var å regne som heltids- eller deltidarbeid i yrket. Det ble presisert at all arbeidstid som er redusert i forhold til full tid i yrket regnes som deltidarbeid. Dersom heltidsarbeid eller full normalarbeidstid er uvanlig i IO's yrke, f.eks. avisbud, rengjøringsarbeid mv., skulle det krysses av for deltidarbeid. I bearbejdingen av undersøkelsen er deltidarbeidere definert som personer med en vanlig ukentlig arbeidstid med 35 timer eller mindre og som har svart at dette er å regne som deltidarbeid. Det er imidlertid enhelt å lage et deltidbegrep som tilsvarer timegrensen fra Deltidsundersøkelsen 1978, idet man har oppgitt antall timer.

I Prøveundersøkelsen - AKU 1986 ble alle som oppga vanlig arbeidstid på under 35 timer, spurt om dette timetallet var lavere enn det som er vanlig heltidsarbeid i hovedarbeidsforholdet.

#### Klassifisering av deltidarbeid

Man har lenge vært klar over at bruk av faktisk arbeidstid som grunnlag for å estimere deltidssyssetningen ikke gir korrekte estimater. Deltidsundersøkelsen 1978 ga for første gang et eksempel på hvor store feilene er. I dette avsnittet vil det bli gitt en grundigere dokumentasjon av omfanget av feilklassifiseringer, bl.a. ut fra ulike valg av timegrenser. En slik dokumentasjon er viktig fordi AKU fortsatt vil være den eneste datakilden der en har tidsserier for arbeidstidsopplysninger i perioden fram til det nye spørskjemaet tas i bruk. Data fra AKU vil derfor fortsatt bli brukt i tidsserier. Dataene til denne dokumentasjonen er hentet fra Arbeidstidsundersøkelsen 1985, hvor man har muligheter til å sammenligne definisjoner basert på begrepene faktisk og vanlig arbeidstid.

I følge spørsmålene om vanlig arbeidstid i Arbeidstidsundersøkelsen 1985, hadde 23 prosent av alle sysselsatte som var i inntektsgivende arbeid, deltidarbeid<sup>1</sup> (Tabell 16). Definisjonen av deltidarbeid her omfatter personer som oppga en samlet, vanlig arbeidstid på 34 timer eller mindre pr. uke, og som svarte at dette var å regne som deltidarbeid i yrket. Dersom man baserer seg på den faktiske arbeidstiden var det 27 prosent som oppga å ha 1-34 timer pr. uke. Dette illustrerer at bruk av faktisk arbeidstid overestimerer nivået på deltidssyssetningen.

Dersom man ser nøyere på fordelingen etter en enkel klassifikasjon av faktisk arbeidstid og vanlig arbeidstid i en firefelts- tabell, viser det seg at ved å bruke faktisk arbeidstid vil 9 prosent av de sysselsatte få tilordnet feil arbeidstid (heltid eller deltid) (Tabell 16). Den største gruppen av feilklassifikasjoner berører heltidsarbeidende som blir definert som deltidarbeidere.

Når man registrerer faktisk arbeidstid er det utførte timeverk som oppgis. Sysselsatte som var borte hele uka får man ikke opplysninger for i det hele tatt, f.eks. en deltidarbeider som arbeider 40 timer annenhver uke, men ikke var på jobb i referanseuka. De som tilhører samme gruppe

<sup>1</sup> Tallene her stemmer ikke overens med tidligere publiserte tall, fordi jeg her bruker uoppblåste tall, samt at i dette notatet er deltidarbeidere med 35 timer definert i gruppen heltidsarbeidere. Med den andre deltiddefineringen, og med oppblåste tall vil prosentandelene deltid være henholdsvis 20 (vanlig) og 25 (faktisk) prosent.

deltidsarbeidere, men som var i arbeid i referanseuka, vil bli klassifisert som heltidsarbeidere pga. timetallet. Delfravær skal trekkes ifra. Det betyr at en heltidsarbeider som har hatt to sykedager, eller for den saks skyld to feriedager, vil derfor bli klassifisert som deltidsarbeider. Det sier seg selv at dette ikke gir korrekte nivå-tall.

Nærmere analyse viser at 8 prosent av sysselsatte som har heltidsarbeid feilaktig klassifiseres som deltidsarbeidere dersom en bruker opplysninger om faktisk arbeidstid og en timegrense på 35 timer. 10 prosent av dem som har redusert arbeidstid blir feilaktig definert som heltidsarbeidere med samme definisjon (tabell 17). Etter mine beregninger er hele 26 prosent av dem som klassifiseres som deltidsarbeidende (etter en faktisk arbeidstid under 35 timer) i virkeligheten heltidsarbeidere, dvs. at de selv har svart at de har heltidsarbeid.

Dersom timegrensen for deltid økes, og settes til f.eks. 38 timer, slik enkelte forskere har valgt å gjøre i sin bruk av AKU-data til analyse av endringer i kvinners deltidarbeid (se Gulbrandsen og Hoel 1986), øker feilklassifiseringen av de heltidsansatte med 9 prosentpoeng i tillegg. Dette gir en samlet feilklassifisering av de heltidsarbeidende med 18 prosent. Tallmessig dreier det seg om en stor gruppe, 241 000 heltidssysselsatte blir feilaktig klassifisert som deltidsarbeidende. Det gjør ikke saken bedre at feilklassifiseringene er størst nettopp blant kvinnelige sysselsatte.

Feilklassifiseringen blant kvinnelige sysselsatte er størst blant heltidsarbeidende kvinner. Hele 16 prosent av denne gruppen vil være feilaktig plassert som deltidsarbeidere ved en grense på 35 timer. Ved å øke grensen fra 35 til 38 timer (Gulbrandsen og Hoel 1986) øker feilklassifiseringen dramatisk til 32 prosent.

Dersom man bruker vanlig arbeidstid i stedet for faktisk arbeidstid som grunnlag for å lage en timegrense-basert definisjon av deltidarbeid, reduseres problemene betydelig. En 35 timers-grense gir en feilklassifisering av heltidsarbeidere på bare 4 prosent, mens bare 2 prosent av de deltidarbeidende blir feilklassifisert. Dersom man øker timegrensen til 38 timer, endres feilklassifiseringene til henholdsvis 13 og 0 prosent.

For kvinner vil imidlertid feilene være større blant de heltidsarbeidende. Ved en grense på 35 timer vanlig arbeidstid, vil 8 prosent av heltidsarbeidende være feilklassifisert, og 2 prosent av de som arbeider deltid. Ved en timegrense på 38 timer er tilsvarende tall 23 og 0 prosent.

Betydningen av timegrensene for feilklassifisering er sterkt knyttet til utviklingen i normalarbeidstiden. Etter arbeidstidsforkortelsen

som ble gjennomført i 1987 vil en grense på f.eks. 35 timer gi andre dimensjoner på feilklassifiseringer av heltid og deltid. Dette understreker fordelene med å definere deltid relativt til hva som er normalarbeidstid i yrket, og komme bort fra bruk av vilkårlige timegrenser. Det betyr at det vil være nødvendig å spørre om hvorvidt den arbeidstiden de sysselsatte har er redusert i forhold til normalarbeidstid i yrket.

Et annet spørsmål som bør stilles er hvorvidt man ønsker å få skilt ut alle arbeidstakere med arbeidstidsordninger der arbeidstiden er reduisert i forhold til det som er normalt heltidsarbeid (dvs. alle som oppgir kortere arbeidstid enn 37,5 t/uke), eller om man bare er interessert i de arbeidstakere som har markant lavere arbeidstid enn det som er vanlig i heltidsarbeid.

Dette kan være et viktig skille. En mindre case-studie antyder at velutdannede kvinner også benytter seg av mulighetene for redusert arbeidstid i småbarnsfasen, men de har individuelt tilpassede reduksjoner, dvs. at arbeidet ikke er organisert som deltidsarbeid, og i kortere tid enn andre kvinner (Kjeldstad 1986). Adgang til individuelt redusert arbeidstid er svært viktig, og vil kanskje få økt betydning i framtida.

Valg av begrep, redusert arbeidstid eller deltidsarbeid, har visse konsekvenser for utformingen av spørreskjemaet. Dersom man måler hele spekteret av reduserte arbeidstidsordninger, kan man i selve publiseringen av resultatene innføre hvilken timegrense man måtte ønske for deltidsarbeid. Man bruker da det vanlige ukentlige time-tallet for å lage de ulike definisjonene. Man står da fritt til å sette timegrensa hvor man ønsker. Det er rimelig å tenke seg at definisjonen av hva som er deltidsarbeid, i form av timegrense, vil settes lavere når normalarbeidstiden går ned (kfr. diskusjon om dette i Sverige).

Mitt forslag er altså en registrering av redusert arbeidstid, der man tar utgangspunkt i et arbeidstidsbegrep som fanger opp IO's vanlige situasjon, enten vanlig arbeidstid eller avtalt arbeidstid. I tillegg bør den sysselsatte direkte spørres om han/hun har redusert arbeidstid i forhold til det som er normalt heltidsarbeid i yrket (dvs. fra 1987 alle med arbeidstid mindre enn 37,5 timer).

Et forhold man bør være oppmerksom på dersom man velger å registrere vanlig/avtalt arbeidstid kun i hovedarbeidsforholdet, er at deltidsarbeid vanligvis kan relateres både til hoved- og biarbeidsforhold. Bør en person som har to deltidsarbeidsforhold defineres som deltidsarbeidende utfra arbeidstiden i hovedarbeidsforholdet, eller som heltidsarbeidende utfra personens samlede arbeidstid? Spørsmålet er altså om det er person eller arbeidsforhold som skal være klassifikasjons-enheten.

Det er forskjell på antall deltidssysselsatte og antall deltid-arbeidsplasser (Nardone 1986). Antall arbeidsplasser underestimeres fordi enkelte arbeidstakere har en deltidjobb som biarbeid, og enkelte har to deltidjobber. Dette problemet oppstår fordi arbeidstakere med mer enn en jobb bare telles en gang.

## 9. OVER- OG UNDERSYSSSELSETTING

I spørreskjemarevisjonen i 1974/75 gikk man ganske grundig inn på drøfting av spørsmålene om over- og undersysselsetting i AKU. Utgangspunktet er ønsket om å belyse utnyttning av den tilgjengelige arbeidskraften. Forfatterne har begrenset seg til ett aspekt ved underutnyttning av arbeidskraften, nemlig i hvilken utstrekning folk har så lang arbeidstid som de ønsker. En undersysselsatt ble definert som en person i inntektsgivende arbeid som ønsker å arbeide flere timer ukentlig, men ikke kan få ønsket arbeidstid på grunn av hindringer knyttet til arbeidssituasjonen (mangel på arbeid), til personen selv (mangel på nødvendig utdanning) eller til det institusjonelle systemet (eks. barnepassproblemer) (Hoem og Ljones 1974).

Forfatterne diskuterer måleproblemer knyttet til et slikt spørsmål om undersysselsetting, hvor det subjektive elementet er så framtrepende. Måleproblemene er av samme karakter som for måling av begrepet "mulige arbeidssøkere uten arbeidsinntekt". Men måleproblemer betyr ikke at forsøk på å måle undersysselsetting frarådes. Men man må være omhyggelig med utforming av spørsmål og tolkning av resultater. Revisjonen konkluderte med å tilrå at man skulle fortsette å samle inn slike data, men viste også til at det ikke hersket full enighet om verdien av disse spørsmålene.

Når det gjelder spørsmål om oversysselsetting (personer i inntektsgivende arbeid som ønsker å arbeide færre timer uten å oppnå dette), anbefalte derimot forfatterne at dette spørsmålet skulle utelates i standardskjemaet. Dette fenomenet ble anbefalt belyst i tilleggsundersøkelser. Begrunnelsen er at oversysselsetting primært er et strukturfenomen, og i mindre grad et konjunktur- eller sesongfenomen. Hele sekvensen om over- og undersysselsetting ble imidlertid tatt ut av AKU-skjemaet f.o.m. 1976.

### a) Undersysselsetting i nytt skjema

Spørsmålet nå er hvorvidt denne typen spørsmål bør inn igjen i den løpende AKU. Det er flere forhold som taler for det. For det første er



problemstillingene rundt mistilpasninger i arbeidstid mer aktuelle enn noen sinne. Nyere undersøkelser tyder på at undersyssetting blant deltidsansatte er et økende problem (Ellingsæter 1987). For det andre har en et langt bedre spørsmålsbatteri å ta i bruk i dag. En ny spørresekvens om undersyssetting er utprøvd og tatt i bruk i det nye svenske AKU-skjemaet. Svenskene har valgt å bare registrere undersyssetting, og ikke oversyssetting i sitt spørreskjema.

Ønsker om kortere arbeidstid er også sterkt etterspurte data, men viser seg å være vanskelige å tolke. Resultatene fra Deltidsundersøkelsen 1978 viste at ca. 23 prosent av de spurte sysselsatte ønsket kortere arbeidstid (Tabell 18.) I denne undersøkelsen var det ikke bygd inn noen forutsetning om tilsvarende nedgang i lønn. Et lignende spørsmål stilt til heltidsansatte i 1985, men nå knyttet til betingelser om tilsvarende nedgang i lønn, ga 18 prosent som ønsket kortere arbeidstid (tabell 19). Andelene ligger forbausende nær hverandre selv om gruppene som fikk spørsmålet ikke var de samme på de to tidspunktene. Hvilken betydning det har at betingelsene om lønnsreduksjon er med i spørsmålet, er vanskelig å si. En viss betydning i restriktiv retning har det nok. Man kunne kanskje forvente større misnøye med dagens arbeidstidsordninger idet det har blitt mer legitimt å ønske seg andre ordninger enn standardavtaler. På den andre siden har det kanskje blitt lettere å få til individuelle arbeidstidskontrakter.

