

# **Kampen om tiden**

*- Arbeidstidens utvikling fra 1977 til 2006*



**Masteroppgave i historie av Trond Holmen Erlien  
Historisk Institutt  
Universitetet i Bergen  
Våren 2006**

## Forord

Dette skulle vært noen ord om tema for denne oppgaven, i stedet blir det noen ord om faget.

Da jeg vårsemesteret 2005 tok mine først studiepoeng på Historisk Institutt, var dette i søken etter et fag som lot meg studere arbeidslivet. Hvilket fag, var på det tidspunktet vilkårlig. Tema for denne oppgaven er det eneste som henger igjen av min holdning til historiefaget fra denne første tiden.

Fredag 11. mai 2007, fire dager før denne oppgaven ble levert, satt jeg i et auditorium på Universitetet i Bergen og overvar Historisk Institutts 50 års jubileum. Det var en reise gjennom tid, gjennom 50 å med faglig utvikling og identitetsbygging. De drøye to årene som har gått siden jeg først satte mine føtter på Historisk Institutt, har for meg representert den samme reisen. I løpet av disse to årene har jeg oppdaget for et *deilig* fag det er, og funnet min faglige identitet. Er det en ting jeg håper denne oppgaven formidler, så er det en hunger etter historisk kunnskap: Kunnskap om historien og kunnskap om historiefaget, dets virke og dets historie.

Denne oppgaven hadde ikke blitt hva den er uten hjelp fra andre. Jeg ønsker derfor å takke familien min, Historisk Institutt ved Universitetet i Bergen, og særlig seminaret mitt; studenter og veiledere. En spesiell takk går går til min veileder Jan Heiret og min samboer Kjersti.

Bergen 15.05.2007

Trond Holmen Erlien

# Innholdsfortegnelse

Forord .....	1
Innholdsfortegnelse .....	2
Kapittel 1 .....	4
- <i>Perspektiv på arbeidstid</i> .....	4
Innledning.....	4
Et skifte i tid .....	4
Problemformulering .....	5
Avgrensning av oppgaven.....	5
Arbeidstidens regulering og rettsstaten .....	5
Konstruksjon av et forskningsfelt .....	7
Tidsmessig avgrensning .....	11
Fundament – Kilder og litteratur .....	12
Litteratur.....	12
Kildene .....	14
Tilnærming – Utlesning og struktur .....	18
Metode og utlesnings- (og framstillings-) strategier .....	18
Oppgavens struktur .....	20
Kapittel 2 .....	23
- <i>Et nytt reguleringsregime?</i> .....	23
Innledning.....	23
Ideen om et nytt reguleringsregime.....	23
Tid for reformer.....	24
Et regime tar form .....	27
Grepet strammes.....	27
Et verktøy for sosial utjevning? .....	32
Et nytt regime, for hele arbeidslivet? .....	37
Avslutning .....	39
Et trygghetssystem .....	39
Kapittel 3 .....	42
- <i>Brytningstid</i> .....	42
Innledning.....	42
En tid for endring .....	42
Et nytt frihetsideal .....	43
Arbeidstidens utvikling .....	45
Fleksibilitet og arbeidstidens lengde .....	45
Fleksibilitet – for hvem? .....	52
Faktisk arbeidstid, perspektiv på arbeidsmiljøloven .....	57
Tid og handling i historien .....	61
Konkurrerende handlingsteorier.....	61
Samfunnets arkitektur .....	64
Regimets logikk.....	66
Avslutning .....	69
Nye tendenser .....	69
Regimeskifte?.....	71
Perspektiver på arbeidstid .....	72
Kapittel 4 .....	74
- <i>Ny lov for arbeidslivet</i> .....	74

Innledning.....	74
Regimer i åpen kamp.....	74
Veien mot en ny arbeidsmiljølov .....	75
Kampen om ordet .....	77
Diskursens orden .....	77
En forestilling om det moderne .....	80
Konstitueringen av subjektet.....	82
Diskursens grenser .....	85
Konturene av et nytt arbeidsliv?.....	88
Konstitueringen av et fleksibelt arbeidsliv .....	88
Arbeidstidspolitik i det fleksible arbeidslivet.....	91
Avslutning .....	97
En sammensatt fortelling.....	97
Kampen om ordet .....	98
Kapittel 5 .....	100
- <i>Et skille i tid?</i> .....	100
Konklusjon .....	100
Det fleksible tidsparadigmet.....	100
Oppgavens problemstilling .....	101
Regimets utvikling .....	101
Brytninger i normunivers .....	104
Fleksibilitet og tidskonstituering .....	106
De valg som ble tatt, og de oppgaver som ikke ble skrevet .....	107
Tidskonstituering som forskningsobjekt .....	107
Tiden som disiplinerende på mennesket .....	108
Kampen om normalarbeidsdagen.....	109
Kilder og litteratur .....	111
Kilder.....	111
Litteratur.....	113

# Kapittel 1

## - Perspektiv på arbeidstid

### Innledning

#### Et skifte i tid

I den episke artikkelen *Time, work-discipline and industrial capitalism* skriver den britiske historikeren Edward P. Thompson:

(...) if the purposive notation of time-use becomes less compulsive, then men might have to re-learn some of the arts of living lost in the industrial revolution: how to fill the interstices of their days with enriched, more leisurely, personal and social relations; how to break down once more the barriers between work and life.<sup>1</sup>

Thompson tar i artikkelen for seg hvordan et nytt tidsparadigme vokser fram som følge av industrialiseringen, og vi går fra den uorganiserte naturlige tiden til den organiserte klokketiden. Skrevet i en annen tid, om en annen tid, men kanskje for vår tid – skjærer Thompson rett inn i et helt fundamentalt spørsmål i dagens samfunn: Om vi står overfor et tidsskille? Richard Sennett mener at samfunnet i dag karakteriseres ved nye måter å organisere tiden, særlig arbeidstiden.<sup>2</sup> Gerhard Bosch har hevdet at vi er i ferd med å utvikle et nytt paradigme for arbeidstidens organisering – et fleksibelt.<sup>3</sup> Dette regimet står i fare for å bryte ned det Adam Smith karakteriserte som den viktigste moderne arbeidsdelingen, skillet mellom arbeid og fritid.<sup>4</sup> Et slikt skille rører ved fundamentale menneskelige verdier, og det vi nå står oppe i er en kamp om hegemoni over hvordan tiden skal organiseres og sosiale relasjoner konstitueres. En *kampen om tiden*, som kommer til uttrykk i de måtene vi regulerer de ulike tidsfærene. Denne oppgaven vil handle om hvordan samfunnet gjennom sine lover forsøker å regulere hvordan tiden bør organiseres.

---

<sup>1</sup> Thompson 1967, s. 95.

<sup>2</sup> Sennett 2001, s. 27.

<sup>3</sup> Bosch 1999, s. 7.

<sup>4</sup> Sennett 2001, s. 45.

## **Problemformulering**

Den overordnede problemstilling for dette arbeidet er som følger:

*Kommer denne kampen om tiden til uttrykk gjennom måten samfunnet regulerer arbeidstidens organisering?*

Problemstillingen vil besvares ved at jeg stiller tre mindre og mer presise problemstillinger. Hver av disse gir utgangspunktet for et kapittel som hver tar for seg en av tre faser i den perioden jeg har studert. I dette første kapittelet vil jeg begynne med å gjøre rede for tilnærming til forskningsfeltet, tematisk, teoretisk og metodisk. Avslutningsvis i kapittelet vil jeg, ved å presentere underproblemstillingene, gi et riss av oppgavens innhold og struktur. I oppgavens siste kapittel vil jeg trekke svarene fra de underordnede problemstillingene sammen, for å svare på oppgavens overordnede problemstilling.

## **Avgrensning av oppgaven**

### **Arbeidstidens regulering og rettsstaten**

I Norge reguleres arbeidstiden på fire nivå. Det individuelle, kollektivt avtalenivå, lov og gjennom dispensasjoner fra tilsynsmyndighet. Forholdet mellom disse nivåene er slik at loven angir et ytre rammeverk med det vi kan kalle minimums- og maksimumsgrenser, mens de to avtalenivåene foretar en mer detaljert og ofte strengere regulering. Tilsynsmyndighet kan i siste instans gi dispensasjon utover lovens detaljerte regler, men kun i de tilfeller loven tillater det. I Norge reguleres arbeidstiden for de fleste arbeidstakere gjennom *arbeidsmiljøloven*.

Arbeidsmiljøloven er en lov som balanserer mellom å være en rammelov og å gi detaljerte regler. At den er en rammelov betyr at den i utgangspunktet består av retningsgivende bestemmelser, som gir et visst rom for bevegelse på avtalenivåene. Slik er det, fordi arbeidslivet er mangfoldig og det vil være vanskelig for en sentralisert instans som arbeidsmiljøloven å gi bestemmelser som dekker alle forhold i arbeidslivet like godt. Dermed legges det fra lovgivers side opp til at partene i arbeidslivet skal kunne forhandle seg frem til

ordninger som er tilpasset deres spesielle situasjon, slik Øyvind Bjørnson skriver: “Rammelovene er (...) utformet slik at politikerne nøyer seg med å sette de allmenne målene og overlater presiseringen og tillempingen av loven, samt valg av andre virkemidler til forvaltningsorganet eller andre.” Bjørnson mener videre at utviklingen innenfor arbeidervernet, fra fabrikktilsynsloven i 1892, har gått i retning av å gi loven et sterkere rammepreg.<sup>5</sup> Når det likevel er slik at det finnes en lov, henger det sammen med maktrelasjonene i arbeidslivet. Arbeidstaker står i et underordningsforhold i forhold til arbeidstaker, og det er i samfunnets interesse at arbeidstaker er garantert et minimum av rettigheter.<sup>6</sup> Derfor gir loven også detaljerte bestemmelser. Lovens arbeidstidsbestemmelser kan dermed vurderes som lovgivers måte å gi norm for hvordan arbeidstiden bør organiseres. Her bør vi være oppmerksom på et viktig skille mellom lovens *tilsiktete* og lovens *utilsiktede* virkninger.<sup>7</sup> Arbeidstidsbestemmelsene tilsiktede virkning er nettopp at det i det avtalte arbeidsforholdet *skal* gjennomføres en norm om arbeidstidens organisering. Forholdet mellom loven og samfunnet for øvrig er imidlertid mer komplekst. Som professor i rettsvitenskap, Torstein Eckhoff, har uttalt: “(...) mange mennesker har overdrevne forestillinger om hva som kan oppnås ved hjelp av lovgivning. (...) Det virker nesten som om folk tror at lovene har magisk kraft, slik at hvis det bare blir bestemt ved lov hvordan noe skal være, så blir det slik.”<sup>8</sup> Eckhoff viser her til at spriket mellom lovens hovedregel og det forhold den skal regulere kan bli for stort, og at lovens normative legitimitet dermed blir svak.