Felles for resultatene fra disse to undersøkelsene er at menn og kvinner ser ut til å svare utfra ulike forutsetninger. Kvinner ser ut til å ha tolket spørsmålet i retning av en individuelt ønsket arbeidstid. Menns ønskede arbeidstid ligger imidlertid i stor grad innenfor normalarbeidstidsområdet. Det kan bety at disse mennene er villige til å gå ned i lønn dersom det gjennomføres en kollektiv nedsettelse av arbeidstida. For kvinner er det mer vanlig å tenke seg individuelle ordninger. Men selv om denne kjønnsforskjellen har holdt seg, kan en spore interessante vridninger i menns og kvinners arbeidstidsønsker. Kvinners foretrukne arbeidstid har forskjøvet seg oppover, fra klassisk deltidsarbeid til noe i nærheten av 6-7 timers dag. Menns ønsker har blitt vridd i motsatt retning, men flertallet ønsker fremdeles mer enn 34 timer/uke. I 1978-tallene er selvstendige med i beregningsgrunnlaget, noe som trekker ønsket arbeidstid opp, fordi de vanligvis har en svært lang arbeidstid i utgangspunktet.

En ny sekvens om undersyssetting vil ha en stor fordel framfor den gamle sekvensen i AKU fordi man i det nye skjemaet vil kople ønsket arbeidstid til det som er IO's avtalte eller vanlige arbeidstid, og ikke til arbeidstiden i en tilfeldig referanseuke som tidligere. Det gamle

filterspørsmålet lød: "Hvis De i forrige uke kunne ha valgt arbeidstidens lengde, men med samme lønn eller fortjeneste pr. arbeidstime, ville De da ha valgt:

- lengre arbeidstid
- samme arbeidstid
- kortere arbeidstid

enn den De hadde i forrige uke?" Spørsmålet var både langt og komplisert, noe som gjorde at mange hadde problemer med å forstå innholdet.

En ny sekvens, som bygger på det svenske skjemaet, har vært prøvd ut. Her spurte vi riktignok både om over- og undersysselsetting. Spørsmålet starter med: "Du arbeider altså vanligvis i alt ... timer i uken. Ville du ønske å arbeid mer eller mindre? Vi forutsetter at din inntekt vil øke eller minke tilsvarende." Prøven avdekte ingen spesielt store problemer (se Ellingsæter og Arnesen 1987: 23-24).

Til en ny prøveundersøkelse som ble gjort i juni ble det utarbeidet en sekvens der en bare stilte spørsmål om ønsker om flere arbeidstimer. Spørsmålet stilles til ansatte som har mindre enn 38 timer/uke. Spørsmålet lyder slik: "Du arbeider altså ... timer i uken. Ville du ønske å arbeide mer?" Spørsmålet refererer til avtalt arbeidstid i hoved- og ekstrajobb(er).

De som svarer at de ønsker å arbeide mer blir spurt om hvor mange timer mer pr. uke de ønsker å arbeide. De blir videre spurt om viktigste årsak til at de ikke arbeider så mye som de ønsker. Deretter blir de spurt om de har gjort noe for å få flere timer, og eventuelt hva de har gjort.

Til sammenligning spørres alle ansatte i den nye svenske AKU om de ønsker å arbeide mer enn det som er deres avtalte arbeidstid. De som svarer ja blir spurt om hvor mange timer de ville ønske å øke sin arbeidstid med, dvs. hvor mange timer mer de ønsker pr. uke. Selvstendige og familiearbeidere får også disse to spørsmålene. Bare ansatte blir videre spurt om årsak til at de ikke arbeider så mye som ønsket; om de har gjort noe for å få flere timer, og på hvilke måte de har forsøkt å få mer arbeid.

#### b) Nyere data om undersysselsetting

Til slutt skal jeg gi noen eksempler på nyere data som tyder på at undersysselsetting er et vesentlig og voksende sysselsettingsproblem.

I Arbeidstidsundersøkelsen 1985 ble det som nevnt i forrige avsnitt stilt spørsmål om undersysselsetting.

Det viser seg at nesten en av fire deltidsansatte, 23 prosent, ønsker en lengre arbeidstid enn den de har (spørsmålet ble bare stilt til ansatte) (Ellingsæter 1987). Det er snakk om 84 000 ansatte i alt.

Et interessant funn er at undersysselsetting grovt sett ser ut til å følge samme regionale mønster som arbeidsledigheten. Noe som tyder på at undersysselsetting representerer ufrivillig kort arbeidstid, dvs. at det kan være snakk om partiell arbeidsledighet.

Andelen deltidsansatte som ønsker å arbeide mer, og arbeidsledighetsprosjenter fordelt etter region er vist i tabell 20. Med ett unntak (Nordland), er de regionene som har arbeidsledighetsprosjenter over gjennomsnittet, de samme som har et nivå på undersysselsettingen over gjennomsnittet.

Andelen undersysselsatte blant de deltidsarbeidende ser ut til å ha økt kraftig. I 1978 (Deltidsundersøkelsen) svarte bare 14 prosent av de deltidssysselsatte at de ønsket å arbeide mer (her ble spørsmålet stilt til alle sysselsatte). En gradvis institusjonalisering av deltidsarbeidet over tid kan ha ført til et mer rigid arbeidstidsmønster. Det kan bety at det har blitt skapt flere deltidsjobber der arbeidstiden er like gitt og uforanderlig som i heltidsarbeid.

Mistilpasningen i arbeidstid blant deltidsansatte ser ut til å omfatte grovt sett to grupper som er i en noe ulik situasjon. På den ene siden er det en gruppe som er ganske marginal, som enten ikke har noen fast avtalt arbeidstid, eller arbeider få timer (under 15 timer pr. uke). Andelen som ønsker lengre arbeidstid er høyest i disse gruppene (Tabell 21). Disse gruppene utgjør 40 prosent av de deltidsansatte som ønsker flere arbeidstimer. Den andre gruppen tilhører kjernen i deltidsarbeidsgruppen, de som har en ukentlig arbeidstid på mellom 15 og 25 timer. Nesten halvparten (45 prosent) av dem som ønsker å arbeide mer hører hjemme her. Til sammenligning utgjør denne gruppen ca. 55 prosent av alle deltidsansatte, dvs. at gruppen er noe underrepresentert blant de undersysselsatte.

Ved å se på hva slags arbeidstid de to gruppene ønsker seg, kan en få et inntrykk av hva slags undersysselsetting det er snakk om. "Marginale" deltidsarbeidere ønsker en arbeidstid som ville plassere dem blant kjernen av deltidsarbeidere, halvparten ønsker en arbeidstid som timemesig ligger i nærheten av halvdagsjobb. Blant de undersysselsatte som har "halvdagsjobb" i dag, ønsker flertallet en arbeidstid som ligger et sted mellom 6 timers dag og normalarbeidstid (Tabell 22).

Samlet sett er det en av tre deltidsansatte som ønsker lengre arbeidstid, som ønsker heltidsarbeid (35 timer eller mer).

Det ser altså ut til at det voksende deltidsarbeidsmarkedet har mange "stivheter", noe som har ført til at undersysselsetting er et økende problem. Registrering av undersysselsetting bør derfor få høy prioritet i det nye skjemaet.

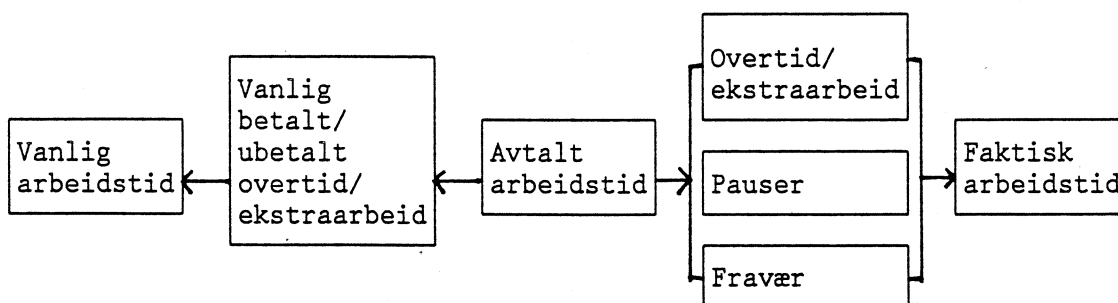
## 10. AVSLUTTENDE MERKNADER

Det er flere kriterier som avgjør hvilke opplysninger om arbeidstid som bør registreres i den løpende AKU. Her vil jeg nevne tre faktorer som har betydning. For det første er det avhengig av brukerinteresser, dvs. behovet for statistikk til ulike formål, eks. planlegging, forskning osv. For det andre er det avhengig av hva slags aspekt av arbeidstid man studerer, idet konjunkturømfindtlighet vil være avgjørende for om det er behov for f.eks. kvartalsdata. For det tredje er det en del praktiske hensyn å ta, her tenker jeg spesielt på hensynet til at en stor del av de besvarte skjemaene i AKU innhentes ved indirekte intervju.

Ulike brukergrupper vil ha forskjellige behov når det gjelder data om arbeidstid, dvs. til en viss grad forskjellige interesser når det gjelder valg av begreper/komponenter. En fortsatt registrering av faktisk arbeidstid er vitalt for produksjonen av økonomisk statistikk. Faktisk arbeidstid, eller utførte timeverk, inngår f.eks. som en viktig størrelse i produksjonen av Byråets arbeidskraftregnskap. Det er også en økende bruk av AKU-data innen samfunnsvitenskapelig forskning. For analyser av lønnsarbeid som tidsbinding og premiss for andre aktiviteter, vil vanlig arbeidstid være det best egnede begrep. Utførte timeverk vil imidlertid være en viktig arbeidsmiljøindikator mht. problemstillinger knyttet til helse og sikkerhet. For analyser av viktige arbeidsmarkedsfenomener, f.eks. utviklingen i deltidsarbeid, vil sannsynligvis avtalt arbeidstid være det best egnede begrepet. For mange formål vil det være behov for opplysninger om delkomponenter i arbeidstid, f.eks. fraværsopplysninger, data om betalt/ubetalt ekstraarbeid osv.

Det ideelle skjema vil måtte måle mange arbeidstidskomponenter, slik at flere begreper kan konstrueres, avhengig av problemstilling (se figur 2).

Figur 2. Eksempel på dekomponering av arbeidstidsbegreper



Alternative referanseperioder: Dag, uke, måned, år.

Alternative målehypigheter: Kvartalsvis, årlig, sjeldnere.

I tillegg eksisterer det også behov for dokumentasjon av andre aspekter ved arbeidstid enn arbeidstidens lengde, som f.eks. endringer i arbeidstidens forlegning (skiftarbeid, helgearbeid), tid i tilknytning til arbeidet, som f.eks. reisetid.

Opplysninger som skal være en del av det ordinære AKU-skjemaet, er først og fremst de konjunkturbestemte forholdene på arbeidsmarkedet. Strukturelle trekk kan måles årlig eller sjeldnere. Enkelte dimensjoner i arbeidstiden kan f.eks. være mer følsomme konjunkturindikatorer enn sys-selsetting, som f.eks. bruken av overtid. Det bør ha konsekvenser for valg av hyppighet av målingene.

Ulike krav til målehyppighet av forskjellige komponenter, gjør det mulig å bruke tilleggsundersøkelser til AKU for å supplere med opplysninger som det ikke er plass til på det ordinære AKU-skjemaet. Det bør utarbeides et program for tilleggsundersøkelser til AKU, som bør inneholde én fast del, og en variabel del.

Den variable delen skal dekke nye behov for opplysninger om sys-selsetting og arbeidstid.

Til slutt vil jeg nevne et generelt problem i AKU, nemlig bruken av indirekte intervju. Det er bestemt at familie fremdeles skal være utvalgsenhet i AKU, noe som innebærer en fortsatt utstrakt bruk av indirekte intervju for familiemedlemmer som ikke er å treffe. Spørsmålet her er hvilke arbeidstidsopplysninger som er best/dårligst egnet for indirekte intervju. Generelt vil jeg hevde at arbeidstidsspørsmål egner seg dårlig for indirekte intervju. Videre vil jeg tro at de sidene ved arbeidstiden som vil variere mest, er vanskeligst å registrere (utførte timeverk, ekstraarbeid osv.). Forlegning av arbeidstid, reisetid og muligens avtalt tid tror jeg er mer stabile trekk ved en persons arbeidsforhold som andre i familien kan tenkes å ha oversikt over. Men jeg synes dette er så vidt problematisk at jeg ikke vil anbefale at noen bestemte arbeidstidskomponenter velges ut for indirekte intervju.

Tabell 1. Personer 18-73 år etter aktivitet/arbeidsstyrkestatus i AKU og arbeidsmarkedstilknytning i Arbeidstidsundersøkelsen. 2. kvartal 1985

AKU 2. kvartal 1285	Arbeidstidsundersøkelsen				Spørsmålet ikke stilt pga. høy alder/ uførhet
	I alt	Har vanlig- vis jobb inntekts- givende arbeid	Arbeider bare av og til	Har sjelden/ aldri jobb/ inntekts- givende arbeid	
I arbeidsstyrken .....	2 629	2 460	104	62	3
Sysselsatte .....	2 589	2 454	97	35	3
I inntektsgivende arbeid .....	2 367	2 251	84	31	1
Selvstendige .....	280	266	7	6	1
Lønnstakere .....	2 022	1 946	66	10	-
Familiearbeidere .....	64	39	10	15	-
Uoppgitt .....	1	-	1	-	-
Midlertidig fraværende .....	222	203	13	4	2
Selvstendige .....	11	10	-	-	1
Lønnstakere .....	211	193	13	4	1
Arbeidssøkere .....	40	6	7	27	-
Husarbeid .....	16	1	3	12	-
Studenter .....	3	-	1	2	-
Pensjonister .....	1	-	-	1	-
Uten arbeid .....	20	5	3	12	-
Utenfor arbeidsstyrken .....	996	17	67	624	288
Husarbeid .....	485	12	35	383	55
Studenter .....	100	2	21	76	1
Vernepliktige .....	8	-	1	7	-
Pensjonister .....	255	-	8	98	149
Arbeidsuføre .....	141	3	1	55	82
Uten arbeid .....	7	-	1	5	1

Tabell 2. Personer 18-73 år som er registrert som sysselsatt i AKU, men ikke i Arbeidstidsundersøkelsen

Sysselsettingsstatus i Arbeidstidsundersøkelsen	I alt		18-24	25-29	30-49	50-59	60-73
	Oppblåste tall (1 000)	Absolutte tall	år	år	år	år	år
Ikke sysselsatt i Arbeidstidsundersøkelsen, i alt .....	98	135	26	14	49	18	28
Menn .....	30	33	12	3	3	2	13
Kvinner .....	68	102	14	11	46	16	15
Herav:							
Arbeider av og til .....	73	97	22	11	37	12	15
Menn .....	21	20	10	1	2	1	6
Kvinner .....	52	77	12	10	35	11	9
Har sjelden/aldri inntektsgivende arbeid	24	35	4	3	11	6	11
Menn .....	8	11	2	2	1	1	5
Kvinner .....	16	24	2	1	10	5	6
Spørsmålet ikke stilt .....	2	3	-	-	1	-	2
Menn .....	1	2	-	-	-	-	2
Kvinner .....	0	1	-	-	1	-	-

Tabell 3. Personer 18-73 som er registrert som sysselsatt i AKU, men ikke i Arbeidsundersøkelsen

	Ukentlig arbeidstid i AKU, timer					
	I alt	0 <sup>1</sup>	1-9	10-19	20-29	30 timer eller mer
Ikke sysselsatt i Arbeidstidsundersøkelsen, i alt .....	135	19	25	37	29	25
Menn .....	33	5	4	9	7	8
Kvinner .....	102	14	21	28	22	17
Herav:						
Arbeider av og til .....	97	13	17	27	23	17
Menn .....	20	3	2	6	4	5
Kvinner .....	77	10	15	21	19	12
Har sjelden/aldri inntektsgivende arbeid	35	4	8	9	6	8
Menn .....	11	1	2	2	3	3
Kvinner .....	24	3	6	7	3	5
Spørsmålet ikke stilt .....	3	2	-	1	-	-
Menn .....	2	1	-	1	-	-
Kvinner .....	1	1	-	-	-	-

<sup>1</sup> Midlertidig fraværende

Tabell 4. Måling av ulike arbeidstidskomponenter i utvalgte land.

	Norge	Sverige	Finland	USA	Canada
Gjennomsnittlig/vanlig arbeidstid, i alt ....		Selvstendige/ familiearbeidere			
Hovedarbeidsforhold		"	Sysselsatte uten avtalt tid		X
Biarbeidsforhold ...		"			X
Avtalt normalarbeids- tid .....					
Samlet, timer		Ansatte			
Hovedarbeidsforhold		"	X		
Biarbeidsforhold		"			
<u>Referanseuka</u>					
Faktisk arbeidstid					
Samlet, timer .....	X	X	X	X	
Hovedarbeidsforhold, timer .....		X			X
Biarbeidsforhold, timer .....		X	X		X
Vanlig arbeidstid under 30 eller 35 timer .....				Under 35 timer + midlertidig fraværende	Under 30 timer
Årsak .....				Under 35 timer	"
<u>Fravær</u>					
Hele uka .....	X	X	X	X	X
Delfravær, dager ...			X		
Timer .....		X		35-48 timer	X
Årsak til fravær ...	X	X	X	Midlertidig fraværende	X
Overtid .....		X	X	35-48 timer	X
Årsaker til overtid/ merarbeid .....		X			
<u>Arbeidstid over året</u>					
		Tidsbegrenset ansatte + uten arbeid i referanseuka			
<u>Arbeidstidens plassering</u>					
Helgearbeid .....			X		
<u>Over-/undersysset- ting</u>					
Ønsker mer arbeid ..		X			
Ønsket timetall ....		X			



Tabell 5. Avvik mellom vanlig og faktisk arbeidstid blant sysselsatte som har oppgitt vanlig og faktisk arbeidstid

Avvik vanlig/ faktisk arbeidstid	Antall personer	Prosent
I alt .....	2 220	100,0
÷ 20 timer eller mer .....	60	2,7
÷ 10 - 19 timer .....	86	3,9
÷ 5 - 9 " .....	86	3,9
÷ 1 - 4 " .....	79	3,6
0 " .....	1 652	74,4
1 - 4 " .....	85	3,8
5 - 9 " .....	70	3,2
10 - 19 " .....	73	3,3
20 timer eller mer .....	29	1,3

(Min = ÷ 58 timer, max = 62 timer)

Tabell 6. Avvik mellom vanlig og faktisk arbeidstid blant sysselsatte som har oppgitt vanlig og faktisk arbeidstid

Vanlig arbeidstid	I alt	Faktisk arbeidstid		
		Lavere timetall	Samme <sup>1</sup>	Høyere timetall
I alt .....	2 220	257	1 652 (74)	311
1 - 4 timer .....	15	1	10 (67)	4
5 - 9 " .....	37	1	26 (70)	10
10 - 14 " .....	49	3	34 (69)	12
15 - 19 " .....	122	14	74 (61)	34
20 - 24 " .....	161	19	108 (67)	34
25 - 29 " .....	74	7	53 (72)	14
30 - 34 " .....	114	8	89 (78)	17
35 - 39 " .....	441	69	326 (74)	46
40 - 44 " .....	851	74	702 (83)	75
45 - 49 " .....	114	22	67 (59)	25
50 - 54 " .....	94	16	66 (70)	12
55 - 59 " .....	30	4	20 (67)	6
60 timer eller mer .....	118	19	77 (65)	22

<sup>1</sup> I parentes står andelen (%) som har samme arbeidstid innen hvert intervall for vanlig arbeidstid

Tabell 7. Avvik mellom vanlig og faktisk arbeidstid blant sysselsatte som har oppgitt vanlig og faktisk arbeidstid

	Ansatte	Selvstendige	Familiearbeidere
I alt .....	1 925	259	36
Prosent .....	100,0	100,0	100,0
÷ 20 timer eller mer .....	2,4	4,6	5,6
÷ 10 - ÷ 19 timer .....	3,2	9,3	-
÷ 5 - ÷ 9 " .....	3,9	3,5	2,8
÷ 1 - ÷ 4 " .....	3,8	1,9	-
0 " .....	74,6	71,8	80,6
1 - 4 timer .....	4,4	0,4	-
5 - 9 " .....	3,2	2,7	5,6
10 - 19 " .....	3,2	4,2	2,8
20 timer eller mer.....	1,2	1,5	2,8
	(Min = ÷58 timer Max = 50 timer)	(Min = ÷40 timer, Max = 62 timer)	(Min = ÷25 timer, Max = 20 timer)

Tabell 8. Sysselsatte med oppgitt faktisk og vanlig arbeidstid

	Alle	Yrkesstatus			Ansatte uten avtalt arbeidstid		
		Ansatte	Selvstendige	Familiearbeidere	Alle	Deltid	Heltid
<b>Faktisk arbeidstid</b>							
Gjennomsnitt .....	37,4	35,9	48,6	37,9	41,2	20,9	47,5
Standardavvik .....	13,6	12,1	18,0	14,1	16,6	12,3	12,1
<b>Vanlig arbeidstid</b>							
Gjennomsnitt .....	37,0	35,6	47,3	37,6	40,9	18,7	47,7
Standardavvik .....	12,5	11,1	16,2	14,4	15,8	9,0	10,2
<b>Pearsons r</b>							
Faktisk/vanlig arbeidstid .....	.86	.83	.87	.88	.83	.72	.64
	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)
	N=2220	N=1925	N=259	N=36	N=187	N=44	N=143

Tabell 9. Sysselsatte med oppgitt faktisk og vanlig arbeidstid

	Yrke							
	Teknisk, vitenskapelig, humanistisk mv. (0)	Administrasjon og forvaltning mv. (1)	Kontorarbeid (2)	Handelsarbeid (3)	Jordbruk mv. (4)	Tran-sport og komm. (6)	Indu-stri mv. (7-8)	Ser-vice mv. (9)
<b>Faktisk arbeidstid</b>								
Gjennomsnitt .....	35,5	43,3	33,2	37,5	51,3	40,6	39,8	28,2
Standardavvik .....	12,0	11,3	9,9	14,2	18,4	14,6	7,9	14,4
<b>Vanlig arbeidstid</b>								
Gjennomsnitt .....	34,8	43,3	33,5	37,4	49,1	40,0	39,6	27,8
Standardavvik .....	10,9	10,4	9,3	13,1	16,5	12,9	6,8	13,6
<b>Pearsons r</b>								
Faktisk/vanlig arbeidstid ....	.79 (.000) N=520	.84 (.000) N=157	.87 (.000) N=259	.90 (.000) N=214	.78 (.000) N=156	.85 (.000) N=124	.77 (.000) N=477	.89 (.000) N=292

Tabell 10. Avvik mellom vanlig og avtalt arbeidstid blant sysselsatte som har oppgitt vanlig og avtalt arbeidstid<sup>1</sup>

Avvik mellom vanlig og avtalt arbeidstid	Antall personer	Prosent
I alt .....	1 903	100,0
÷ 20 timer eller mer .....	-	-
÷ 10-19 timer .....	6	0,4
÷ 5- 9 " .....	12	0,8
÷ 1- 4 " .....	49	2,6
0 " .....	1 545	81,2
1- 4 " .....	120	6,3
5- 9 " .....	71	3,7
10-19 " .....	71	3,7
20 timer eller mer .....	29	1,5
(Min. = ÷ 15 timer, max. = 42 timer)		

<sup>1</sup> Medregnet de som var midlertidig fraværende i referanseuka.

## Vanlig arbeidstid:

Gjennomsnitt ..... 35,0

Standardavvik ..... 10,8

## Avtalt arbeidstid:

Gjennomsnitt ..... 33,8

Standardavvik ..... 9,4

Pearsons r .. .91

(.000) (N = 1 903)

Tabell 11. Avvik mellom vanlig og avtalt arbeidstid blant sysselsatte som har oppgitt vanlig og avtalt arbeidstid

Vanlig tid	I alt	Avtalt tid		
		Lavere timetall	Samme <sup>1</sup>	Høyere timetall
I alt .....	1 903	291	1 545 (81)	67
1- 4 timer .....	13	-	12 (92)	1
5- 9 " .....	33	-	30 (91)	3
10-14 " .....	44	-	38 (86)	6
15-19 " .....	126	4	116 (92)	6
20-24 " .....	165	15	144 (87)	4
25-29 " .....	62	6	54 (87)	2
30-34 " .....	93	12	72 (77)	9
35-39 " .....	446	21	393 (88)	32
40-44 " .....	773	102	670 (87)	0
45-49 " .....	70	61	9 (13)	-
50-54 " .....	39	32	6 (15)	1
55-59 " .....	12	11	1 (8)	-
60 timer eller mer .....	27	27	- (0)	-

<sup>1</sup> I parentes står andelen (%) som har samme arbeidstid innen hvert intervall for vanlig arbeidstid.