Selv uten at normen gjennomføres har bestemmelsene likevel en klar funksjon. Ett av særtrekkene ved den moderne rettsstaten er at den medfører en rasjonalisering av konfliktnivået i samfunnet. Innenfor arbeidsretten utspiller dette seg ved at selv om lovens norm ikke gjennomføres, medfører loven en nødvendig kompromissituasjon i at partene må ta stilling til den – rasjonalisering av konfliktnivå. Dette er hva retts sosiolog Thomas Mathiesen kaller en av lovens utilsiktede virkninger, og kan også ses på som lovens symbolfunksjon.<sup>9</sup> Lovgivers måte å gi norm for arbeidstidens organisering, kan dermed også vurderes som et

---

<sup>5</sup> Bjørnson 1993, s. 69.

<sup>6</sup> Henning Jakhelln skriver at dette underordningsforholdet oppstår som en følge av arbeidsavtalen og arbeidsgivers styringsrett, og ikke minst den svake forhandlingsposisjon den enkelte arbeidsgiver tradisjonelt har overfor arbeidsgiver. Hensynet til den enkelte tilsier at reglene må være ufravikelige (selv om det i forhold til enkelte spørsmål som trivsel og velferd vil bli noe mer nyansert). Jakhelln viser dessuten til at tendensen har gått i retning av stadig større inngrep i styringsretten, noe som tilsier rettighetsutvidelse for arbeidstaker. Se Jakhelln 1992, s. 18 og 9.

<sup>7</sup> Mathiesen 2005, s. 45.

<sup>8</sup> Eckhoff sitert i; Mathiesen 2005, s. 73.

<sup>9</sup> Mathiesen 2005, s. 89-90. Retts sosiologi er studiet av forholdet mellom *retten* og *samfunnet for øvrig*.

signal om hva slags samfunn man ønsker. Et viktig aspekt er også at forholdet mellom retten og samfunnet for øvrig ikke er ensidig. Professor i rettsvitenskap, Ragnar Knop viser til at mens rettsreglene kan ha avgjørende virkning på retningen i samfunnsutviklingen, eksisterer der også en tydelig vekselvirkning. “Retten er ikke bare et produkt av kulturmiljøet, men er selv et aktivt kulturelement, og svært ofte målestokk for det kulturtrinn som et folk eller en folkegruppe er nådd frem til.”<sup>10</sup>

Herav følger min antakelse om at arbeidsmiljøloven vil være det nivå som egner seg best for å studere arbeidstidens organisering med sikte på å kunne svare på spørsmålet om hvorvidt vi står overfor et tidsskille. Det er dermed en studie av arbeidstidens utvikling innenfor lovveien.

### **Konstruksjon av et forskningsfelt**

For å ytterligere tydeliggjøre hvordan jeg tenker å belyse spørsmålet om et tidsskille, vil jeg benytte meg av tre begreper: Reguleringsregime, normunivers og tidskonstituering. Disse begrepene knytter sammen hvordan samfunnet ut fra visse interesser regulerer det handlingsrommet hvor mennesket organiserer sin tid. Begrepene er dermed knyttet sammen, men kan også avgrensens i forhold til hverandre, og slik vise til ulike nivåer det er mulig å studere.

*Reguleringsregimet* forstås som det til enhver tid gjeldende sett med arbeidstidsbestemmelser som utgår fra arbeidsmiljøloven.<sup>11</sup> Reguleringsregimet er med andre ord den måten arbeidstiden reguleres, og endringer, i regimet eller skifte av regimer, skjer når det blir foretatt realitetsendringer i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.<sup>12</sup> Fordelen ved å bruke regimebegrepet, framfor å bare vise til arbeidstidsbestemmelsene eller loven i sin helhet, er at det impliserer noe mer, som viser til at det her er tale om en institusjon som skal være normgivende for et bredt praksisfelt. Her kan vi skille mellom det restriktive regimet som gjennom høy grad av detaljerte bestemmelser gir en tydelig norm om hvordan arbeidstiden

---

<sup>10</sup> Knop sitert i: Mathiesen 2005, s. 26-29.

<sup>11</sup> Av dette følger at jeg skiller forståelsen fra et mer tradisjonelt politisk regimebegrep, hvor regimet vil være de som til en hver tid sitter med makten i et samfunn.

<sup>12</sup> En realitetsendring er en endring som er ment å gi bestemmelsen ny retning, og ikke bare en språklig justering eller oppdatering. Rene språklige endringer foretas med jevne mellomrom, da som regel ut fra et forståelighets- og oversiktshensyn.



skal organiseres, og det mer fleksible regimet som gjennom et sterkt rammepreg gir en mindre tydelig norm.<sup>13</sup>

Ut fra litteraturen om arbeidstidens utvikling virker det som vi i Norge nærmest kan identifisere et reguleringsregime ut fra et annet begrep, normalarbeidsdagen. Normalarbeidsdagen refererer til at flertallet av arbeidstakerne har arbeidstiden sin i tidsrommet 0700 til 1700 mandag til fredag.<sup>14</sup> Historisk kan vi tidfeste normalarbeidsdagen til lovfestingen av 10-timersdagen i 1915, selv om den kanskje helst forbindes med lovfestingen av 8-timers arbeidsdag i 1919.<sup>15</sup> I *Normalarbeidsdagen – I avvikling eller utvikling?* tar Heidi Nicholaisen for seg hvordan normalarbeidsdagen brytes med det voksende behov for fleksibilitet i dagens samfunn.<sup>16</sup> Hun argumenterer for to ulike måter å betrakte normalarbeidsdagen: Som regulert praksis, det vil si hvordan normalarbeidsdagen er institusjonalisert gjennom lover og avtaler, og som sosial praksis.<sup>17</sup> Normalarbeidsdagen er begrepsfestet i et flertall av tariffavtalene, noe den ikke er i loven. Hun mener likevel at lovens avgrensning av den alminnelige arbeidstid reflekterer en normalarbeidsdags-tankegang.<sup>18</sup> I tillegg til dette viser hun til at normalarbeidsdagen er *praksis* mange steder hvor den ikke er avtalefestet. Denne utbredelsen henger sammen med normalarbeidsdagen som sosial praksis, som viser til hvordan mange sider ved samfunnet er organisert i forhold til det tidsrommet normalarbeidsdagen avgrenser.<sup>19</sup>

Nicholaisens forståelse av normalarbeidsdagen som sosial praksis korresponderer bra med regimebegrepet. I forbindelse med min vinkling kunne det være fristende å trekke på Nicholaisen og betrakte normalarbeidsdagen nærmest som en idealtipe for arbeidstid, og igjen knytte dette opp til idéen om forholdet mellom reguleringsregime og normunivers. Å knytte seg til et slikt dogma kan imidlertid være problematisk da det lett fører til en for snever

---

<sup>13</sup> Jakhelln viser til at det ligger betydelige betenkeligheter i det å legge til rette for fleksible ordninger, da reglementet baserer seg på et *omfattende vernehensyn*. Se Jakhelln 1992, s. 76. Her kan foretas en presisering av *fleksibilitetsbegrepet*: Flexibilitet kan knyttes til *fleksibel arbeidstid* – altså muligheten til å variere innenfor en gitt arbeidstidsordning, men det har mest hensikt å tenke på det i forhold til fleksibilitet i regelverket. Denne skapes gjennom å gi loven et tydelig rammepreg.

<sup>14</sup> Begrepet angir et tidsrom hvor arbeidstiden normalt organiseres, og ikke en absolutt standard.

<sup>15</sup> Det er en bred litteratur som har behandlet det vi kan kalle *kampen om normalarbeidsdagen*. Se f.eks. Gunnar Ousland (1947), Erling Pettersen, (1950), Edvard Bull d.e. (1953), Kathrine Vibe (1978), Inger Bjørnhaug (1985), Øyvind Bjørnson (1990 og 1993) og Martin Byrkjeland 2006.

<sup>16</sup> *Normalarbeidsdagen - I avvikling eller utvikling?* (2001) er en hovedoppgave i sosiologi fra Universitetet i Oslo, senere utgitt som en Fafo-rapport.

<sup>17</sup> Nicholaisen 2001, s. 46.

<sup>18</sup> Nicholaisen mener denne normalarbeidsdags-tankegangen kommer til uttrykk i måten loven gir grenser for den alminnelige arbeidstid.

<sup>19</sup> Nicholaisen 2001.

utlesning av kildene, hva Jens Arup Seip kalte *modellenes tyranni*.<sup>20</sup> Jeg vil imidlertid begrense meg til å foreta en ytterligere presisering i forhold til regimets struktur, ved at det gir rammebetingelser for normalarbeidsdagen. Dette innebærer at vi kan snakke om to typer bestemmelser, de som gjelder for selve normalarbeidstiden og de som gjelder som normalarbeidstidens rammebetingelser. Mer konkret betyr dette bestemmelsene for den alminnelige arbeidstid og bestemmelsene som regulerer andre arbeidstidsordninger, som overtid, gjennomsnittsberegning, nattarbeid etc. Denne oppgaven vil i hovedsak så på endringer i overtidsbestemmelsene.

*Normunivers*begrepet setter søkelyset mot intensjonen bak et gitt reguleringsregime. Begrunnelsen for lovgivningen er at det er i samfunnets interesse å regulere forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, fordi det i siste instans har å gjøre med reproduksjonen av samfunnet. Hvordan samfunnet ivaretar denne interessen kan sies å reflektere et gitt normunivers. Francis Sejersted mener at en restriktiv lovgivning har sin begrunnelse i det *sosialdemokratiske normunivers*.<sup>21</sup> Sejersteds begrepsfesting av et sosialdemokratisk normunivers forstår jeg ut fra teorier om sosialdemokratiet i Norge, som tenderer mot å karakterisere det ved verdier som trygghet, universalitet og forutsigbarhet. I dette normuniverset ligger en forståelse av tid, et behov for å tenke langsiktig gjennom å skape forutsigbare betingelser som så langt som mulig skal gjelde for alle.<sup>22</sup> Det finnes flere teorier om det norske sosialdemokratiet, men vi kan sammenfatte dem gjennom Berge Furrees tese om *den sosialdemokratiske orden*. I følge Furre en hegemonisk samfunnsorden som brøt sammen i overgangen mellom 1970- og 1980-årene.<sup>23</sup> Vi kan dermed spørre om dette også innebærer et skifte i normunivers, og videre et skifte i arbeidstidens regulering.

---

<sup>20</sup> Jeg refererer her til debatten mellom Stein Rokkan og Jens Arup Seip om betydningen av modell og teoribruk i historiefaget. Jan Heiret skriver med referanse til Seip at modellene var konstruert på bakgrunn av ensidige data og mangelfulle historisk kunnskap, noe som gjorde analysene villedende (Se f.eks. i Heiret 2002, s. 154). Samtidig vil en diskusjon rundt hvorvidt en slik modellbruk er *villedende* eller *veiledende* være hensiktsmessig, både som en faglig og som en tematisk refleksjon.

<sup>21</sup> Sejersted 2003, s. 132.

<sup>22</sup> Sejersted baserer seg på Karl Poppers samfunnsteorier idet han viser til at 60-årene, karakterisert som sosialdemokratiets lykkelige øyeblikk, var preget av det han kaller den *skrittvis samfunnsteknikk*, som innebærer at man steg for steg reformerer samfunnet, men aldri mister det endelige mål av synet. Det var dette systemet som dannet grunnlaget for den styringsoptimismen som karakteriserte det norske sosialdemokratiet. Se Sejersted 2002, s. 46-47 og 2006, s. 200. Trond Nordby viser til *den sosialdemokratiske stat*, som en statsformasjon hvor Arbeiderpartiet gikk i bresjen for å skape et system som, gjennom velstandsøkning og utjevning av sosiale og økonomiske forskjeller, skulle sikre alle borgere en trygg reise gjennom livet. Se Nordby 1990, s. 2.

<sup>23</sup> Furre skriver at den sosialdemokratiske orden var et *visjonært politisk prosjekt* og en hegemonisk samfunnsideologi. Men, at mellom 1970 og 1980 møtte “den samfunnsutviklinga som hadde samla så brei støtte på femti-talet, (...) tvilande spørsmål”, det ble fremmet verdier som gikk på tvers av holdninger knyttet til et

Begrepet om et normunivers kan også knyttes til Nicholaisens ide om normalarbeidsdagen som sosial praksis. At en viss måte å organisere arbeidstiden er utbredt i samfunnet utover at det er lovfestet, kan tyde på at det enten ligger sterkt forankret i samfunnets normer, eller at det viser til at myndighetene ønsker å skape tydelige normer. Graden av forankring et normunivers har i samfunnet, kan imidlertid være vanskelig å få tak på. Empirisk belegg for eksistensen av et gitt normunivers, eller skifter i normunivers for den del, er noe jeg antar at prosessen bak utformingen av et gitt reguleringsregime kan gi meg tilgang til. Jeg vil derfor nærme meg normuniverset gjennom prosessene knyttet til arbeidsmiljølovens tilblivelse, og de etter hvert påfølgende endringer i arbeidstidsbestemmelsen, ved å følge Stortingets forhandlinger.

*Tidskonstituering* er et begrep som beskriver hvordan tiden arter seg for den enkelte arbeidstaker, mer presist de mulighetsbetingelser den enkelte har til å organisere tiden sin, eksempelvis ved å velge mellom arbeidstid og fritid. Slik fanger begrepet nettopp det forholdet Thompson peker på, med at et nytt paradigme potensielt medfører andre betingelser for måten den enkelte organiserer tiden (jf. innledningen *Et skifte i tid*). Min antakelse er at det ut fra et gitt normunivers utgår en forståelse av hva slags mulighet den enkelte har til å organisere sin egen tid, og at et reguleringsregime er måten samfunnet griper inn i dette forholdet. Her er det to sentrale spenninger som begge handler om forholdet mellom frihet og disiplin/tvang. For det første, dét vi kan karakterisere som et handlingsteoretisk perspektiv, hvorvidt den enkelte ses som i stand til å gjøre et rasjonelt valg med hensyn til prioritering av tid, gitt at denne har muligheten til dette. Eller, om det ligger betingelser i valgsituasjonen som er utenfor den enkeltes kontroll, og som dermed innebærer en form for tvang. For det andre hvorvidt det at samfunnet griper inn i dette forholdet skaper handlingsrom, eller om det innskrenker handlingsrommet. Dette er mer enn en språklig nyanse; det beskriver to måter å forstå sosial kontroll som en del av samfunnets styringsverktøy.

Thompson gir ut fra sin marxistiske historietenkning én forståelse av denne formen for sosial kontroll, mens den franske historikeren og filosofen Michel Foucault, ut fra sine teorier om forholdet mellom makt og kunnskap, gir en annen. Begge har foretatt historiske analyser av det tidspunkt i historien den viktigste arbeidsdelingen, skillet mellom arbeid og fritid, oppstår.

---

tanken om felles gode. Den sosialdemokratiske orden ble rammet av en krise, og Willochs regjering representerer langt på vei et systemskifte. Se Furre 1999, 150, 218, 247, 266 og 274.

Kjernen i disse analysene er hvordan mennesket i den moderne tidsalder gjennom arbeidet ble utsatt for en disiplin som endret deres forhold til tid.<sup>24</sup> Hos Thompson medfører denne disiplinen en økonomisering av tidsoppfatningen. Tiden blir penger, så og si, og ut av dette oppstår krav om kortere arbeidstid og bedre lønnsvilkår – arbeiderklassens fødsel.<sup>25</sup> Kampen om tiden, og følgelig også måter å regulere tidens organisering, et gitt reguleringsregime, kan dermed ses som en funksjon av denne disiplineringen. Ut fra Thompsons tankeskjema blir da reguleringsregimet, noe som skaper handlingsrom for arbeidstakerne ved å gripe inn og sikre et minimum av rettigheter. Foucault derimot, er kritisk til det moderne prosjektet, og ser på denne disiplinen som uttrykk for en samfunnsorden som søker å nyttegjøre seg av individet. Foucault mener den tidsstruktureringen som skjer gjør arbeidstakerne lettere å kontrollere, og følgelig snakker vi om regimer som innskrenker handlingsrom.<sup>26</sup>

Det analytiske nivå i denne oppgaven er det politiske. Det handler om å gjennom arbeidstidsbestemmelsene gripe om reguleringsregimet, og gjennom den arbeidstidspolitiske debatten få tak på de utsagn og ytringer som gir uttrykk for et gitt normunivers. Tidskonstituering er en prosess som foregår på individnivå og lar seg ikke studere gjennom min tilnærming, men vil bli behandlet ut fra at normuniverset og reguleringsregimet reflekterer syn på den enkeltes betingelser for tidskonstituering.

### **Tidsmessig avgrensing**

Denne oppgaven tar for seg perioden fra 1970-tallet, fram til i dag. En avgrensing jeg foretar på bakgrunn av at arbeidsmiljøloven kom i 1977 og at overgangen fra 1970-tallet til 1980-tallet blant norske historikere beskrives som en brytningstid.

Som jeg nevnte tidligere kan betegnelsen normalarbeidsdagen strekkes tilbake til begynnelsen av 1900-tallet. Når jeg da velger å ta for meg arbeidstidens regulering først ved arbeidsmiljøloven, skyldes dette at det hevdes at en helt ny tekning slo inn i vernelovgivningen på denne tiden, og at jeg antar at dette vil gi seg utslag i det reguleringsregime som ble innført med arbeidsmiljøloven.<sup>27</sup> Her må det også bemerkes at

---

<sup>24</sup> Se Thompson 1967, og Foucault (1977).

<sup>25</sup> Thompson 1967, s. 56-57 og 85-86.

<sup>26</sup> Foucault 1977, s. 126.

<sup>27</sup> Se f.eks. Heiret 2003, s. 169 og Bjørnson 1997, s. 25. De viser til at en mye mer helhetlig tenkning kom til å prege vernelovgivningen.

Martin Byrkjeland, som har studert utviklingen innenfor den arbeidstidspolitiske debatten gjennom hele 1900-tallet, hevder at lite ble gjort med arbeidstiden i selve arbeidsmiljøloven. Byrkjeland peker samtidig på at forkortelsen av normalarbeidstiden i 1976 fra 42,5 til 40 timer var en viktig reform.<sup>28</sup> Ut fra antakelsen om at loven i sin helhet kan representere noe nytt, og det faktum at ingen har foretatt en historisk analyse av arbeidstidsbestemmelsene i sin helhet, mener jeg likevel det finnes godt belegg for min avgrensing. Videre vet vi at 2006 var det året Norge fikk ny arbeidsmiljølov, og her var arbeidstid et av de store stridstema. Komparasjon mellom to lover med et slikt tidsspenn mellom seg, fra 1977 til 2006, mener jeg gir et godt utgangspunkt for å studere eventuelle bevegelser i reguleringsregime, normunivers og synet på tidskonstituering.

Når jeg viser til overgangen mellom 1970- og 1980-tallet som en brytningstid, refererer jeg igjen til Furre's tese om at den sosialdemokratiske orden brøt sammen. Det hevdes videre at sammenbruddet henger sammen med en mentalitetsendring, og at samfunnet beveger seg fra en vektlegging av trygghet, likhet og felleskapsløsninger til valgfrihet for den enkelte. En slik forståelse korresponderer godt med mitt normuniversbegrep, og jeg vil derfor behandle dem analogt. Selve innholdet i beskrivelsen av denne overgangen, vektingen av valgfrihet og fleksibilitet står nært opptil det som kjennetegner det nye tidsparadigmet. Jeg mener derfor det er rimelig å anta at om en slik bevegelse i normunivers, som Furre og Sejersted taler for, har funnet sted, vil dette ha kommet til uttrykk gjennom endringer i reguleringsregimet. Og da trolig i form av at et fleksibelt regime i løpet av perioden har etablert sin posisjon som det rådende regimet.

## **Fundament – Kilder og litteratur**

### **Litteratur**

Som jeg har nevnt, så er det ingen som har foretatt en historisk analyse av hvordan arbeidstidsbestemmelsene i sin helhet har utviklet seg. Mathiesen hevder at det i det hele ikke er vanlig "(...) at retten systematisk og i detalj ses i et samfunnsmessig lys."<sup>29</sup> Slik kan jeg

---

<sup>28</sup> Byrkjeland 2006, s. 46.

<sup>29</sup> Mathiesen 2005, s. 30. Min tilnærming er likevel ikke helt rettssosiologisk. Jeg leser de enkelte bestemmelser med et perspektiv som ligger i grenselandet mellom jus og rettssosiologi, og knytter det mer opp mot hvordan de kan virke, i motsetning til hvordan de faktisk virker, selv om jeg også skraper overflaten på dette også.

kanskje bidra til noe nytt, en historisk undersøkelse med rettssosiologiske tilsnitt. Det finnes en del litteratur som har tatt for seg arbeidsmiljøloven og vernelovgivningen mer generelt, men disse ligger et stykke unna meg i tilnærming. Jeg har dermed ikke noe litteratur å direkte sammenligne meg med eller stille meg opp mot. Likevel er det slik at denne oppgaven har fått sin utforming på bakgrunn av et bredt felt av litteratur, i hovedsak historisk. Litteraturen vil i hovedsak bli presentert som en del av framstillingen utover i oppgaven. Jeg vil likevel kort gjøre rede for noen hovedlinjer, ut fra en klassifisering av hvordan jeg *primært* har benyttet meg av den.