Tabell 12. Avvik mellom avtalt og faktisk arbeidstid blant sysselsatte som har oppgitt avtalt og faktisk arbeidstid

	Antall personer	Prosent
I alt .....	1 707	100,0
÷ 20 timer eller mer .....	53	3,1
÷ 10-19 timer .....	108	6,3
÷ 5- 9 " .....	96	5,6
÷ 1- 4 " .....	139	8,1
0 " .....	1 109	65,0
1- 4 " .....	96	5,6
5- 9 " .....	55	3,2
10-19 " .....	35	2,1
20 timer eller mer .....	16	0,9

(Min. = ÷ 58 timer, max. = 38 timer)

Tabell 13. Sysselesatte med oppgitt faktisk, vanlig og avtalt arbeidstid

	Alle	Arbeidstidens lengde					Arbeidstidens plassering og lengde					
		Deltid	Heltid			Dagtid			Skift			
			I alt	Menn	Kvinner	Alle	Deltid	Heltid	Alle	Deltid	Heltid	
<b>Faktisk arbeidstid</b>												
Gjennomsnitt .....	35,5	21,5	40,0	41,1	37,3	35,8	21,6	39,8	34,1	21,4	40,8	
Standardavvik .....	11,4	9,2	8,0	8,3	6,4	10,3	8,4	6,6	15,2	10,9	12,6	
<b>Vanlig arbeidstid</b>												
Gjennomsnitt .....	35,1	19,8	40,0	40,7	38,3	35,6	20,4	39,9	32,7	18,4	40,3	
Standardavvik .....	10,4	7,2	5,1	5,4	3,9	9,7	7,4	4,6	12,4	6,7	6,9	
<b>Avtalt arbeidstid</b>												
Gjennomsnitt .....	34,0	19,7	38,6	39,1	37,5	34,6	20,2	38,7	31,5	18,5	38,4	
Standardavvik .....	9,3	7,0	3,3	2,8	3,9	8,7	7,0	3,0	10,9	6,8	4,6	
<b>Pearsons r</b>												
<b>Faktisk/vanlig arbeidstid .....</b>												
	.83	.72	.59	.58	.54	.88	.78	.68	.73	.62	.45	
	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	
<b>Pearsons r</b>												
<b>Faktisk/avtalt arbeidstid .....</b>												
	.76	.71	.29	.21	.38	.81	.77	.36	.66	.61	.19	
	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	
<b>Pearsons r</b>												
<b>Vanlig/avtalt arbeidstid .....</b>												
	.91	.96	.45	.37	.61	.91	.96	.42	.91	.92	.52	
	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	(.000)	
	N=1699	N=415	N=1284	N=883	N=401	N=1362	N=268	N=1064	N=335	N=116	N=219	

Tabell 14. Avvik mellom faktisk oppgitt og faktisk beregnet arbeidstid blant ansatte med og uten avtalt arbeidstid

	Ansatte	
	Avtalt arbeidstid	Ikke avtalt arbeidstid
I alt, antall personer .....	1 699	187
I alt, prosent .....	100,0	100,0
÷ 20 timer eller mer .....	0,9	9,1
÷ 10- ÷ 19 timer .....	3,0	13,4
÷ 5- ÷ 9 " .....	5,6	8,0
÷ 1- ÷ 4 " .....	9,5	8,0
0 timer .....	66,2	48,1
1- 4 " .....	7,3	4,3
5- 9 " .....	2,5	4,3
10-19 " .....	3,1	2,7
20 timer eller mer .....	2,0	2,1
	(Min = ÷ 38 timer, max = 52 timer)	(Min = ÷ 72 timer, max = 25 timer)

<sup>1</sup> Differanse mellom oppgitt arbeidstid i referanseuka og avtalt arbeidstid + ekstraarbeid og fravær i referanseuka. <sup>2</sup> Differanse mellom oppgitt arbeidstid i referanseuka og vanlig arbeidstid + ekstraarbeid og fravær i referanseuka.

Tabell 15. Gjennomsnittlig oppgitt og beregnet arbeidstid blant ansatte med og uten avtalt arbeidstid

	Ansatte	
	Avtalt arbeidstid	Ikke avtalt arbeidstid
Faktisk oppgitt arbeidstid	N = 1 699	N = 187
Gjennomsnitt .....	35,4	41,2
Standardavvik .....	11,4	16,6
Faktisk beregnet arbeidstid		
Gjennomsnitt .....	35,3	44,8
Standardavvik .....	11,2	20,0
Perarson's r		
Faktisk oppgitt/beregnet arbeidstid .....	.85 (.000)	.85 (.000)

Tabell 16. Sysselsatte vanligvis i inntektsgivende arbeid etter faktisk og vanlig arbeidstid. Prosent

Faktisk arbeidstid	Vanlig arbeidstid		(I alt)
	Deltid (1-34 t/uke)	Heltid (35 t/uke eller mer)	
1-34 t/uke .....	21	7	27
35 t/uke eller mer .....	2	71	73
(I alt)	23	77	100
			(N=2 239)

Tabell 17. Sysselsatte vanligvis i inntektsgivende arbeid etter faktisk og vanlig arbeidstid. Prosent

	Vanlig arbeidstid									
	Sysselsatte, i alt					Kvinner				
	I alt	Del- tid	Hel- tid	Del- tid	Hel- tid	I alt	Del- tid	Hel- tid	Del- tid	Hel- tid
Faktisk arbeidstid, i alt .....	100	21	79	100	100	100	48	52	100	100
1 - 34 timer .....	100	74	26	91	8	100	84	16	90	16
35 - 37 " .....	100	9	91	4	9	100	18	82	4	16
38 timer eller mer .....	100	2	98	6	82	100	8	93	6	69
Vanlig arbeidstid, i alt .....	100	22	78	100	100	100	49	51	100	100
1 - 34 timer .....	100	88	12	98	4	100	92	8	98	8
35 - 37 " .....	100	5	95	2	9	100	11	89	2	15
38 timer eller mer .....	100	0	100	0	87	100	0	100	0	77

Tabell 18. Heltidssysselsatte menn og kvinner som ønsker kortere arbeidstid, etter ønsket arbeidstid. Prosent. 1978

	I alt		Ønsket arbeidstid			
	1 000	Prosent	1-29 timer	30-34 timer	35-39 timer	40 timer eller mer
I alt .....	327	100	18	22	33	27
Menn .....	220	100	6	17	40	37
Kvinner .....	107	100	44	32	18	6

K i l d e: Deltidsundersøkelsen 1978.

Tabell 19. Heltidsansatte som ønsker kortere arbeidstid gitt tilsvarende reduksjon i lønn i grupper for avtalt arbeidstid/kjønn, etter ønsket arbeidstid. Prosent. 1985

Avtalt arbeidstid	I alt		Ønsket arbeidstid			
	1 000	Prosent	1-29 timer	30-34 timer	35-39 timer	40 timer eller mer
I alt .....	266	100	16	40	31	11
Under 37 timer .....	29	100	41	55	3	-
37-39 timer .....	78	100	19	56	18	6
40 timer eller mer .....	131	100	12	31	47	10
Ikke avtalt tid .....	28	100	-	21	43	36
Menn, i alt .....	154	100	5	33	46	16
Kvinner, i alt .....	112	100	32	50	16	3

K i l d e: Arbeidstidsundersøkelsen 1985.

Tabell 20. Indikatorer på undersysseilsetting og arbeidsledighet i ulike regioner. Prosent

	Andel deltidsansatte som ønsker å arbeide mer <sup>1</sup>	Arbeidsledighetsprosent 1985 <sup>2</sup>
I alt .....	21	2,5
Akershus .....	15	1,4
Oslo .....	15	1,7
Hedmark/Oppland .....	35 (2)	3,3 (3)
Buskerud/Telemark .....	11	2,2
Østfold/Vestfold .....	18	2,0
Agder/Rogaland .....	24 (5)	2,6 (6)
Hordaland og Sogn og Fjordane ....	16	2,5
Møre og Romsdal .....	29 (3)	3,5 (2)
Trøndelag .....	27 (4)	3,2 (4)
Nordland .....	15	3,6 (1)
Troms og Finnmark .....	38 (1)	2,8 (5)

<sup>1</sup> Arbeidstidsundersøkelsen 1985. - Tallene i parentes er rangering av de regionene som har høyest undersysseilsetting. <sup>2</sup> NOS Arbeidsmarkedsstatistikk 1985. Arbeidsledighetsprosent = andel arbeidssøkere uten arbeidsinntekt av personer i arbeidsstyrken. Tallene i parentes er en rangering av de regionene som har høyest arbeidsledighet.



Tabell 21. Ønsker om endringer i arbeidstiden blant deltidsansatte. Prosent<sup>1</sup>

Avtalt arbeidstid	I alt	Ønsker			N=
		Økt ar- beidstid	Redusert arbeidstid	Beholde nåværende arbeidstid og lønn	
I alt .....	100	21	6	73	521
1- 9 timer .....	100	44	-	56	41
10-14 " .....	100	27	-	73	41
15-19 " .....	100	21	5	74	132
20-24 " .....	100	14	3	83	155
25-29 " .....	100	18	14	67	49
30-34 " .....	100	15	15	71	48
35-36 " .....	100	-	20	80	5
Ikke avtalt arbeidstid .....	100	30	4	66	50

<sup>1</sup> Pga. at dette er uoppblåste tall, vil andelene ikke stemme helt overens med tidligere publiserte tall.

Tabell 22. Deltidsansatte som ønsker lengre arbeidstid, etter avtalt arbeidstid og ønsket arbeidstid

Avtalt arbeidstid	I alt	Ønsket arbeidstid (timer)						35 og mer
		1-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	
I alt .....	106	3	3	7	16	18	24	35
1- 9 timer .....	18	2	-	5	4	2	2	3
10-14 " .....	10	-	-	1	5	-	3	1
15-19 " .....	28	-	1	1	6	8	7	5
20-24 " .....	22	-	1	-	-	6	6	9
25-29 " .....	9	1	-	-	-	1	2	5
30-34 " .....	6	-	-	-	-	-	-	6
Ikke avtalt arbeidstid .....	13	-	1	-	1	1	4	6

## REFERANSER

- Córdoba, E. (1986): From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations? International Labour Review, Vol. 125, No. 6.
- Ellingsæter, A. L. (1979): Deltidsundersøkelsen 1978. Rapporter 79/4, Statistisk Sentralbyrå
- Ellingsæter, A. L. (1981): Intervjueres erfaringer fra Arbeidskraftundersøkelsene. RAPP 81/4, Statistisk Sentralbyrå
- Ellingsæter, A. L. (1987): Ulikhet i arbeidstidsmønstre. I NOU 1987: 9B "Vedlegg til Arbeidstidsutvalgets utredning".
- Ellingsæter, A. L. og Arnesen, C. (1987): Nye spørsmål i Arbeidskraftundersøkelsene. Rapport fra en prøveundersøkelse. INO 87/20, Statistisk Sentralbyrå
- Eurostat (1984): Working Time Statistics. Methods and measurement in the European Community. Office of Official Publications of the European Community, Luxembourg
- Farm, A. (1982): Nordisk arbeidsmarknadsstatistik i början av 1980-talet. Statistisk tidskrift, 1982:4
- Gulbrandsen, L. og Hoel, M. (1986): Norske kvinners yrkesdeltakelse på 80-tallet. Rapport 86:7, Institutt for anvendt sosialvitenskapelig forskning
- Hallaire, J. (1968): Part-time employment. OECD, Paris
- Hellevik, O. (1971): Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap. Universitetsforlaget
- Hoem, J. og Ljones, O. (1974): Statistisk Sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelser. Formålet med revisjonen av spørreskjemaet 1974/75. IO 74/52, Statistisk Sentralbyrå
- Kjeldstad, R. (1985): Familietid, arbeidstid og karriere. Rapport 3/85, Institutt for samfunnsforskning
- Nardone, T. J. (1986): Part-time workers: Who are they? Monthly Labor Review, February 1986
- NAUT (Nordisk Arbeidsmarkedsutvalg) (1983): Deltidsarbeidet i Norden. Rapport 1983:6, Nordisk Ministerråd, Oslo
- NOU 1980:52: Valg av arbeidstid
- OECD (1983): Employment Outlook 1983

Smith, S. (1986): Work experience profile, 1984: the effects of recovery continue. Monthly Labor Review, February 1986

SOU (1976): Deltidsarbeite 1974. Statens offentliga utredningar 1976:7, Justitiedepartementet, Stockholm

Statistisk Sentralbyrå (1983): Formålet med Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) når den registerbaserte sysselsettingsstatistikken er etablert. Notat

Statistisk Sentralbyrå (1985): Levekårsundersøkelsen 1983. NOS B 511

Statistisk Sentralbyrå (1986): Arbeidsmarkedsstatistikk 1985, NOS B 625

Statistisk Sentralbyrå (1986): Nytt AKU-skjema. Notat

Statistiska Centralbyrån (1985): Slutrapport til RIDA-prosjektet. I/Utredningsinstituttet. Utkast

Spørreskjemaautdrag fra Sverige, Finland, USA og  
Canada, samt utdrag av Arbeidstidsundersøkelsen 1985

## MÄTVECKSFRÅGOR

FAST OCH TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA (FA och TA)					
	INTRODUKTION: De frågor som nu följer avser en viss vecka, måndagen den 13/ 1 till och med söndagen den 19/ 1 dvs vecka 03.				16
M 1	Hur många timmar arbetade Du den veckan? (OM UP HAR BISYSSLA SÅ FRÅGA EFTER ARBETSTID I SÄVÄL HUVUD- SOM BISYSSLAN.)	Huvud- syssla <input type="text"/> tim	Bi- syssla <input type="text"/> tim	Totalt <input type="text"/> tim	Fränv. hela veckan <input type="checkbox"/>
M 2	Vad har Du för arbetstid per vecka enligt överenskommelse? (OM UP HAR BISYSSLA SÅ FRÅGA EFTER ARBETSTID I SÄVÄL HUVUD- SOM BISYSSLAN.)	<input type="text"/> tim	<input type="text"/> tim	<input type="text"/> tim	Arbetat endast mät- veckan <input type="checkbox"/>
M 3	Beräkna skillnaden mellan fråga M 1 och M 2 i <u>huvudsysslan</u> .	<input type="text"/> timmar			
	1 Mindre än vanligt	—>	M 4 A el B		
	2 Mer än vanligt	—>	M 5		
	3 Lika	—>	M 6		
M 4A	Vad var anledningen till att Du arbetade <u>mindre</u> än Du skulle göra just den veckan (i Din huvudsyssla)?				33
M 4B	Vad var anledningen till att Du <u>inte alls</u> arbetade den veckan (i Din huvudsyssla)?				
	01 Sjuk	12 Börjat/slutat en anställning			
	02 Semester	13 Korttidsvecka			
	03 Värnplikt, repövning	14 Permitterad			
		15 Arbetsbrist			
	04 Betald föräldraledighet i samband med födsel	16 Arbetskonflikt			
	05 Annan betald föräldraledighet	17 Kallades ej av arbetsgivaren			] —> FEL gå tillbaka till G 1
	06 Obetald tjänstledighet för vård av barn	18 Avvaktar nytt arbete			
	07 Tjänstledighet för studier (utan lön)	Övrigt. Beskriv:			
	08 Annan tjänstledighet	.....			För MD <sup>p</sup>
	09 Arbetstidens förläggning	.....			88 <input type="checkbox"/>
	10 Flexitid				
	11 Kompledig/ledig mot inarbetning				
	OM UP SPONTANT UPPGER FLERA SKÄL. ANGE SKÄL NUMMER 2 HÄR	<input type="text"/>			