Sentralt for denne oppgaven er at jeg ganske eksplisitt forholder meg til to teoretiske nivå. Ett vi kan kalle handlingsteoretisk, og ett vi kan kalle historieteoretisk. Sistnevnte handler om periodeforståelse, for selv om denne oppgaven har arbeidstid som sitt hovedtema, har den også en viktig funksjon i å utfordre forståelsen av en periode som er mye behandlet i norsk historisk litteratur. Min periodeforståelse baserer seg i hovedsak på lesning av Sejersted og Fures hovedverker om norsk historie på 1900-tallet, med Jan Heiret som supplement.<sup>30</sup> I tillegg har jeg lest Edgeir Benum og Rune Slagstad.<sup>31</sup> Basert på denne litteraturen forholder jeg meg til en hovedposisjon om det vi kan kalle et skifte i normunivers gjennom markedets tiår, 1980-tallet.

I konstruksjonen av forskningsfeltet er det handlingsteoretiske fundamentet viktig. Utgangspunktet for forståelsen min her er Foucault og Thompson.<sup>32</sup> Andre historikere jeg har basert meg på er Knut Kjeldstadli, Finn Olstad, Andreas Øhren, Ingar Kaldal, Erling Petersen, Edvard Bull (d.e.), Edvard Bull (d.y.), den svenske historikeren Tommy Isidorsson, og i tillegg til disse kommer allerede nevnte Nicholaisen og Sejersted.<sup>33</sup> Et viktig aspekt har også vært å forstå verneproblematikken, og særlig arbeidstidens utvikling i et lengre perspektiv, med sikte på å forstå hva som var nytt med arbeidsmiljøloven av 1977, og dermed hvordan vi skal forstå arbeidstidsbestemmelsene fra 1977. Dette har vært viktig, både for valg av retning i denne oppgaven, men også for å kommentere empirien. Viktige bidrag her har vært Gunnar Ousland, Inger Bjørnhaug, Katrine Vibe, Øyvind Bjørnson, Terje Halvorsen og Martin

---

<sup>30</sup> Furre 2000; Sejersted 1993, 2000, 2002 og 2005; Heiret 2003.

<sup>31</sup> Benum 1998; Slagstad 1998.

<sup>32</sup> Foucault 1977; Thompson 1963 og 1967.

<sup>33</sup> Kjeldstadli 1989; Olstad 1990; Øhren 1977; Kaldal 1989; Pettersen 1950; Bull (d.y.) 1953; Bull (d.e.) 1981; Isidorsson 2001; Sejerstedt 1993 og 2003; Nicholaisen 2001.

Byrkjeland, samt nevnte Bull (d.e.) og Pettersen.<sup>34</sup> For denne delen av oppgaven har også den juridiske litteraturen vært viktig, her har jeg benyttet meg av Bente Ulven, Helga Aune, Odd Friberg, og som tidligere nevnt Jakhelln.<sup>35</sup>

Til sist har jeg lagt stor vekt på en bevisstgjøring av hvordan jeg leser, tolker og framstiller kildene. Min forståelse for det historiske feltet mer generelt har selvfølgelig oppstått som en konsekvens av all litteraturen jeg har lest, men noen har vært av mer direkte betydning for utlesning og metode. Her vil jeg nevne Jens Arup Seip, Paul Veyne og Alun Munslow. Til sist må jeg nok en gang trekke fram Sejersted og Foucault.<sup>36</sup>

## **Kildene**

De kildene jeg har valgt ut for å studere reguleringsregimet og normuniverset som bakgrunnen for dets logikk gir grunnlag for en ytterligere periodisering i oppgaven.

Først er det arbeidsmiljøloven av 1977 og prosessen fram mot denne. Foruten selve loven vil, analysen bli foretatt ut fra Stortingets forhandlinger, mer spesifikt Odelstingsproposisjoner, innstillinger fra kommunalkomiteen og referat fra forhandlinger i Odelstinget slik de foreligger i Odelstings Tidende. Konkret er det her snakk om følgende dokumenter:

- Proposisjoner: Ot. prp. nr. 16 (1974-1975), Ot. prp. nr. 29 (1975-1976), Ot. prp. nr. 41 (1975-1976), Ot. prp. nr. 43 (1975-1976).
- Innstillinger: Innst. O. nr. 14 (1974-1975), Innst. O. nr. 45 (1975-1976).
- Odelstings Tidende i perioden 1975 til 1977.
- Beslutning: Besl. O. nr. 49 (1975-1976).

Som det fremgår av denne oversikten ble arbeidstidsbestemmelsene fremmet gjennom fire forskjellig proposisjoner. Odelstingsproposisjoner er regjeringens forslag til nye lovbestemmelser. Det som framgår av dokumentene, er at prosessen ble oppstykket, hvilket resulterte i at det som kunne vært én arbeidstidsreform i forbindelse med arbeidsmiljøloven, ble tre reformer: Allmenn forkortelse av normalarbeidstiden for yrker med særlig belastende

---

<sup>34</sup> Ousland 1947; Bjørnhaug 1985; Vibe 1978; Bjørnson 1990, 1993 og 1997; Halvorsen 1990; Byrkjeland 2006; Pettersen 1950.

<sup>35</sup> Ulven, i Jakhelln og Aune 2005 og 2006; Friberg 1978, 1983, 1987 og 1996; Jakhelln 1992 og 2006.

<sup>36</sup> Seip 1963 og 1968; Veyne, i Davidson 1997; Munslow 2003; Sejersted 1993 og 2000; Foucault 1977 og 1999.

arbeidstidsordninger, generell allmenn forkortelse av normalarbeidstiden fra 42,5 til 40 timer i uken, og til slutt en revisjon av arbeidstidsbestemmelsene i sin helhet. Sistnevnte ble faktisk debattert i Stortinget etter at loven skulle ha trådt i kraft 1. januar 1977.

I perioden mellom de to arbeidsmiljølovene var det tre arbeidstidsreformer. Samtlige berører endringer i overtidsbestemmelsen, og indikerer dermed at disse har vært særskilt viktige.

1. Reform i 1983: Ot. meld. nr. 1 (1981-1982), Ot. prp. nr. 12 (1981-1982), Ot. prp. nr. 3 (1983-1983), Innst. O. nr. 22 (1981-1982), Innst. O. nr. 29 (1982-1983), Odelstings Tidende i perioden 1982 til 1984.
2. Reform i 1984: Ot. prp. nr. 76 (1982-1983), Innst. O. nr. 35 (1983-1984), Besl. O. nr. 44 (1983-1984), Odelstings Tidende i perioden 1983 til 1985.
3. Reform i 1995: Ot. prp. nr. 50 (1993-1994), Ot. prp. nr. 90 (1993-1994), Innst. O. nr. 2 (1994-1995), Odelstings Tidende i perioden 1994 til 1995.

I tillegg til disse, ble det i denne perioden gjennomført tre offentlige utredninger som behandlet arbeidstid, hvorav to medførte endringer. Den første, NOU 1980:52 *Valg av arbeidstid* er å betrakte som forarbeid til den første reformen, gjerne kalt deltidsreformen. Den andre utredningen, NOU 1987:9 A, er en prinsipiell utgreiing av arbeidstidsspørsmålet som ikke medførte noen endringer i arbeidstidsbestemmelsene. Derimot inneholder den en del betraktninger om arbeidstid basert på statistiske og andre analyser som kan være av interesse. Innstillingen blir imidlertid brukt direkte i forbindelse med noen arbeidstidsreformer, men nevnes kort i den neste utredningen, NOU 1992:20 *Arbeidsmiljøutvalget*. Denne utredningen ble igangsatt som en 10-års revisjon av arbeidsmiljøloven, og er å betrakte som forarbeidet til arbeidstidsreformen i 1995.<sup>37</sup> Forøvrig er det verdt å merke seg at det også ved reformen i 1983 foreligger flere innstillinger og proposisjoner som vedrører den samme saken. Dette skyldes at reformen først ble fremmet av én regjering, Brundtlandregjeringen, for så å bli trukket og fremmet på ny av Willoch-regjeringen.<sup>38</sup>

Ut fra de dokumentene jeg har sett på, kan vi sette starttidspunktet for arbeidet med den nye arbeidsmiljøloven med en offentlig utredning i 1999, NOU 1999:34 *Arbeidslivsutvalget*.

---

<sup>37</sup> Også her ser vi at det foreligger to proposisjoner. Nr. 90 innebærer her bare små justeringer i forhold til nr. 50.

<sup>38</sup> Dette kan være interessant med tanke på at eksempelvis Furre hevder denne Willochregjeringen sto for en liberalisering av politikken. Furre 1999, s. 274.



Innstillingen fra utvalget er en redegjørelse for viktige utfordringer i arbeidslivet, eksplisitt knyttet til fleksibilitet, og å betrakte som et forprosjekt for den utredningen som senere kom med den konkrete anbefalingen til ny arbeidsmiljølov; NOU 2004:5 *Arbeidslivslovutvalget* kom i februar 2004. Følgende dokumenter er relevante fra Stortingets forhandlinger:

- Proposisjoner: Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) og Ot. prp. nr. 24 (2005-2006).
- Innstillinger: Innst. O. nr. 100 (2004-2005) og Innst. O. nr. 18 (2005-2006).
- Odelstings Tidende i perioden 2004 til 2006.

Nok en gang har saken blitt fremmet flere ganger, og nok en gang skyldes det et regjeringsskifte. Denne gangen var det den rød-grønne regjeringen ledet av Jens Stoltenberg som etter valget i 2005 overtok for den såkalte samarbeidsregjeringen ledet av Kjell Magne Bondevik. At et slikt skifte to ganger leder til at et forslag til arbeidstidsreform fremmes på nytt, er i seg selv interessant. Det kan tyde på at de borgerlige og ikke-borgerlige partiene har ulikt syn på arbeidstidens konstituering, hvilket kan gi seg utslag i ulike typer reguleringsregimer.

Det knytter seg også en del kommentarer av mer generell karakter til kildeutvalget. Av tidsøkonomiske grunner har jeg ikke tatt for meg debattene i lagtinget, selv om dette kanskje kunne fått fram nyanser. Jeg har imidlertid kontrollert at samtlige vedtak til lov ble stående. Når det gjelder de dokumentene jeg sitter igjen med kan vi kategorisere dem ut fra hvorvidt de er normative eller deskriptive, hvor de normative dokumentene er de som refererer til en politisk handling som ble effektuert. I hovedsak kan vi her skille mellom de dokumentene som er hentet fra Stortingets forhandlinger og de offentlige utredningene. NOUer er imidlertid særskilt interessante nettopp fordi de er deskriptive, og fordi de ofte har sin tilknytning til dokumenter som er mer normative av karakter, eksempelvis vedtak til lov. NOUene har sin funksjon i å gi tilstandsbeskrivelser og anbefalinger til Storting og Regjering, og vil derfor ofte fungere som premissleverandører til den politikken som føres. Det vil derfor være interessant å følge i hvor stor grad dette kan være tilfelle, ved å se på forholdet mellom aktuelle NOUer og regjeringens dokumenter.

I tillegg til de dokumentene jeg har nevnt, representerer lovene en helt egen genre. At jeg sitter med dokumenter av ulike kategorier tilknyttet de samme sakene, gjør det mulig å se etter spenninger mellom dem. Eksempelvis om det er samsvar mellom tilstandsbeskrivelse,

lovgivers fortolkning og lov. For å ytterligere utforske dette spenningsfeltet vil jeg i tilfellet med arbeidsmiljøloven i 1977 også se på debatten om høringsutkastet, for dermed å kunne sammenligne hvordan loven ble mottatt henholdsvis hos Stortingets opposisjon, hos de som faller inn under dens virkeområde og hos de offentlige instanser som forvalter loven. At jeg gjør denne sammenligningen kun ved én sak, skyldes at jeg ønsker å kontrastere primærmaterialet på ulike måter, og at det ville bli for tidkrevende å gjøre flere komparasjoner ved hver enkelt sak. Når dette er sagt, må det også nevnes at det kun var ved loven i 1977 og i 2006 man hadde full høringsrunde. En siste kommentar knyttet til forholdet mellom lovene og prosessene bak dem, er at det ikke er uproblematisk å skille ut et sett av regler, som arbeidstidsbestemmelsene. Særlig i debattene i Stortinget, fremgår det ikke alltid klart hvorvidt det er snakk om arbeidsmiljøloven generelt, eller arbeidstidsbestemmelsene spesielt, og dette er viktig å ha i bakhodet.

En annen måte å kontrastere kildene er å se utover debatten og på hva som er praksis i arbeidslivet. Jeg tenker her på statistikk som beskriver faktisk arbeidstid. Relevant statistikk foreligger i mange av NOUene, i tillegg til dette vil jeg benytte meg av NOS-rapporten *Arbeidsmarkedsstatistikk* (kalles gjerne arbeidskraftsundersøkelsen – AKU), både direkte, men også indirekte gjennom en samlingsstudie foretatt av ECON.<sup>39</sup> ECON sammenligner tallene fra AKU med tall fra nasjonalregnskapet. Hvordan disse tallene skal tolkes, og problematiske sider ved dem som kilder kommer jeg tilbake til i kapittel 3. Antakelsen min er at tallene kan gi indikasjoner på forholdet mellom et gitt reguleringsregime og tidskonstitueringen. Spesielt vil endringer i arbeidstidens lengde være interessant i komparasjon med endringer i regelverk. I tillegg til statistikk for faktisk arbeidstid refereres det i enkelte NOUer til undersøkelser gjort med hensyn til hvilke tidspreferanser norske arbeidstakere har, og hvordan de oppfatter arbeidstempo. Statistikk med hensyn til sykefravær (også denne fra AKU) kan også være et supplement til helheten.

---

<sup>39</sup> ECON er et senter for økonomisk analyse som utfører oppdragsforskning. Denne rapporten *Gjennomsnittlig arbeidstid* er utført på bestilling fra Finansdepartementet i 2000. NOS-rapportene utgis av Statistisk Sentralbyrå (SSB).

# Tilnærming – Utlesning og struktur

## Metode og utlesnings- (og framstillings-) strategier

Til nå har jeg presentert tematikken og hvordan jeg tenker å tilnærme meg denne både teoretisk og gjennom kilder. Dette rammeverket er også utgangspunktet for en strategi i lesningen av kildene. Særlig antakelsen om at debattutsagn og resonnementer springer ut av et normunivers skaper en helt egen innramming for kildene; en bestemt kontekst. Det vi snakker om her er en *metodologisk kollektivism*, en antakelse om at historiske aktørers intensjoner, strategier og handlingsmønstre er resultatet av en(eller den) sosial(e) orden.<sup>40</sup> Et slikt historiesyn medfører at vi ser etter beveggrunner som ikke nødvendigvis er rasjonelle og som ikke knytter seg til enkeltmenneskers handlinger.<sup>41</sup>

En motsetning til dette finner vi hos Seip. Jeg har allerede vært inne på Seips kritikk av bruken av modeller og teorier i historiefaget.<sup>42</sup> Historikerens oppgave er å kle av, ikke kle på hevdet han.<sup>43</sup> Seip har selv presentert noen av de mest interessante syntesene i moderne norsk historie, eksempelvis tesen om ettpartistaten.<sup>44</sup> Seips måte å skrive historie har blitt karakterisert ved en *mistankens hermeneutikk*. Denne betegnelsen utdypes best ved å sitere Seip selv: “I politikk er det noe som sies og noe som ikke blir sagt. Bak dette ligger en beregning, som det er en historikers yrke å finne ut av.”<sup>45</sup> Dette er hva vi kan kalle å *lese mellom linjene*, og Seips måte å gjøre det utgår fra en *metodologisk individualisme*.<sup>46</sup> Et vitenskapelig program hvor historien forstås ut fra individers motiver og strategier, å se etter den *beregning* som ligger bak som Seip sier. En historie om det *usagte* kan vi si. Følgelig

---

<sup>40</sup> Se f.eks. Sejerstedt 1993, s. 320.

<sup>41</sup> Se f.eks. Kjeldstadli 1999, s. 35.

<sup>42</sup> I forbindelse med Nicholaisen viste jeg til debatten mellom Seip og Rokkan. Se note 15.

<sup>43</sup> Seip 1968, s. 117.

<sup>44</sup> Seips (1963) *Fra embedsmannsstat til ettpartistat*. Seip periodiserer i dette klassiske essayet moderne norsk historie ut fra hvordan selve det politiske systemet har endret karakter, fra å være styrt av embedsmannsstanden, til å fungere som en gjennompolitisert ettpartistat styrt av Arbeiderpartiet. Karakteristisk for Seip er at han gjennom sin metodologiske individualisme reduserer *folket* til relativt utbetydelig del av historien, mens politikken er det segment som kan *fortelle om* samfunnsutviklingen, *som en leselig skrift*. Seip begrunnet studiet av politikken, ikke med at det var mer fundamentalt enn andre faktorer, men med at politikken på samme tid både gjenspeiler og påvirker samfunnet. Se Seip 1977, s. 10.

<sup>45</sup> Seip 1963, s. 78.

<sup>46</sup> Se f.eks. Sejerstedt 1993, s. 310. Her vil jeg bemerke at jeg ikke ser koblingen mellom mistankens hermeneutikk og den metodologiske kollektivism som en gjensidig nødvendighet. Dvs. jeg mener at mistankens hermeneutikk forutsetter en metodologisk individualisme, men ikke omvendt. Slik jeg har forstått det ligger det et klar machiavellisk forståelse til grunn for mistankens hermeneutikk som ikke er nødvendighet for den metodologiske individualisme. Følgelig ligger det også føringer om at, ikke bare ligger det en beregning bak handlinger som ikke kommer eksplisitt til uttrykk, men denne beregningen sier noe om måten det utøves makt.

snakker vi om rasjonelle beveggrunner for historiens gang. På bakgrunn av dette tankeskjema framhevet Seip politikken som det historikeren burde befatte seg med. Jeg trekker fram Seip fordi han representerer en motpol til den typen utlesning jeg i hovedsak foretar, tross at jeg i likhet med Seip har valgt å studere politikken, og dermed kan tydeliggjøre hva jeg gjør.

Jeg leser kildene ut fra to strategier. Den første, og hovedstrategien, er allerede introdusert. Ut fra en metodologisk kollektivism, strukturert gjennom begreper, forsøker jeg å skape innsikt i mening og sammenheng. Samtidig som jeg på mange måter ser etter det motsatte som Seip her, jf. kollektivism/individualisme-diskusjonen, er det et grunnleggende fellestrekk at det leses *mellom* linjene. Spørsmålet er imidlertid hva som, så og si, legges mellom linjene. Det er det usagte som skaper spenning, riktignok ikke i form av en *beregning*, men i form av forholdet mellom de ulike kildene, slik jeg har skissert over. Det kan være spenninger mellom de enkelte dokumenter, og jeg sikter særlig til forholdet mellom virkelighetsbeskrivelse, politikk, lov og statistikk. I spennet mellom dem kan det ligge et stort og potensielt megetsigende tomrom som kan fylles med mening og bidra til innsikt.

Det er vesentlige forskjeller mellom de to måtene å tenke historie på nevnt her, men også en klar likhet. I begge ligger det, uttalt eller ikke, en konstruktiv ambisjon i det å lese mellom linjene. Den andre utlesningsstrategien jeg vil benytte meg av, representerer derimot et helt annet perspektiv. Vi kan kalle det *å lese på linjen*, og dermed skape en fortelling utelukkende om det *sagte*. Konkret refererer jeg her til *diskursanalyse*, og trolig er det her mer tale om en klar metode, ikke bare en utlesningsstrategi. I denne sammenheng kan vi referere til diskursanalyse som analyse av tekst for å frambringe en del språklige praksiser som virker konstituerende for institusjoner og sosiale relasjoner. Dette er min egen definisjon, og akkurat hva definisjonen baserer seg på og hva dette perspektivet innebærer vil jeg komme tilbake til i forbindelse med gjennomføringen. Det er vel likevel grunnlag for å presisere et par ting allerede nå. Først at hensikten min her er den samme som den er ved de komparasjoner og teoretiske drøftinger jeg har skissert allerede; å skape grunnlag for å se kontraster i kildene. Deretter at jeg, selv om jeg skulle akseptere de epistemologiske og ontologiske forutsetninger som ligger til grunn for diskursanalysen som retning, på ingen måte vil redusere virkeligheten til *tekst*.<sup>47</sup> En drøfting av hensiktsmessigheten av et slik *språklig* perspektiv i forhold til en mer tradisjonell kontekstualiserende utlesning vil bli foretatt i forbindelse med analysen.

---

<sup>47</sup> Jeg refererer her til diskusjonen knyttet til det perspektiv, historisk sett gjerne forbundet med fransk post-strukturalistisk tenkning, om at *alt* er tekst. Ingar Kaldal skriver at: "I debatten om den språklege vendinga finst

## Oppgavens struktur

Jeg mener arbeidstid er et komplekst fenomen å studere, og følgelig har det teoretiske rammeverket for denne oppgaven blitt komplisert. Jeg vil derfor presisere at oppgavens analytiske nivå primært er det politiske, med søkelys på den arbeidstidspolitiske debatten og de vedtak som følger av denne. Dette analytiske nivået danner grunnlag for drøftinger på et mer overordnet nivå, med søkelys på større strukturelle samfunnsendringer i lys av handlings- og historieteoretiske perspektiv. Jeg vil legge vekt på å gradvis utvide perspektivet i oppgaven, for så å knytte sammen alle trådene i avslutningskapittelet. Jeg begynner relativt enkelt i kapittel 2, ved å identifisere det reguleringsregimet som kommer til uttrykk der. I kapittel 3 vil jeg bygge ut forståelsen av reguleringsregimet i lys av normuniverset og tidskonstitueringen, ved å kommentere med hjelp av statistisk materiale og å knytte det hele opp til handlings- og historieteoretiske perspektiv. Til sist vil jeg, i kapittel 4, utvide måten vi kan vurdere hele problemkomplekset ved å benytte meg av to ulike utlesningsstrategier.