GÅ TILL M 6

M 5	Vad var anledningen till att Du arbetade <u>mer</u> än Du skulle göra just den veckan (i Din huvudsyssla)?	<p style="text-align: right;">37</p> 1 Övertid 2 Mertid (gäller endast deltidssarbete) 3 Arbetstidens förläggning 4 Flexitid Övrigt. Beskriv: För MDB ..... 8 <input type="checkbox"/>
M 6	Du arbetar alltså ..... timmar/vecka (totalt enligt fråga M 2). Skulle Du vilja arbeta mer?	<p style="text-align: right;">38</p> 1 JA 2 NEJ —> M 36
M 7	Med hur många timmar/vecka skulle Du då vilja <u>öka</u> Din (sammanlagda) arbetstid?	<p style="text-align: right;">39</p> <input type="text"/> timmar <u>mer</u>
M 8	<p style="text-align: right;">41</p> Vilket är det främsta skälet till att Du inte redan nu arbetar så mycket? <b>ARBETSMARKNADSSKÄL</b> 1 Går ej att få mer arbete hos nuvarande arbetsgivare och up vill ej byta arbete 2 Dåligt med arbete på orten överhuvudtaget Övrigt. Beskriv:..... ..... För MDB ..... 3 <input type="checkbox"/> <b>GÅ TILL M 9</b>	<p style="text-align: right;">41</p> <b>PERSONLIGA SKÄL</b> 4 Egen sjukdom 5 Upptagen av hushållsarbete och/eller vårdarbete i familjen 6 Barntillsyn går ej att ordna Övrigt. Beskriv:..... ..... För MDB ..... 7 <input type="checkbox"/> <b>GÅ TILL M 36</b>
M 9	Har Du gjort något för att få fler arbetstimmar?	<p style="text-align: right;">42</p> 1 JA 2 NEJ —> M 36
M 10	På vilket sätt har Du då sökt mer arbete?	<p style="text-align: right;">43</p> 1 Nuvarande arbetsgivare 2 Annan arbetsgivare 3 Arbetsförmedling 4 Annons Övrigt. Beskriv: ... ..... För MDB ..... 8 <input type="checkbox"/>

GÅ TILL M 36

FÖRETAGARE OCH MEDHJÄLPANDE FAMILJEMEDLEMMAR (FÖ och MF)					
	INTRODUKTION: De frågor som nu följer avser en viss vecka, måndagen den 13/ 1 till och med söndagen den 19/ 1 dvs vecka 03.				44
M 11	Hur många timmar arbetade Du den veckan? (OM UP HAR BISYSSLA SÅ FRÅGA EFTER ARBETSTID I SÄVÄL HUVUD- SOM BISYSSLAN.)	Huvud- syssla <input type="text"/> <input type="text"/> tim	Bi- syssla <input type="text"/> <input type="text"/> tim	Totalt <input type="text"/> <input type="text"/> tim	Fränv. hela veckan <input type="checkbox"/>
M 12	Vad har Du för genomsnittlig arbetstid per vecka? (OM UP HAR BISYSSLA SÅ FRÅGA EFTER ARBETSTID I SÄVÄL HUVUD- SOM BISYSSLAN.)	<input type="text"/> <input type="text"/> tim	<input type="text"/> <input type="text"/> tim	<input type="text"/> <input type="text"/> tim	Arbetat endast mät- veckan <input type="checkbox"/>
	OM TOTALA ARBETSTIDEN UNDERSTIGER 8 TIM/MÅNAD OCH UP INTE HAR ARBETAT MÄTVECKAN TILLHÖR UP GRAD SÅ				
M 13	Beräkna skillnaden mellan fråga M 11 och M 12 i <u>huvudsysslan</u>	<input type="text"/> timmar			5
		1 Mindre än vanligt —> M 14 A el B			
		2 Mer än vanligt —> M 15			
		3 Lika —> M 16			
M 14A	Vad var anledningen till att Du arbetade <u>mindre</u> än Du brukar göra just den veckan (i Din huvudsyssla)?				61
M 14B	Vad var anledningen till att Du <u>inte alls</u> arbetade den veckan (i Din huvudsyssla)?				
	01 Sjuk	08 Arbetsbrist			
	02 Semester	09 Arbetstidens förläggning			
	03 Värnplikt, repövning	10 Flexetid			
		övrigt. Beskriv:			
	04 Betald föräldraledighet i samband med födsel	.....			För MDB <input type="checkbox"/>
	05 Annan betald föräldraledighet	.....			88 <input type="checkbox"/>
	06 Obetald ledighet för vård av barn				
	07 Studier				
	OM UP SPONTANT UPPGER FLERA SKÄL. ANGE SKÄL NUMMER 2 HÄR	<input type="text"/> <input type="text"/>			

GÅ TILL M 16

M 15	Vad var anledningen till att Du arbetade <u>mer</u> än Du brukar göra just den veckan (i Din huvudsyssla)?	1 Övertid 2 Arbetstidens förläggning 3 Flexetid Övrigt. Beskriv: ...	65
	..... .....	För MDB 8 <input type="checkbox"/>	
M 16	Du arbetar alltså ..... timmar/vecka (totalt enligt fråga M 12). Skulle Du vilja arbeta mer?	1 JA 2 NEJ —> M 36	66
M 17	Med hur många timmar/vecka skulle Du då vilja <u>öka</u> Din (sammanlagda) arbetstid?	<input type="text"/> timmar <u>mer</u>	67

GÅ TILL M 36



G 21	Är Du fackligt ansluten?	1 JA 2 NEJ — [ FA —> M 1 TA —> G 23	294																																														
G 22	Vilket förbund tillhör Du? .....																																																
GRAD FA —> M 1 TA —> G 23																																																	
G 23	<b>ENDAST TILL TA</b>  För att få en uppfattning om hur mycket Du brukar arbeta skulle jag också vilja fråga om hur mycket Du arbetat det senaste året, dvs från och med JANUARI förra året. Jag behöver bara ungefärliga uppgifter.  Om vi först tänker på de tre senaste månaderna OKT-NOV-DEC  ... hur mycket arbetade Du då sammanlagt? Motsvarade det i det närmaste helt eller halvtid eller var det mindre? (Som arbete räknas även frånvaro, t ex semester, sjukdom och tjänstledighet.)  Och månaderna dessförinnan ... dvs ...																																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="7" style="text-align: center;">Timmar</th> </tr> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 15%;">0 Inte alls</th> <th style="width: 15%;">1-99 Mindre än en dag/ vecka</th> <th style="width: 15%;">100-199 Mindre än halvtid</th> <th style="width: 15%;">200-299 Halvtid</th> <th style="width: 15%;">300-399 Mer än halvtid</th> <th style="width: 15%;">400 - Heltid</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>OKT-NOV-DEC</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: right;">325</td> </tr> <tr> <td>JUL-AUG-SEP</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: right;">326</td> </tr> <tr> <td>APR-MAJ-JUN</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: right;">327</td> </tr> <tr> <td>JAN-FEB-MAR</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: right;">328</td> </tr> </tbody> </table>				Timmar								0 Inte alls	1-99 Mindre än en dag/ vecka	100-199 Mindre än halvtid	200-299 Halvtid	300-399 Mer än halvtid	400 - Heltid	OKT-NOV-DEC	1	2	3	4	5	6	325	JUL-AUG-SEP	1	2	3	4	5	6	326	APR-MAJ-JUN	1	2	3	4	5	6	327	JAN-FEB-MAR	1	2	3	4	5	6	328
Timmar																																																	
	0 Inte alls	1-99 Mindre än en dag/ vecka	100-199 Mindre än halvtid	200-299 Halvtid	300-399 Mer än halvtid	400 - Heltid																																											
OKT-NOV-DEC	1	2	3	4	5	6	325																																										
JUL-AUG-SEP	1	2	3	4	5	6	326																																										
APR-MAJ-JUN	1	2	3	4	5	6	327																																										
JAN-FEB-MAR	1	2	3	4	5	6	328																																										
G 24	Beträktar Du Dig huvudsakligen som ...?          ..... .....	1 Förvärvsarbetande 2 Studerande 3 Ålders/tjänstepensionär 4 Förtidspensionär 5 Hemarbetande 6 Arbetssökande  Övrigt. Beskriv: ...  ..... För ..... MDB ..... 8 <input type="checkbox"/>	329																																														

GÅ TILL M 1

G 31

För att få en uppfattning om hur mycket Du brukar arbeta skulle jag också vilja fråga om hur mycket Du arbetat det senaste året, dvs från och med JANUARI förra året. Jag behöver bara ungefärliga uppgifter.

Om vi först tänker på de tre senaste månaderna

OKT-NOV-DEC

... hur mycket arbetade Du då sammanlagt? Motsvarade det i det närmaste hel- eller halvtid eller var det mindre? (Som arbete räknas även frånvaro, t ex semester, sjukdom och tjänstledighet.)

Och månaderna dessförinnan ... dvs ...

	Timmar						
	0 Inte alls	1-99 Mindre än en dag/ vecka	100-199 Mindre än halvtid	200-299 Halvtid	300-399 Mer än halvtid	400 - Heltid	
OKT-NOV-DEC	1	2	3	4	5	6	339
JUL-AUG-SEP	1	2	3	4	5	6	340
APR-MAJ-JUN	1	2	3	4	5	6	341
JAN-FEB-MAR	1	2	3	4	5	6	342

GÅ TILL M 18

<b>A</b>	<input type="checkbox"/> Kodas <input type="checkbox"/> Granskas	65-74-åring	Omg. nr	Undersökningsvecka	Tilläggsundersökning					
<b>B</b>	TY 81 kk Kno	Tel. hem		Tel. tjänst		Språk	Kommun	E	Följ. undersökning	
<b>C</b>	Intervj. nr	LO	TA	TIE	PV	KK	KO	LO 1 = intervjun gjord TA 1 = besöksintervju 2 = telefonintervju (hemma) 3 = telefonintervju (arbetsplats) TIE 1 = urvalspersonen själv 2 = urvalspersonens make/maka 3 = urvalspersonens far/mor/ barn/syskon 4 = annan person PV = Intervjudagen KK = Intervjumånaden KO = Kontaktkoden F 25		
<b>D</b>	Kommun nr och namn		By/stadsdel		Postnr	Fastighetsbeteckning		Byggn. nr	Adr. nr	Rösth. område
<b>E</b>	Namn									
Bostadsadress										
Postnr och postanstalt										
<b>F</b>	Personens släktnamn och förnamn							Medborgarskap	JÄ	
Personbeteckning		Språk	Kön	Civilstånd	Födelsehemkommun	Föreg. kommun	Kommun från år	Yrke	Befolkningsregister	
<b>G</b>	Föregående svar: INTERVJ. NR    LO    E    TA    TIE    KK    I ARBETE    BORTA    ANNAT    KO    ARB. TID									
<b>ALLA:</b>  Frågorna i denna undersökning gäller i huvudsak senaste vecka/veckan för två veckor sedan, som inföll (mellan) _____ från måndag till söndag (Se efter frågeveckan i facket)  <b>1</b> Arbetade Ni den veckan en eller flera dagar (antingen i annans tjänst, på familjens jordbrukslägenhet eller företag eller som yrkesutövare)?  Ja ..... 1 → F8 Nej ..... 2					<b>ARBETSLÖS:</b>  <b>4</b> Var ni under den veckan: arbetslös och sökte arbete ..... 1 väntade Ni på att börja överenskommet arbete ... 2 var Ni permitterad utan lön ..... 3 eller hade Ni arbetslöshetspension? ..... 4  <b>5</b> Har Ni under den senaste månaden sökt arbete: genom arbetskraftsbyrån? ..... genom att direkt kontakta arbetsgivare? .. genom att följa med tidningsannonser eller genom att själv annonsera? ..... genom bekanta eller släktingar? ..... på annat sätt, hur? .....  Ja    Nej    KIS 1    2    9 1    2    9 1    2    9 1    2    9 1    2    9  OM PERSONEN INTE SÖKT ARBETE TROTS ATT F4=1, ÄR HON/HAN INTE ARBETSLÖS. ÅTERGÅ TILL F3. OM F4=2-4 → F=7					
<b>2</b> Var Ni tillfälligt borta från arbetet hela veckan utan att arbetsförhållandet avbröts t.ex. sjuk, på semester, på betald moderskapsledighet el.dyl?  DE PERMITTERADE ÄR    Ja ..... 1 → F8 ARBETSLÖSA, ANTECKNA NEJ    Nej ..... 2					<b>ARBETSLÖS OCH SÖKER ARBETE (Frågas endast om F4=1):</b>  <b>6</b> Om lämpligt arbete hade funnits tillgängligt, skulle Ni senaste vecka/för två veckor sedan kunnat ta arbete? Ja ..... a → F7 Nej, varför inte? ..... b  DEN SOM SVARAT PÅ ALTERNATIV b, ÄR INTE ARBETSLÖS, OM ARBETSFORHINDRET ÄR VARAKTIGT → F3					
<b>3</b> Vilket av följande alternativ beskriver bäst situationen den veckan? Var Ni: arbetslös, hade arbetslöshetspension eller var permitterad utan lön ..... 1 beväring ..... 2 → F23 studerande/skolelev ..... 3 pensionerad på grund av invaliditet, långvarigt sjuk ..... 4 pensionerad på grund av ålder eller arbetsår ..... 5 } F21 skötte Ni eget hushåll ..... 6 gjorde Ni något annat, vad? ..... 7										

B-kvartio 884/1984-5



18. LINE NUMBER

19. What was ... doing most of LAST WEEK - Working house, Going to school, or something else?

20. Did ... do any work at all LAST WEEK, not counting work around the house? (Note: If farm or business operator in hh., ask about unpaid work.)

20A. How many hours did ... work LAST WEEK at all jobs?

20B. INTERVIEWER CHECK ITEM

20C. Does ... USUALLY work 35 hours or more a week at this job?

20D. Did ... lose any time or take any time off LAST WEEK for any reason such as illness, holiday or slack work?

20E. Did ... work any overtime or at more than one job LAST WEEK?

21. (If / in 19, skip to 21A.) Did ... have a job or business from which he/she was temporarily absent or on layoff LAST WEEK?

21A. Why was ... absent from work LAST WEEK?

21B. Is ... getting wages or salary for any of the time off LAST WEEK?

21C. Does ... usually work 35 hours or more a week at this job?

21D. Does ... usually work 35 hours or more a week at this job?

22. (If LK in 19, skip to 22A.) Has ... been looking for work during the past 4 weeks?

22A. What has ... been doing in the last 4 weeks to find work? (Mark all methods used; do not read list.)

22B. Why did ... start looking for work? Was it because ... lost or quit a job at that time (pause) or was there some other reason?

22C. 1) How many weeks has ... been looking for work? 2) How many weeks ago did ... start looking for work? 3) How many weeks ago was ... laid off?

22D. Has ... been looking for full-time or part-time work?

22E. Is there any reason why ... could not take a job LAST WEEK?

22F. When did ... last work at a full-time job or business lasting 2 consecutive weeks or more? Within last 12 months (Specify) ... (Month) ... One to five years ago ... More than 5 years ago ... Never worked ... Never worked at all ... (SKIP to 23. If layoff entered in 21A, enter job, either full or part time, from which laid off. Else enter last full time job lasting 2 weeks or more, or "never worked.")

23. DESCRIPTION OF JOB OR BUSINESS

23A. For whom did ... work? (Name of company, business, organization or other employer.)

23B. What kind of business or industry is this? (For example: TV and radio mfg., retail shoe store, State Labor Dept., farm.)

23C. What kind of work was ... doing? (For example: electrical engineer, stock clerk, typist, farmer.)

23D. What were ...'s most important activities or duties at this job? (For example: types, keeps account books, files, sells cars, operates printing press, finishes concrete.)

23E. Was this person An employee of PRIVATE Co., bus. or individual for wages, salary or comm. ... P ... A FEDERAL government employee ... F ... A STATE government employee ... S ... A LOCAL government employee ... L ... Self-empl. in OWN bus., prof. practice, or farm ... Is the business incorporated? Yes ... No ... SE ... Working WITHOUT PAY in fam. bus. or farm ... WP ... NEVER WORKED ... NEV ...

24. INTERVIEWER CHECK ITEM (Rotation number) First digit of SEGMENT number is: 1, 3, 4, 5, 7 or 8 (End questions) 2 or 6 (Go to 24A)

24A. When did ... last work for pay at a regular job or business, either full- or part-time? Within past 12 months ... 1 up to 2 years ago ... 2 up to 3 years ago ... 3 up to 4 years ago ... 4 up to 5 years ago ... 5 or more years ago ... Never worked ...

24B. Why did ... leave that job? Personal, family (incl. pregnancy) or school ... Health ... Retirement or old age ... Seasonal job completed ... Slack work or business conditions ... Temporary nonseasonal job completed ... Unsatisfactory work arrangements (Hours, pay, etc.) ... Other ...

24C. Does ... want a regular job now, either full- or part-time? Yes ... Maybe - it depends ... No ... Don't know ...

24D. What are the reasons ... is not looking for work? (Mark each reason mentioned) Believes no work available in line of work or area ... Couldn't find any work ... Lacks nec. schooling, training, skills or experience ... Employers think too young or too old ... Other pers. handicap in finding job ... Can't arrange child care ... Family responsibilities ... In school or other training ... Ill health, physical disability ... Other (Specify in notes) ... Don't know ...

24E. Does ... intend to look for work of any kind in the next 12 months? Yes ... It depends (Specify in notes) ... No ... Don't know ... (If entry in 24B, describe job in 23, otherwise, end questions.)

25. INTERVIEWER CHECK ITEM (Rotation number) First digit of SEGMENT number is: 1, 3, 4, 5, 7 or 8 (End questions) 2 or 6 (Go to 25A)

25A. How many hours per week does ... USUALLY work at this job?

25B. Is ... paid by the hour on this job? Yes ... No ...

25C. How much does ... earn per hour? Dollars Cents

25D. How much does ... USUALLY earn per week at this job BEFORE deductions? Include any overtime pay, commissions, or tips usually received.

25E. On this job, is ... a member of a labor union or of an employee association similar to a union? Yes ... No ...

25F. On this job, is ... covered by a union or employee association contract? Yes ... No ...

INDUSTRY: A, B, C, D, E, F, G, H, J, K, L, M

OCCUPATION: N, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z

Docket No. CANADA Survey date 3 61 Assignment No. 4 Summary 1 FORM NO. 05 HRD page-line No. 5 6 7

10 LAST WEEK, DID ... DO ANY WORK AT A JOB OR BUSINESS? Yes 1 No 2 Go to 30

30 LAST WEEK, DID ... HAVE A JOB OR BUSINESS AT WHICH HE/SHE DID NOT WORK? Yes 1 No 2 Go to 33

50 HAS ... EVER WORKED AT A JOB OR BUSINESS? Yes 1 No 2 Go to 55

11 DID ... HAVE MORE THAN ONE JOB OR BUSINESS LAST WEEK? Yes 1 No 2 Go to 13

31 LAST WEEK, DID ... HAVE A JOB TO START AT A DEFINITE DATE IN THE FUTURE? Yes 1 No 2 Go to 50

51 WHEN DID ... LAST WORK AT A JOB OR BUSINESS? No change 1 or 2

12 WAS THIS A RESULT OF CHANGING EMPLOYERS LAST WEEK? Yes 1 No 2

32 COUNTING FROM THE END OF LAST WEEK, IN HOW MANY WEEKS WILL ... START TO WORK AT HIS/HER NEW JOB? Enter code Go to 50

52 INTERVIEWER CHECK ITEM: (1) If 51 is before ... (2) If 51 is equal to or later than ...

13 HOW MANY HOURS PER WEEK DOES ... USUALLY WORK AT HIS/HER: (Main) JOB? Other jobs?

33 WHY WAS ... ABSENT FROM WORK LAST WEEK? Enter code and if code 6 go to 32

53 DID ... USUALLY WORK 30 OR MORE HOURS PER WEEK? Full-time (30 or more hours per week) Part-time (Less than 30 hours per week)

14 WHAT IS THE REASON ... USUALLY WORKS LESS THAN 30 HOURS PER WEEK? Enter code

34 DID ... HAVE MORE THAN ONE JOB OR BUSINESS LAST WEEK? Yes 1 No 2

54 WHAT WAS THE MAIN REASON WHY ... LEFT THAT JOB? Enter code

15 LAST WEEK, HOW MANY HOURS OF OVERTIME OR EXTRA HOURS DID ... WORK? (Include paid and unpaid time at all jobs)

35 HOW MANY HOURS PER WEEK DOES ... USUALLY WORK AT HIS/HER: (Main) JOB? Other jobs?

55 INTERVIEWER CHECK ITEM: -If "perm. unable to work" in 10 ... -Otherwise ...

16 LAST WEEK, HOW MANY HOURS WAS ... AWAY FROM WORK FOR ANY REASON WHATSOEVER (HOLIDAY, VACATION, ILLNESS, LABOUR DISPUTE, ETC.)? (From all jobs)

36 WHAT IS THE REASON ... USUALLY WORKS LESS THAN 30 HOURS PER WEEK? Enter code

56 IN THE PAST 6 MONTHS, HAS ... LOOKED FOR WORK? Yes 1 No 2 Go to 64

17 WHAT WAS THE MAIN REASON FOR BEING AWAY FROM WORK? Enter code

37 UP TO THE END OF LAST WEEK, HOW MANY WEEKS HAS ... BEEN CONTINUOUSLY ABSENT FROM WORK? Enter code

57 -IN THE PAST 4 WEEKS, WHAT HAS ... DONE TO FIND WORK? Mark all methods reported. -IN THE PAST 4 WEEKS, HAS ... DONE ANYTHING ELSE TO FIND WORK? Mark all other methods reported

18 HOW MANY HOURS DID ... ACTUALLY WORK LAST WEEK AT HIS/HER: (Main) JOB? Other jobs?

38 IS ... GETTING ANY WAGES OR SALARY FROM HIS/HER EMPLOYER FOR ANY TIME OFF LAST WEEK? Yes 1 No 2

58 UP TO THE END OF LAST WEEK, HOW MANY WEEKS HAS ... BEEN LOOKING FOR WORK? DO NOT COUNT WEEKS WHEN HE/SHE ALSO WORKED.

19 IN THE PAST 4 WEEKS, HAS ... LOOKED FOR ANOTHER JOB? Yes 1 No 2 Go to 72

39 INTERVIEWER CHECK ITEM: -If code 5 (layoff) in 33 ... -Otherwise ...

59 WHAT WAS ... 'S MAIN ACTIVITY BEFORE HE/SHE STARTED TO LOOK FOR WORK? Enter code

20 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

40 IN THE PAST 4 WEEKS, HAS ... LOOKED FOR ANOTHER JOB? Yes 1 No 2 Go to 72

60 IS ... LOOKING FOR A JOB TO LAST MORE THAN 6 MONTHS? Yes 1 No 2 (More than 6 months) (6 months or less)

21 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

41 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

61 IS ... LOOKING FOR A FULL-TIME OR PART-TIME JOB? Full-time (30 or more hours per week) Part-time (Less than 30 hours per week)

22 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

42 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

62 WHAT WAS THE MAIN REASON WHY ... DID NOT LOOK FOR WORK LAST WEEK? Enter code

23 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

43 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

63 WAS THERE ANY REASON WHY ... COULD NOT TAKE A JOB LAST WEEK? Enter code

24 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

44 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

64 INTERVIEWER CHECK ITEM: -If "No" (never worked) in 50 ... -If upper circle in 62 is marked ... -Otherwise ...

25 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

45 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

65 EDUCATIONAL ACTIVITIES (if age 65 or over, go to 90)

26 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

46 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

80 LAST WEEK, WAS ... ATTENDING A SCHOOL, COLLEGE, OR UNIVERSITY? Yes 1 No 2 Go to 90

27 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

47 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

81 WAS ... ENROLLED AS A FULL-TIME OR A PART-TIME STUDENT? Full-time Part-time

28 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

48 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

82 WHAT KIND OF SCHOOL WAS THIS? Enter code

29 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

49 WHAT HAS ... DONE IN THE PAST 4 WEEKS TO FIND ANOTHER JOB? Enter code(s) and go to 72

90 INFORMATION SOURCE HRD page-line No. of person providing the above information: Case This

DESCRIPTION OF MAIN JOB OR BUSINESS

72 FOR WHOM DID ... WORK? (Never, business government, other or contractor person) No change or

73 WHEN DID ... START WORKING FOR THE EMPLOYER? No change or

74 WHAT KIND OF BUSINESS, INDUSTRY, OR SERVICE WAS THIS? (Enter full description e.g. paper box manufacturing retail shoe store municipal government)

75 WHAT KIND OF WORK WAS ... DOING? (Enter full description e.g. sales representative primary school teacher invoice clerk)

76 Class of worker: Main job No change or Enter code

77 Other job No change or Enter code go to 80

80 LAST WEEK, WAS ... ATTENDING A SCHOOL, COLLEGE, OR UNIVERSITY? Yes 1 No 2 Go to 90

81 WAS ... ENROLLED AS A FULL-TIME OR A PART-TIME STUDENT? Full-time Part-time

82 WHAT KIND OF SCHOOL WAS THIS? Enter code

90 INFORMATION SOURCE HRD page-line No. of person providing the above information: Case This

## HAR DU HUSKET Å FYLLE UT HUSHOLDNINGSSKJEMAET?

Først vil jeg få si noe om den intervjuemetoden vi bruker. Spørsmålene jeg skal stille står her i dette skjemaet.

Det er viktig at alle som er med i undersøkelsen får de samme spørsmålene, stilt på samme måten og i den rekkefølgen som de kommer i skjemaet.

Vi må gjøre det slik for å kunne slå sammen svarene og lage god statistikk av dem.

Nå er det vanskelig å lage spørsmål som er slik at de passer like godt for alle. Men jeg er takknemlig hvis du vil svare så godt du kan, selv om det skulle komme et spørsmål som du synes passer dårlig for deg.

Enkelte spørsmål kan virke som er gjentakelse av noe du allerede har svart på, og i såfall ber vi deg unnskyldte det.