I *Kapittel 2 – Ett nytt regime?* stiller jeg følgende problemstilling:

*Hva slags reguleringsregime representerte arbeidsmiljøloven i 1977 og hva var bakgrunnen for dette?*

Problemstillingen vil besvares ut fra en analyse av den nye arbeidstidsbestemmelsene komparativt opp mot arbeidstidsbestemmelsene i arbeidervernloven av 1956.<sup>48</sup> I tillegg ser jeg på hvordan de nye bestemmelsene ble mottatt i den arbeidstidspolitiske debatten, og i høringsrunden.

Fram til 1970-tallet hadde i hovedsak to tendenser preget arbeidstidens utvikling. På den ene siden allmenn forkorting av normalarbeidstiden og på den andre siden en økt bruk av overtid som kompensasjon for at normalarbeidstiden ble forkortet. Disse tendensene hang sammen med velstandsøkning for det brede lag og et produktivitetsjag i arbeidslivet. I overgangen til 1970-tallet blir det stilt spørsmål ved retningen i utviklingen, blant annet om det høye

---

det ulike oppfatningar om kva konsekvensar ho dreg med seg. Noen meiner ho fører til at ein må avvise at det finst realitetar utanfor språket. Andre ser ho som ei vending mot ein språkleg epistemologi der kunnskap blir noe som berre lèt seg etablere språkleg, det vil seie at realitetane berre er tilgjengelege i og gjennom språk.” Se Kaldal 2002, s. 38. Poenget mitt her er at selv om alt kan leses *som* tekst, betyr ikke det at alt *er* tekst.

<sup>48</sup> Mer presist arbeidervernloven av 1956 etter revisjonen i 1968.

arbeidstempoet kunne bidra til å undergrave målet om full sysselsetting og en ny, mer helhetlig tenkning slo inn i vernedebatten. Samtidig var arbeiderbevegelsen under press både innenfra og utenfra. Disse faktorene bidro til at 1970-tallet, med et svært reformvillig Arbeiderparti i spissen, ble en tid for arbeidstidsreformer, og det finnes grunn for å spørre om vi med arbeidsmiljøloven så et nytt reguleringsregime komme.

*Kapittel 3 – Brytningstid* vil primært handle om de tre reformene i perioden 1977 til 1999, men vil også sette arbeidsmiljøloven inn i en tidsmessig bredere kontekst. Høyres Jan Petersen refererte i et innlegg på Stortinget til en tendens mot et friere og mer desentralisert samfunn, hvor *9 til 4-samfunnet* var i oppløsning. Problemstillingen for kapittelet er:

*Kommer tendenser mot et friere og mer åpent samfunn til uttrykk gjennom skifter i reguleringsregime i perioden? Betyr disse endringene at vi ser et nytt normunivers danne grunnlaget for arbeidstidens regulering? Og til slutt, hva slags perspektiv på tidens konstituering kan vi lese ut av et reguleringsregime?*

Mens man fram til 1970-tallet hadde sett en konvergerende tendens for arbeidstiden, var retning i løpet av 1970-tallet snudd. Ved begynnelsen av 1980-tallet går vi inn i et samfunn i bevegelse. Sysselsettings- og yrkesstrukturen var i ferd med å endre seg, og sammen med en økende andel deltidsarbeidende, særlig kvinner, utgjorde disse endringen store utfordringer for samfunnet. Samtidig setter verdier og ideer sitt preg på utviklingen, noe som politisk kommer til uttrykk gjennom den såkalte høyrebølgen. I perioden fra arbeidsmiljøloven i 1977 fram til 1995 utsettes arbeidstidsbestemmelsene for tre reformer, hvor alle preges av begreper som fleksibilitet og valgfrihet. Trolig kan vi snakke om at dette var en periode hvor ulike normunivers møttes i åpen kamp og satte reguleringsregimet under press. I kapittelet vil jeg legge stor vekt på å tolke retningen i de endringene som til en hver tid gjøres i arbeidstidsbestemmelsen, og i den arbeidstidspolitiske debatten. I tillegg vil jeg trekke paralleller til statistikk for faktisk arbeidstid, og gjennom en drøfting av historieteoretiske og handlingsteoretiske perspektiver la mitt perspektiv på arbeidstid brytes mot påstander fra Furre og Sejersted om at det i denne tiden er snakk om en grunnleggende mentalitetsendring.

*Kapittel 4 – Ny lov for arbeidslivet*, tar for seg den nye arbeidsmiljøloven og prosessen fram mot denne. Problemstillingen for kapittelet er:

*Hva slags virkelighetsoppfatning kommer til uttrykk gjennom debatten om arbeidstidsbestemmelsene i den nye arbeidsmiljøloven, og hva slags normunivers kan vi lese ut av det reguleringsregimet som ble stående?*

Gjennom to ulike utlesninger av kildematerialet, én tradisjonell og én diskursanalytisk, vil jeg forsøke å skille ut hva slags forståelse av virkeligheten som kommer til uttrykk, hvor denne kommer fra og hvilke konsekvenser dette har for arbeidstidens regulering. Ved inngangen til det nye millennium er fleksibilitet i ferd med å bli et honnørord i den arbeidstidspolitiske debatten, men det virker som det eksisterer ulike oppfatninger om hva som er retningen i samfunnet og hva slags reguleringsregime som skal etableres med den nye loven. Konsekvensen er at vi i løpet av noen korte måneder, etter en konflikt mellom tradisjon og nye impulser, ser et regime komme og gå – mens et annet blir stående. Om den nye loven for arbeidslivet, og det reguleringsregimet som ble stående, er i tråd med postulatet om et nytt paradigme for arbeidstidens organisering står er fortsatt et åpent spørsmål.

I *Kapittel 5* vil jeg knytte trådene mellom den overordnede og de underordnede problemstillingen og den historieforståelsen jeg legger til grunn i oppgaven, og med det løfte drøftingsnivået opp til paradigme-nivå igjen (jf. oppgavens innledning og perspektivene fra Thompson, Bosch og Sennett). Avslutningsvis vil jeg komme med noen betraktninger angående de valg som er gjort i forbindelse med dette arbeidet.

## Kapittel 2

### - *Et nytt reguleringsregime?*

## Innledning

### Ideen om et nytt reguleringsregime

Den 2. april 1976 sto Kåre Hansen, SVer med over tjue års fartstid i Jern og Metall, på talerstolen i Stortinget og uttalte at endelig skulle arbeiderne få en erstatning for “(...) det slitte slagord om 8-timers dagen, som vi til dags dato ikke har klart å gjennomføre.”<sup>49</sup>

Utsagnet viser til at arbeidsmiljøloven innførte strengere rammebetingelser for normalarbeidsdagen, særlig ved å stramme inn overtidsbestemmelsene, noe som gir grunnlag for å stille spørsmål ved hvorvidt det med arbeidsmiljøloven ble innført et nytt reguleringsregime for arbeidstidens område. Dette vil i så fall være i strid med forståelsen i litteraturen om at lite ble gjort med arbeidstiden i 1977, og reiser dermed spørsmål om det finnes grunnlag for å endre denne.<sup>50</sup> Problemstillingen for dette kapittelet er derfor:

*Hva slags reguleringsregime representerte arbeidsmiljøloven i 1977 og hva var bakgrunnen for dette?*

Jeg vil først gjøre rede for bakgrunnen for arbeidsmiljøloven, før jeg ser på hvordan selve regimet tok form, for til sist å drøfte hvordan vi gjennom dette regimet kan nærme oss ideen om et normunivers, som vil behandles mer i dybden i de neste kapitlene. Måten jeg tilnærmer meg dette feltet er gjennom de nye arbeidstidsbestemmelsene som kom med arbeidsmiljøloven i 1977, med et særlig søkelys på overtidsbestemmelsene, og måten forslaget til nye arbeidsmiljølov ble mottatt Stortinget, i arbeidslivet og i byråkratiet hos de som forvalter bestemmelsene på daglig basis. De nye arbeidstidsbestemmelsene vil stilles opp mot de fra arbeidervernloven av 1956 etter den seneste revisjonen av arbeidstidsbestemmelsene i 1968, mens den arbeidstidspolitiske debatten kontrasteres mot

---

<sup>49</sup> Kåre Hansen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 2.april 1976, s. 284 i Odelstings Tidende 1975-76.

<sup>50</sup> 46.



debatten om høringsutkastet til arbeidsmiljøloven. Videre mener jeg at mye av bakgrunnen for at det nye regimet kom da det gjorde ligger i samfunnsutviklingen generelt og den parlamentariske situasjonen spesielt.<sup>51</sup>

## Tid for reformer

Etterkrigstiden hadde vært preget av vekst, troen på fremtiden og evnen til å styre utviklingen, noe som ifølge Bjørnhaug kom til å prege arbeidstidens utvikling.<sup>52</sup> Den lovfestede arbeidstiden hadde vært den samme siden 8-timers normalarbeidsdag ble lovfestet i 1919. I etterkrigstidens vekstsamfunn ble normalarbeidsuken først forkortet til 45 timer i 1958, og deretter til 42,5 timer i 1968.<sup>53</sup> Bjørnhaug mener disse forkortelsene kom som et ledd i etterkrigstidens velstandsutvikling, og at arbeiderbevegelsen allerede hadde staket ut kursen og at disse forkortelsene bare var et *skritt på veien* fram mot 40-timersuka.<sup>54</sup> Hun viser dessuten til at det i arbeiderbevegelsen var en forståelse om at ytterligere forkortelse ikke kunne komme før de økonomiske forholdene lå til rette for det, og hun mener det er et generelt trekk ved arbeidstidsforkortelser at de skjer i høykonjunktur.<sup>55</sup> Dette stemmer godt overens med Halvorsens forståelse. Han mener arbeiderbevegelsen kun har jobbet for arbeidstidsreformer innen lovveien når dette har vært mulig.<sup>56</sup>

Slik det framstår her kan det virke som utviklingen hadde en klar retning, det er imidlertid et par faktorer som bryter opp denne forestillingen. På 1950-tallet ble det etablert en sedvane mellom partene i arbeidslivet, hvor forkortelse av normalarbeidstiden fra arbeidsgivers side inngikk i et bytteforhold med lovnader fra arbeidstakerne om overtidsarbeid.<sup>57</sup> Dette kan tolkes på to måter. Enten at det mellom partene ble etablert en sedvane som brøt med loven, eller at loven nettopp la til rette for en slik sedvane. At arbeidstidsforkortelsen i 1968 følges av at nettopp denne avtaleretten lovfestes, taler for det siste.<sup>58</sup> Likevel viser Friberg til at den

---

<sup>51</sup> Med *den parlamentariske situasjon* mener jeg mandatsammensetningen på Stortinget.