## MERK AV:

IO ER IFØLGE HUSHOLDNINGSSKJEMAET HUSHOLDNINGSMEDLEM NR.  61-62

SPM. 1 OG 2 KAN BESVARES AV INTERVJUER NÅR EKTESKAPS- OG SAMBOERFORHOLD GÅR KLART FREM AV HUSHOLDNINGSSKJEMAET

## 1. Er du gift?

- 63
- 1  JA, MED HUSHOLDNINGSMEDLEM NR.  64-65 → 4
- 2  JA, MED PERSON UTENFOR HUSHOLDNINGEN } → 2
- 3  NEI

## 2. Er du samboende?

- 66
- 1  JA, MED HUSHOLDNINGSMEDLEM NR.  67-68
- 2  NEI

3. Hva er din formelle ekteskapelige status, er du ugift, enke/enkemann, separert eller skilt?

- 69
- 1  UGIFT
- 2  ENKE/ENKEMANN
- 3  SEPARERT
- 4  SKILT

4. Har du vanligvis noen jobb eller inntektsgivende arbeid, arbeider du bare av og til eller har du sjelden eller aldri noen jobb eller inntektsgivende arbeid?

- 70
- 1  HAR VANLIGVIS JOBB/INNTÆKTSGIVENDE ARBEID → 5
- 2  ARBEIDER BARE AV OG TIL
- 3  HAR SJELDEN/ALDRI NOEN JOBB/INNTÆKTSGIVENDE ARBEID } → 34
- 9  SPØRMSÅLET ER IKKE STILT PGA. HØY ALDER ELLER UFØRHET

## 5. Vi går nå over til noen spørsmål om din ukentlige arbeidstid.

Arbeider du det samme antall timer hver uke, eller varierer dette fra uke til uke? VARIASJON SOM SKYLDES FLEKSITIDSORDNINGER REGNES SOM SAMME ANTALL TIMER HVER UKE

- 71
- 1  SAMME ANTALL TIMER HVER UKE
- 2  VARIERER FRA UKE TIL UKE

## 6. MERK AV: ARBEIDSTID IFØLGE AKU SPM. 2 ELLER 6

72-73

TIMER PR. UKE → 7a

- 74
- 1  MIDLERTIDIG FRAVÆRENDE, JA I SPM. 3 I AKU-SKJEMAET → 8a

7a. Er den arbeidstiden du har oppgitt for forrige uke på \_\_\_\_\_ timer den arbeidstiden du vanligvis har? Ta med overtidsarbeid og ekstraarbeid, også ekstraarbeid hjemme som er vanlig i forbindelse med arbeidet.

- 75
- 1  JA, ARBEIDSTID IFØLGE AKU 36 TIMER ELLER MER → 9
- 2  JA, ARBEIDSTID IFLØGE AKU 35 TIMER ELLER MINDRE → 7b
- 3  NEI → 8a

7b. Er dette å regne som deltids- eller heltidsarbeid i ditt yrke? .

- 76
- 1  DELTIDSARBEID } → 9
- 2  HELTIDSARBEID }

ALL ARBEIDSTID SOM ER REDUSERT I FORHOLD TIL FULL TID I YRKET REGNES SOM DELTIDSARBEID. DERSOM HELTIDSARBEID ELLER FULL NORMALARBEIDSTID ER UVANLIG I IO'S YRKE, F.EKS. AVISBUD, RENGJØRINGSARBEID M.V. KRYSSES DET AV FOR DELTIDSARBEID.

8a. Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis? Ta med overtidsarbeid og ekstraarbeid, også ekstraarbeid hjemme som er vanlig i forbindelse med arbeidet.

77-78

,  TIMER PR. UKE

- 79
- 1  HVIS ARBEIDSTIDEN VARIERER FRA UKE TIL UKE: KRYSS AV OG FØR OPP GJENNOMSNIET

MERK AV:

- 80
- 1  ARBEIDSTID 36 TIMER ELLER MER → 9
- 2  ARBEIDSTID 35 TIMER ELLER MINDRE → 8b

8b. Er dette å regne som deltids- eller heltidsarbeid i ditt yrke?

- 81
- 1  DELTIDSARBEID
- 2  HELTIDSARBEID

ALL ARBEIDSTID SOM ER REDUSERT I FORHOLD TIL FULL TID I YRKET REGNES SOM DELTIDSARBEID. DERSOM HELTIDSARBEID ELLER FULL NORMALARBEIDSTID ER UVANLIG I IO'S YRKE, F.EKS. AVISBUD, RENGJØRINGSARBEID M.V. KRYSSES DET AV FOR DELTIDSARBEID.

\*9. Er spisepause medregnet i den arbeidstiden du har oppgitt at du vanligvis har?

- 82
- 1  JA
- 2  NEI
- 3  VET IKKE

\*10. Hvor lang spisepause har du vanligvis pr. dag?

83-85

,  ,  MINUTTER PR. DAG

- 86
- 1  HVIS TIDEN VARIERER STERKT: KRYSS AV OG FØR OPP GJENNOMSNIET

- 87
- 1  HAR IKKE NOEN FAST ORDNING
- 2  HAR IKKE SPISEPAUSE

\*11a. Er arbeidstiden din regulert av tariffavtale eller overenskomst, har du egen avtale med arbeidsgiver eller har du ingen av de nevnte formene for avtalt arbeidstid? GJELDER HOVEDARBEIDSFORHOLD

- 88
- 1  ARBEIDSTID REGULERT VED TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST } → 11b
- 2  EGEN AVTALE MED ARBEIDSGIVER }
- 3  INGEN AVTALT ARBEIDSTID. } → 12
- 9  VET IKKE }



\*11b. Hvor mange timer pr. uke er din avtalte arbeidstid? Overtidsarbeid regnes ikke med. GJELDER HOVEDARBEIDSFORHOLD

89-90

TIMER PR. UKE

91

- 1  DERSOM AVTALT ARBEIDSTID GJELDER FOR EN LENGRE TIDSPERIODE ENN EN UKE: KRYSS AV OG FØR OPP UKENTLIG GJENNOMSNITT

12. MERK AV:

92

- 1  MIDLERTIDIG FRAVÆRENDE (SE SPM. 6) → 15  
2  ANDRE → 13

13. Hadde du noe fravær fra arbeidet i forrige uke? For eksempel fravær på grunn av sykdom, ferie, avspasering o.l. Alle fravær på 1 time eller mer skal regnes med.

93

- 1  JA → 14  
2  NEI → 15

14. Hva var grunnen til fraværet, og hvor mange timer var du borte?

1

- |                          |                                |   |                      |                      |
|--------------------------|--------------------------------|---|----------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | EGEN SYKDOM                    | → | <input type="text"/> | ANTALL TIMER 94- 96  |
| <input type="checkbox"/> | BARNES SYKDOM/SYKDOM I HJEMMET | → | <input type="text"/> | ANTALL TIMER 97- 99  |
| <input type="checkbox"/> | FERIE                          | → | <input type="text"/> | ANTALL TIMER 100-102 |
| <input type="checkbox"/> | AVSPASERING                    | → | <input type="text"/> | ANTALL TIMER 103-105 |
| <input type="checkbox"/> | ANNET, SPESIFISER:             | → | <input type="text"/> | ANTALL TIMER 106-108 |
| <hr/>                    |                                |   |                      |                      |
|                          | TOTALT FRAVÆR                  | → | <input type="text"/> | ANTALL TIMER 109-110 |

15. MERK AV ETTER SPM. 24 I AKU-SKJEMAET:

111

- 1  ANSATT → 16a  
2  SELVSTENDIG/FAMILIEMEDLEM → 17

\*16a. Hender det at du arbeider overtid eller har ekstraarbeid? Vil du si ofte, av og til, sjelden eller aldri? Overtid som avspaseres regnes ikke med her.

112

- |                            |           |   |       |
|----------------------------|-----------|---|-------|
| 1 <input type="checkbox"/> | OFTE      | } | → 16b |
| 2 <input type="checkbox"/> | AV OG TIL |   |       |
| 3 <input type="checkbox"/> | SJELDEN   |   |       |
| 4 <input type="checkbox"/> | ALDRI     |   | → 17  |

\*16b. Hva er den viktigste grunnen til at du arbeider overtid eller har ekstraarbeid?

BARE ETT KRYSS

113 Er det ...

- 1  For å tjene mer penger?  
2  Av interesse for jobben?  
3  Fordi arbeidet eller bedriften krever eller ønsker det?  
4  Andre grunner? Spesifiser: \_\_\_\_\_

\*16c. Ville du foretrekke å arbeide mindre overtid eller ha mindre ekstraarbeid enn det du vanligvis har?

114

- 1  JA  
2  NEI  
9  VET IKKE

\*16d. STILLES TIL IO MED KODE 2 I SPM. 12. FOR IO MED KODE 1 I SPM. 12, GÅ TIL SPM. 17

Utførte du i forrige uke noe ekstraarbeid, betalt overtid eller ubetalt overtid, og i tilfelle hvor mange timer?

- a. EKSTRAARBEID
- 1  JA →  115-117 ANTALL TIMER
- 2  NEI
- b. BETALT OVERTID
- 1  JA →  118-120 ANTALL TIMER
- 2  NEI
- c. UBETALT OVERTID
- 1  JA →  121-123 ANTALL TIMER
- 2  NEI
- 124-129  
 FOR KONTORET

\*17. Hvilken arbeidstidsordning har du vanligvis?

VIS KORT 1.

HVIS TELEFONINTERVJU: LES OPP FRA KORT 1

- 130
- 1  DAGARBEID (MELLOM KL. 06 OG 18)
- 2  ARBEID SOM STARTER FØR VANLIG DAGTID (MELLOM KL. 06 OG 18) OG SOM SLUTTER I VANLIG DAGTID
- 3  ARBEID SOM STARTER I VANLIG DAGTID, MEN SLUTTER ETTER VANLIG DAGTID
- 4  FAST NATTARBEID (MELLOM KL. 22 OG 06)
- 5  2-SKIFTSARBEID
- 6  3-SKIFTSARBEID, HELKONTINUERLIG
- 7  3-SKIFTSARBEID, DØGNKONTINUERLIG
- 8  TURNUSORDNING
- 9  ANNEN ARBEIDSTIDSORDNING, SPESIFISER: \_\_\_\_\_

18a. Inngår lørdager i din arbeidstidsordning i løpet av en vanlig 4-ukersperiode?

- 131
- 1  JA
- 2  NEI

18b. Inngår søndager i din arbeidstidsordning i løpet av en vanlig 4-ukersperiode?

- 132
- 1  JA
- 2  NEI

\*19. Hvor mange dager pr. uke arbeider du i løpet av en vanlig 4-ukers periode?

- 133
- 1  ANTALL DAGER PR. UKE
- 2  ANTALL DAGER VARIERER STERKT

20. Hvor mange uker arbeider du i løpet av en vanlig 4-ukers periode?

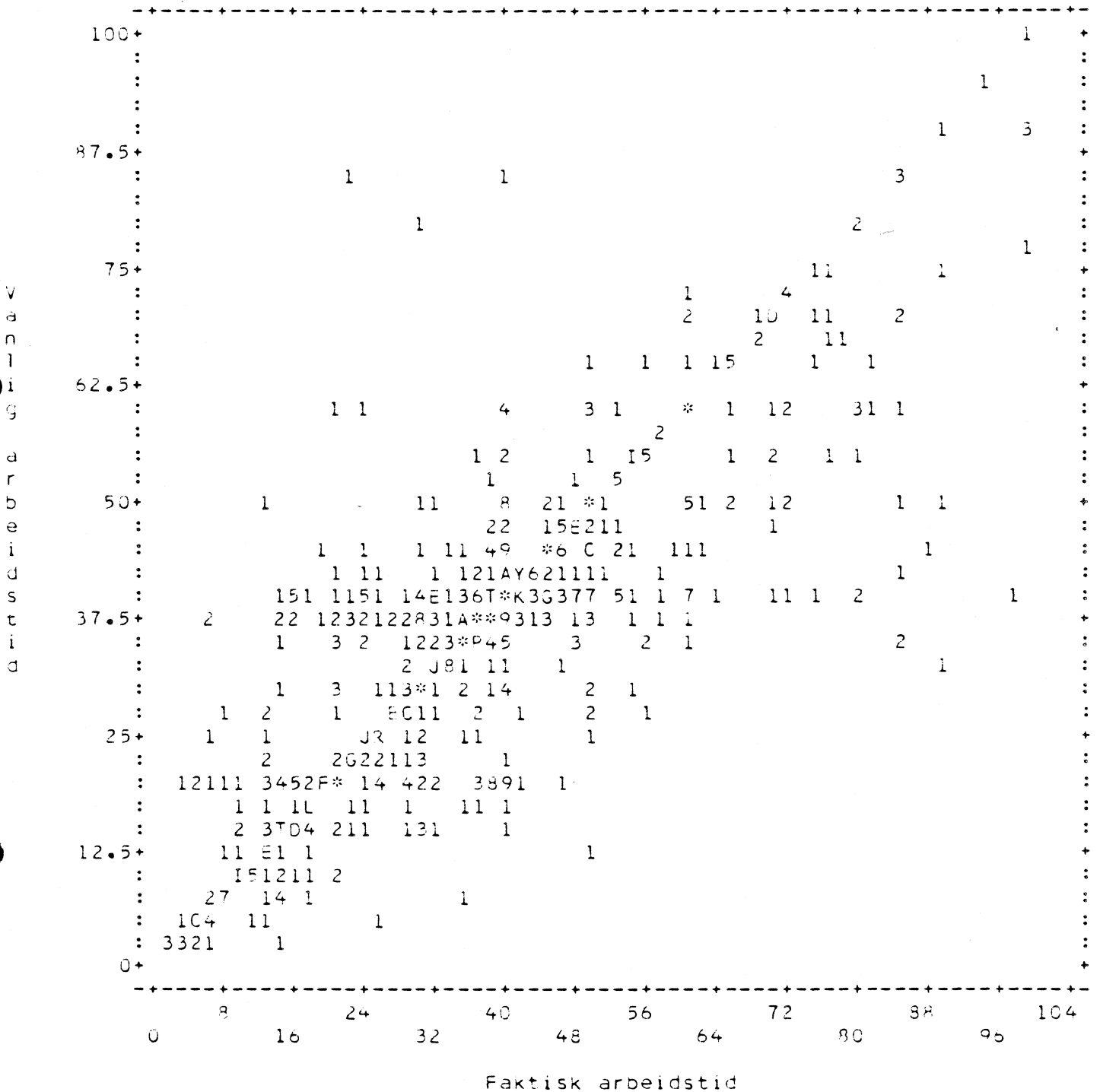
- 134
- 1  1 UKE
- 2  2 UKER
- 3  3 UKER
- 4  4 UKER