<sup>52</sup> Bjørnhaug 1985, s. 33.

<sup>53</sup> I tillegg til dette skjedde det forkortelser for arbeidstakere med særlig tunge arbeidstidsbetingelser, som skiftarbeidere og arbeidere under dagen (gruvearbeidere).

<sup>54</sup> Bjørnhaug 1985, s. 35.

<sup>55</sup> Bjørnhaug 1985, s. 34 og 40-42. Bjørnhaug mener samtidig at det ikke må forstås slik at arbeidstidsforkortelser har skjedd som en *naturlig* del av utviklingen, men har blitt drevet fram av arbeiderbevegelsen.

<sup>56</sup> Halvorsen 1990, s. 549. Det har ligget til *lønnsarbeidklassens logikk* å søke lovendring når dette har vært mulig. Dette må tolkes som når betingelsene har vært rette, og nettopp konjunktur vil være en viktig betingelse. Se Halvorsen 1990, s. 549.

<sup>57</sup> Ot. prp. nr. 29 (1975 – 76), s. 2. Denne ordningen ble etablert forut for arbeidervernloven i 1956.

<sup>58</sup> Friberg 1978, s. 14.

på den tid *rådende* fortolkning av arbeidervernlovens overtidsbestemmelser var at overtid ikke skulle brukes som fast ordning, slik en sådan avtale åpner for.<sup>59</sup>

Der hvor etterkrigstiden hadde vært preget av framtidstro, bar overgangen til 1970-årene preg av en skepsis til utviklingen. I det Sejersted har karakterisert som *konfliktenes tiår* kom også arbeidsmiljøet under kritikk. Bjørnson skriver at “(...) en nå, ved inngangen til 1970-årene, kunne registrere de uheldige langsiktsvirkningene av endringene i arbeidslivet.”<sup>60</sup> Om etterkrigstidens produksjonsevangelium hadde gitt arbeidstakerne mer i lønningsposen, så hadde det skjedd “(...) på bekostning av behovet for menneskelig selvutfoldelse.”<sup>61</sup> Det ble satt spørsmålsteget ved hvorvidt produksjonssystemet innebar en umyndiggjøring av arbeidstakerne, det kom klager på arbeidstempo og det ble stilt spørsmål om hvorvidt effektiviseringen på sikt ville undergrave målet om full sysselsetting.<sup>62</sup> Var målet arbeid til alle, “(...) var det ikke nok å opprette flere arbeidsplasser. En måtte også omforme arbeidsplassen slik at den samsvarte med den enkeltes behov.”<sup>63</sup> Svaret på kritikken kom i form av en Arbeidsmiljølov som av Heiret karakteriseres som *en radikal endring* i måten arbeidsmiljøproblemer tenkes løst, og det markerer i følge Bjørnson en ny epoke i arbeidervernets historie.<sup>64</sup>

En annen ramme for å forstå bakgrunnen for det reguleringsregimet som ble innført i 1977 er bevegelser i det politiske landskapet. Heiret viser til at Arbeiderpartiet “(...) fikk en mer radikal profil, med økt vekt på statlig styring av økonomien og arbeidstakernes rettigheter.”<sup>65</sup> Sejersted betrakter også 1970-tallet som en radikal vending i Arbeiderpartiets politikk, og viser til den svekkede oppslutningen partiet fikk ved valget i 1973 som en mulig forklaring. Han hevder at de kan ha feiltolket valget som uttrykk for en radikal bølge, og at dette ga seg utslag i politikken, kanskje særlig motkonjunkturpolitikken.<sup>66</sup> Samtidig kunne Arbeiderpartiet, om de vendte seg mot SV, få flertall for de saker de ønsket å få gjennom, slik eksempelet ble med arbeidsmiljøloven. I tillegg var arbeiderbevegelsen på denne tiden preget

---

<sup>59</sup> Friberg 1978, s. 255.

<sup>60</sup> Bjørnson 1993, s. 209-210. En LO-undersøkelse i 1971 viste at 40 % klaget på arbeidstempoet. Se Heiret 2003, s. 168.

<sup>61</sup> Bjørnson 1997, s. 23.

<sup>62</sup> Heiret 2003, s. 167.

<sup>63</sup> Bjørnson 1997, s. 25.

<sup>64</sup> Heiret 2003, s. 169 og Bjørnson 1997, s. 25.

<sup>65</sup> Heiret I: Heiret, Korsnes, Venneslan og Bjørnson 2003, s. 164.

<sup>66</sup> Sejersted 2000, s. 117.

av indre strid, og i følge Bjørnson trengte de saker som arbeidsmiljøet for å komme på offensiven igjen.<sup>67</sup>

Måten de gikk fram i forhold til arbeidsmiljøloven kan i følge Bjørnson ses som “(...) et ledd i Arbeiderpartiets forsøk på å skape større samhold innad i partiet og styrke sin posisjon overfor tidligere velgere og medlemmer.” Partiet formelig *struttet av reformvilje og styringstro*, noe som også kommer til uttrykk gjennom måten reformprosessen gikk fore.<sup>68</sup> Løftet om arbeidstidsforkortelser kom samtidig med løftet om ny arbeidsmiljølov i 1973, og kort tid etter løftet la partiet fram en tempoplan for arbeidstidsforkortelser. Tempoplanen innebar at den alminnelige arbeidstiden innen 1.januar 1975 ville bli forkortet for grupper med *særlig belastende* arbeidstidsordninger, herunder regnes skift- og turnusordninger, deretter allmenn forkortelse av den alminnelige arbeidstid fra 42,5 til 40 timer innen utgangen av første halvår av 1976.<sup>69</sup> Denne tempoplanen mener jeg viser hvordan arbeidstid, i Arbeiderpartiets sterke satsing på arbeidsmiljø, ble sett på som svært viktig. Foruten disse arbeidstidsforkortelsene skulle arbeidstidsbestemmelsene i sin helhet revideres i forbindelse med den nye arbeidsmiljøloven. For at dette skulle kunne skje så raskt som mulig ble det overlatt til LO og NAF å forhandle seg fram til et felles grunnlag, slik de også hadde gjort forut for arbeidervernloven i 1956. Overenskomsten i 1956 hadde vært preget av at partene ga betydelige konsesjoner til hverandre. Arbeidsgiverne hadde godtatt kortere normalarbeidstid mot at arbeidstakerne aksepterte mer overtidsarbeid. Forliket innebar dermed at muligheten for kortere arbeidstid var der, samtidig som det å arbeide mer – som kunne bety like lenge som under reglene før 1956 – ga økt lønnsgevinst, i effekt en potensiell heving av reallønnen. Det viste seg imidlertid vanskelig for partene å bli enige.<sup>70</sup> Forhandlingene trakk ut og i februar 1975 kom den endelige bekreftelsen på at forhandlingen om de nye arbeidstidsbestemmelsene hadde strandet.

At denne prosessen viste seg å bli mer tidkrevende enn først antatt medførte at arbeidet med arbeidstidsbestemmelsene ble atskilt fra arbeidet med resten av loven, og at det endelige forslaget ble fremmet som en egen proposisjon. Denne ble til slutt behandlet etter at loven

---

<sup>67</sup> Bjørnson 1997, s. 19.

<sup>68</sup> Bjørnson 1997, s. 19.

<sup>69</sup> Ot. Prp. nr. 16 (1974 – 75), s. 1. Mer presist innebar denne tempoplanen at normalarbeidstiden for *særskilte* grupper skulle forkortes i to etapper; fra 40 til 38 timer innen 1.januar 1975 og fra 38 til 36 timer innen 1.april 1976. Forøvrig vises det til at kravet om allmenn forkortning av normalarbeidstiden fra 42,5 til 40 timer er et LO-krav, og vil bli gjennomført innen utgangen av første halvår 1976 (som nevnt over).

<sup>70</sup> Ot. prp. nr. 29 (1975 – 76), s. 2.

skulle ha trådt i kraft i 1977. Det forslaget til arbeidstidsbestemmelse som ble lagt fram for behandling i Odelstinget 26. mai 1977 var utarbeidet etter et forslag fra LO, altså etter at LO og NAF ikke kunne bli enige.<sup>71</sup> Forslaget undergravde et hvert fundament for en lignende avtale som i 1956, arbeidstakerne var nemlig ikke lengre villig til å ta kortere normalarbeidstid i bytte mot mer overtid. De ville ha kortere reell normalarbeidstid, punktum. Arbeidsgiverne, ved NAF, var dermed så og si spilt utover sidelinjen, noe som senere skulle vekke harme hos opposisjonen i Stortinget. At Regjeringen, etter først å ha overlatt ansvaret til partene, var villige til å bryte norsk samarbeidstradisjon, forteller om hvor viktig de nye arbeidstidsbestemmelsene var og at Regjeringen ville strekke seg langt for å få dem på plass så raskt som mulig.

## **Et regime tar form**

### **Grepet strammes**

Regler for overtidarbeid har i og for seg eksistert siden normalarbeidstiden først ble lovfestet i 1915.<sup>72</sup> Tendensen i etterkrigstiden hadde vært at rammen for overtidbruk har blitt snevret inn, samtidig som partene hadde en forståelse av at overtidarbeid var en relativt normal del av arbeidslivet.<sup>73</sup> Forslaget om nye arbeidstidsbestemmelser som ble lagt fram for Odelstinget 2.april 1976, i Odelstingsproposisjon 41 (1975-76) førte med seg en rekke endringer i overtidsbestemmelsene.

Det første vi kan merke oss er at arbeidsgivers økonomiske byrde med å pålegge overtid ble større ved at minimum overtidstillegg økte fra 25 til 40 prosent.<sup>74</sup> Det andre er at rammetallene ble endret.

---

<sup>71</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), s. 1.

<sup>72</sup> NOU 1980:52, s. 19.

<sup>73</sup> Friberg 1978, s. 255.

<sup>74</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 49-3.

### Oversikt over endringer i overtidsbestemmelsenes rammetall:

<b>Myndighetsnivå/lov:</b>	<b>Arbeidervernloven 1956</b>	<b>Arbeidsmiljøloven 1977</b>
<b>Hovedregel</b>	Maksimalt 20 timer over to påfølgende uker. Ingen begrensning for enkelt døgn, uke eller måned.	Maksimalt 14 timer pr døgn, 10 pr enkelt uke, 25 timer over fire uker og 200 timer over et kalenderår.
<b>Dispensasjon etter avtale med tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet</b>	Maksimalt 30 timer over to påfølgende uker. Ingen begrensning for enkelt døgn, uke eller måned.	Maksimalt 16 timer pr døgn, 15 pr enkelt uke over fire uker men ikke over 40 timer til sammen over fire uker.
<b>Dispensasjon etter avtale med arbeidsmiljøutvalget</b>	Ingen myndighet.	Maksimalt 15 timer pr uke, men ikke over 40 timer pr fire uker, og 300 timer pr kalenderår.
<b>Dispensasjon etter avtale med direktoratet for arbeidstilsynet</b>	Avtale om maksimalt 30 timer over to påfølgende uker i en periode inntil 6 måneder. Ikke over 250 timer pr år for noen arbeider, med mindre produktets art eller sesongmessige grunner krever det.	Maksimalt 20 timer pr uke, og det kan gis dispensasjon om over 200 timer pr kalenderår.