## KORRELASJONS - DIAGRAMMER

Tegnforklaring (frekvenser og symboler):

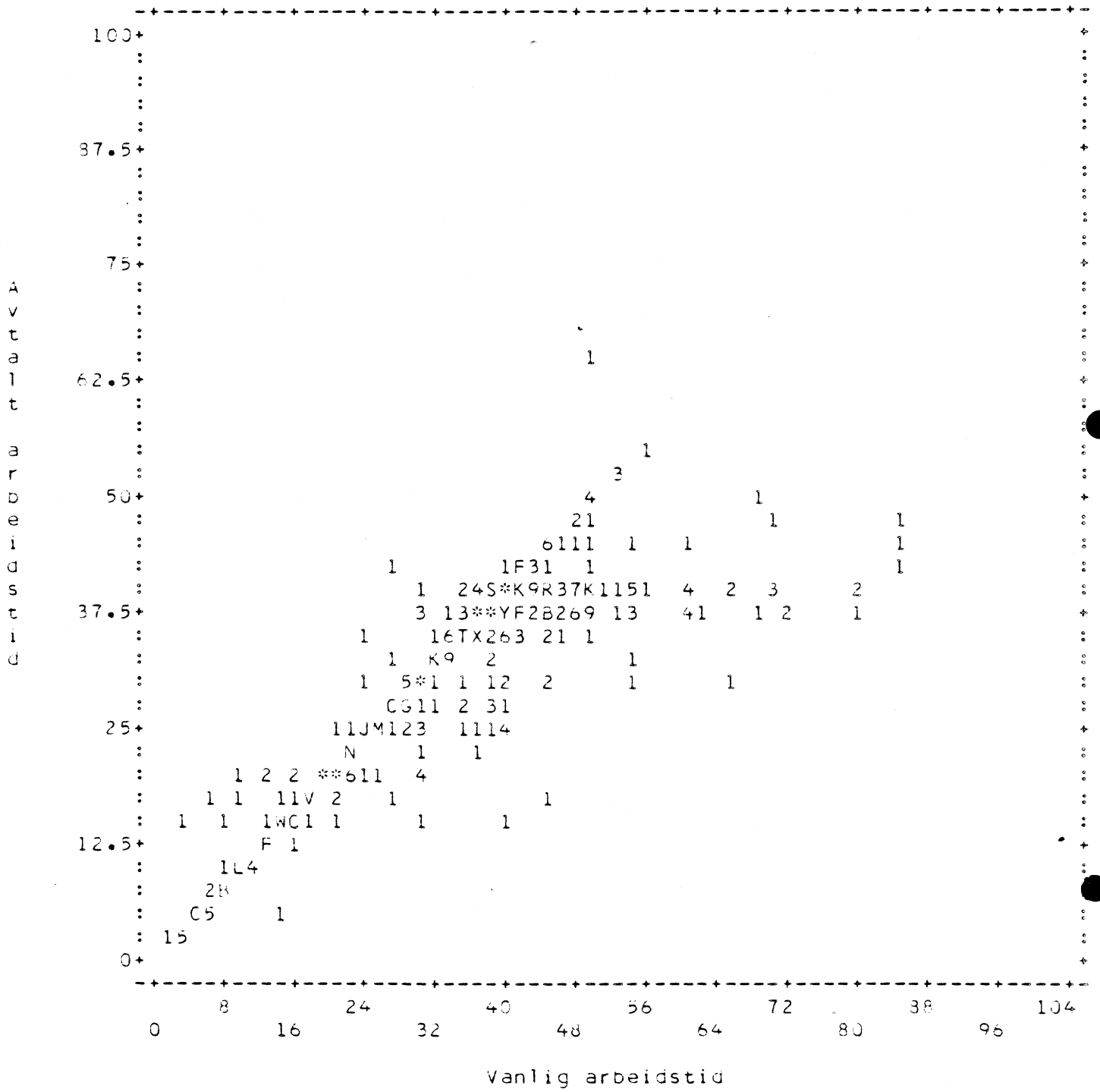
1 = 1	11 = B	21 = L	31 = V
2 = 2	12 = C	22 = M	32 = W
3 = 3	13 = D	23 = N	33 = X
4 = 4	14 = E	24 = O	34 = Y
5 = 5	15 = F	25 = P	35 = Z
6 = 6	16 = G	26 = Q	36 og mer = *
7 = 7	17 = H	27 = R	
8 = 8	18 = I	28 = S	
9 = 9	19 = J	29 = T	
10 = A.	20 = K	30 = U	

Sysselsatte



2220 cases plotted.

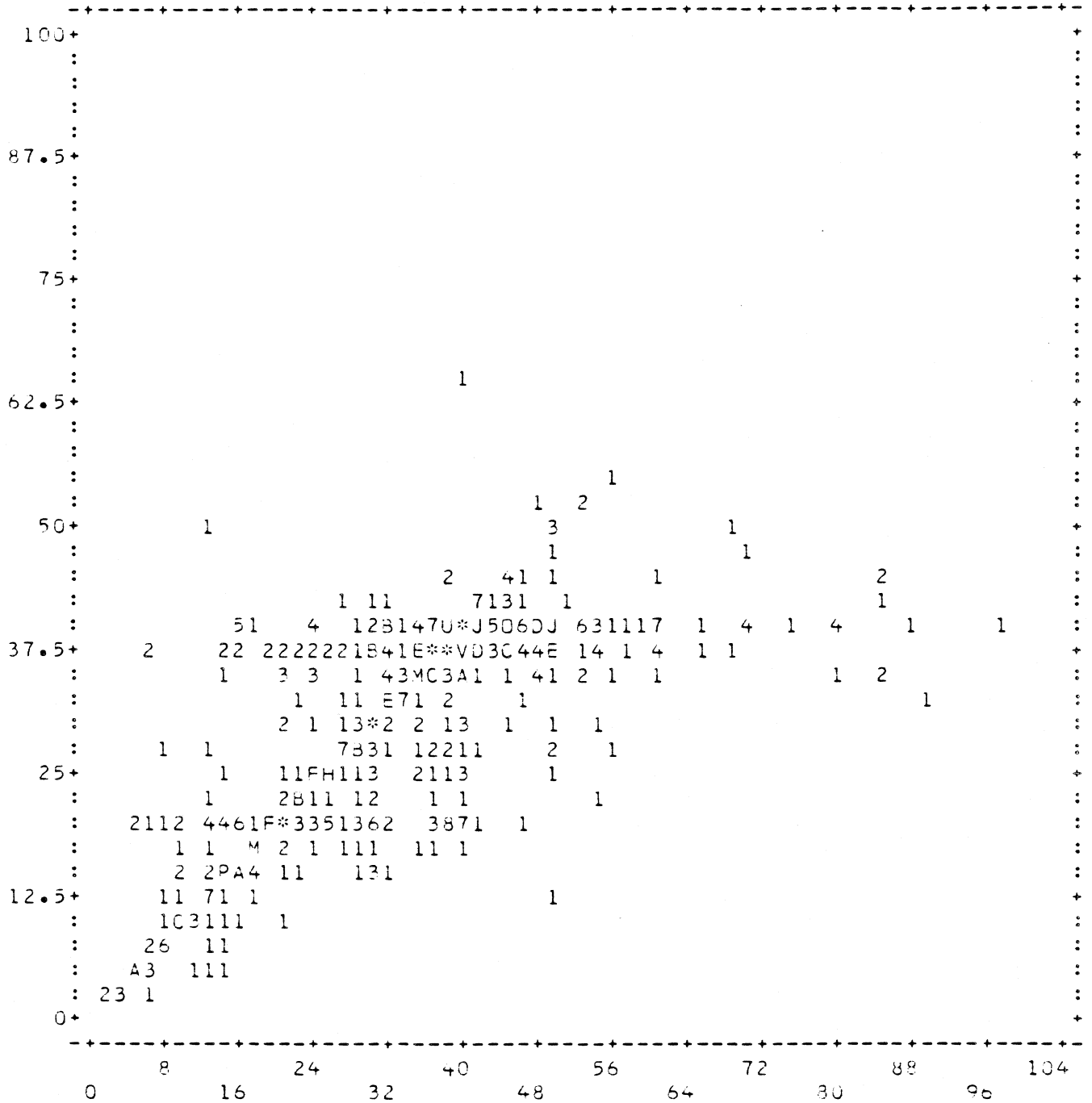
Sysselsatte med avtalt arbeidstid



1903 cases plotted.

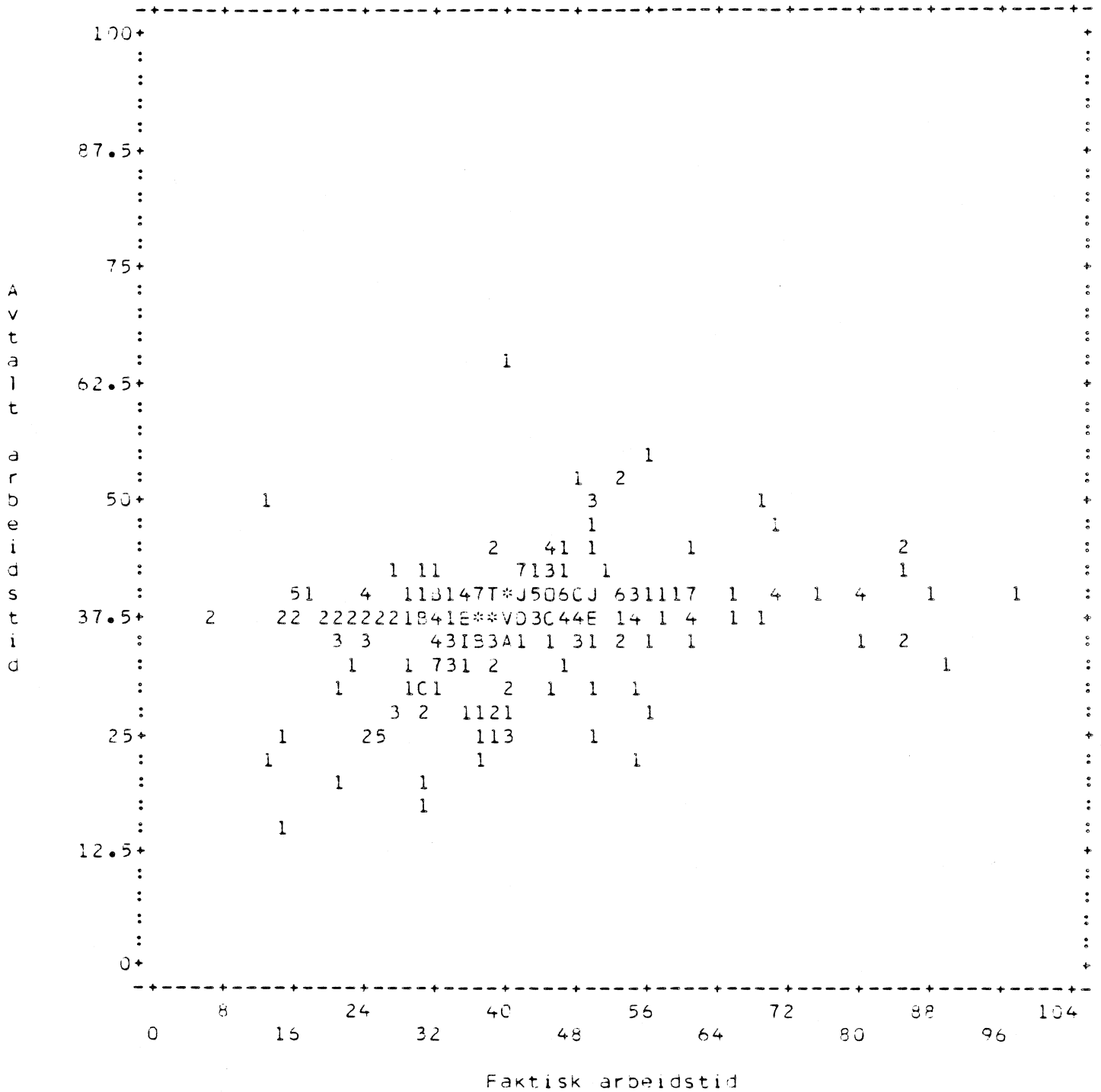
Sysselsatte med avtalt arbeidstid

A  
v  
t  
a  
l  
t  
a  
r  
b  
e  
i  
d  
s  
t  
i  
d



1707 cases plotted.

Heltidssyssele satte med avtalt arbeidstid



1284 cases plotted.