*Kilde: Arbeidervernloven av 1956 og Arbeidsmiljøloven av 1977.*

Arbeidervernloven ga ingen begrensning for hvor mange timer overtid det var lov å arbeide pr. døgn. Hovedregelen var at overtidsarbeidet kunne; “(...) finne sted i opptil 20 timer i 2 på hverandre følgende uker og skal så vidt mulig søkes fordelt jevnt på flere arbeidsdager.”<sup>75</sup> Det het også at ikke i noe tilfelle må overtiden overstige 250 timer i året, men likevel hadde direktoratet vidtgående myndighet til å gi lempinger, og dermed virker heller ikke denne grensen å ha vært absolutt.<sup>76</sup> Arbeidsmiljølovens hovedregel forholder seg noe annerledes:

<sup>75</sup> Arbeidervernloven av 1956, § 26.

<sup>76</sup> Friberg 1978, s. 265.

Overtidsarbeidet må sammen med den alminnelige arbeidstid ikke medføre en samlet arbeidstid på over 14 timer på en enkelt dag for noen arbeidstaker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 10 timer i en enkelt uke og ikke overstige 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer i kalenderåret.<sup>77</sup>

I likhet med arbeidervernloven har også arbeidsmiljøloven bestemmelser som går helt eller delvis utover hovedregelen. For bedrifter bundet av tariff er det mulig for arbeidsgiver å slutte skriftlig avtale med tillitsvalgte om opptil 15 timer overtidsarbeid per uke, men ikke slik at det totale antall timer er mer enn 40 timer beregnet over fire uker.<sup>78</sup> Denne bestemmelsen finner vi også i arbeidervernloven, men da gjelder avtalen opptil 30 timer i to påfølgende uker.<sup>79</sup> Beregnet over den fire ukers perioden arbeidsmiljøloven legger til grunn ville dermed arbeidstiden kunne komme opp i 60 timer. Arbeidsmiljøutvalgene utgjør en ny myndighetsinstans i arbeidsmiljøloven: “(...) arbeidsmiljøutvalget kan gjøre vedtak om overtidsarbeid inntil 300 timer i kalenderåret for navngitte arbeidstakere som er villige til å påta seg utvidet overtidsarbeid.”<sup>80</sup> For mer intensive perioder kan også arbeidstilsynet fatte vedtak om opptil 20 timer overtidsarbeid per uke, men da under forutsetningen om at vedkommende ikke arbeider over 200 timer overtid pr år.<sup>81</sup> Tidligere kunne arbeidstilsynet, betinget av produksjonens art, fatte vedtak om arbeid utover lovens øvrige bestemmelser uten noen øvre fastsatt grense.<sup>82</sup> I slike tilfeller vil det være opp til arbeidsgiver å argumentere for hvorfor uinnskrenket overtidsbruk kunne være berettiget.

Det som fremgår som den klareste tendensen er at man i utstrakt grad reduserte adgangen til intensive perioder, altså mange timer konsentrert på en kort periode. I tillegg skjer en redistribusjon av myndighet, hvor partene gis mulighet til å inngå avtaler, men hvor tilsynet fortsatt har en betydelig dispensasjonsmyndighet. Tatt i betraktning hva tilsynets myndighet kan innebære av dispensasjoner, behøver ikke forskjellene å bli så store mellom de to lovene. Jeg mener likevel at dette vitner om en endring i hva som er det overordnede hensyn. Denne redistribusjon av myndighet og ansvar foregår på flere måter, og det viktigste skiftet mener jeg foregår utenfor timebestemmelsene og i vilkårene for å gjennomføre overtidsarbeid.

---

<sup>77</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 50-1. Annet ledd.

<sup>78</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 50-2. Første ledd.

<sup>79</sup> Arbeidervernloven av 1956, § 26-2.

<sup>80</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 50-3. Annet ledd.

<sup>81</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 50-4. Første ledd.

<sup>82</sup> Arbeidervernloven av 1956, § 26-5.

Hva slags betingelser skal ligge til grunn for at arbeidsgiver skal kunne pålegge arbeidstaker overtid? Her gjøres en betydningsfull endring i at formuleringen om at overtid kan finne sted dersom det har oppstått *særlig* arbeidspress – som defineres av arbeidsgiver – fjernes.<sup>83</sup> Grunnen til at jeg trekker frem nettopp denne formuleringen er at det her ikke er snakk om et klart vilkår, men et element av subjektiv vurdering som tydeliggjør hvorfor rammebestemmelser skaper et fleksibelt reguleringsregime. Friberg viser til at loven med denne formuleringen ikke ga “noen skarp avgrensing av adgangen til å bruke overtidsarbeid”, men i stedet i realiteten gjorde alle andre vilkår overflødige.<sup>84</sup> Samtidig gis arbeidstaker rett til å bli fritatt fra overtidsarbeid på bakgrunn av helsemessig eller vektige sosiale grunner, eller av personlige grunner gitt at arbeidet uten tap kan utføres av andre.<sup>85</sup> Konsekvensen er at et element av subjektiv vurdering med hensyn til hvorvidt overtidsarbeid skal utføres, overføres fra arbeidsgiver til arbeidstaker.

Loven foretar også to presiseringer av betydning: ”Overtidsarbeid må ikke gjennomføres som en fast ordning (...)”.<sup>86</sup>, og den overtiden som gjennomføres må søkes fordelt slik at den ikke pålegger arbeidstakeren for stor belastning.<sup>87</sup> Formuleringer og bestemmelser som dette understreker poenget med at arbeidsmiljøloven er en rammelov. De setter i realiteten ingen begrensninger, men de sier noe om lovens retning og intensjon.<sup>88</sup> Også bestemmelsene for nattarbeid, søn- og helgedagsarbeid og med hensyn til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden gjennomgår de samme endringene som overtidsbestemmelsene.<sup>89</sup> Disse “reglene tar sikte på å forhindre unødig bruk av overtid”, som det står i et veiledningshefte for arbeidsmiljøloven.<sup>90</sup> Dermed fins det grunn for å spørre om behovet for slike innstramminger bygger på antagelser om hvordan arbeidsgiver gjør bruk av *unødig* overtidsarbeid. Det vil jeg vanskelig kunne si noe om, men så kan det vel sies at det ville ikke være behov for slike reguleringer dersom det ikke eksisterte sprikende interesser blant partene i arbeidslivet.<sup>91</sup>

---

<sup>83</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 49-1. Annet ledd c), og Arbeidervernloven av 1956, § 25-1, c). Formuleringen i sistnevnte lov; *uventet eller særlig* erstattes med kun *uventet*. Dette må betraktes som en betydelig endring da formuleringen *uventet* tilsier at noe ikke er planlagt, mens *særlig* kan være planlagt – og dermed vil stride mot lovens prinsipp med at overtid ikke skal gjøres til fast ordning.

<sup>84</sup> Friberg 1978, s. 256.

<sup>85</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 49-2.

<sup>86</sup> Arbeidervernloven av 1956, § 25-3 og Arbeidsmiljøloven av 1977, § 49-1. Annet ledd.

<sup>87</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 50-1. Første ledd.

<sup>88</sup> Se f.eks. Bjørnson 1993, s. 69-70.

<sup>89</sup> Se Arbeidervernloven av 1956, § 19-22 og 24, og Arbeidsmiljøloven av 1977, § 42-45 og 47.

<sup>90</sup> Arbeidsmiljøloven – *Økt innsats for bedre arbeidsmiljø*. Utgitt av Kommunal- og arbeidsdepartementet og Statens arbeidstilsyn, juni 1977, s. 18.

<sup>91</sup> Som Jakhelln også poengterer, så er reguleringen restriktiv på grunn av at arbeidstakeren står i et *underordningsforhold*.

Grepet strammes ytterligere ved at også rammene for fritiden gis samme type utforming. Først kan vi påpeke at arbeidsmiljøloven er den første loven av sitt slag som faktisk definerer fritiden. Denne utgår i sin tur fra arbeidstidsdefinisjonen, som forøvrig også er ny; "Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren står til arbeidsgiverens disposisjon."<sup>92</sup> Og videre: "Den tid arbeidstakeren ikke står til disposisjon for arbeidsgiveren regnes som fritid."<sup>93</sup> Lovens bestemmelser medfører videre en innskjerping av minimumsgrensen for fritid. Arbeidstidsordningen må etter loven være slik at der er en periode på minst 10 timers arbeidsfri mellom hver enkelt arbeidsperiode. Avvik inntil 8 timer kan forekomme, men kun i virksomheter bundet av tariff og i samråd med tillitsvalgte. I særlige tilfeller kan Arbeidstilsynet gi samtykke til friperioder også på under 8 timer.<sup>94</sup> Videre skal det gjennomføres en periode med fritid på minst 36 timer, som fortrinnsvis skal legges til søn- og helgedager.<sup>95</sup> Loven legger dermed i større grad til rette for at normalarbeidstiden primært skal avvikles på ukens fem første dager.<sup>96</sup> Tidligere medførte loven en friperiode på minst 24 timer, mens det ikke eksisterte noen døgngaranti.<sup>97</sup> Summen av disse bestemmelsene utgjør dermed et betydelig vern av fritidsfæren.

Det mest fremtredende trekket ved arbeidstidsbestemmelsene i den nye arbeidsmiljøloven, i forhold til tidligere lovgivning, er at den styrker normalarbeidstidens rammebetingelser, som jo representanten Hansen fra SV hadde understreket behovet for i sine uttalelser fra Stortingets talerstol (jf. innledningen i kapittelet). Fra Arbeidstilsynets side ble det hevdet at det ut fra det eksisterende regelverket var prinsipielt umulig å kontrollere overtidsbruken, da spesielt med hensyn til den hjemling som skapes av formuleringen *særlig arbeidspress*.<sup>98</sup> I praksis kan sykepleierne stå som et eksempel på at utstrakt bruk av overtid ikke var uvanlig.<sup>99</sup>

---

<sup>92</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 46-1. Første ledd. Bestemmelsen er ny, i betydningen at arbeidervernlov ikke ga noen definisjon på arbeidstid.

<sup>93</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 46-1. Annet ledd.

<sup>94</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 51-2.

<sup>95</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977, § 51-3.

<sup>96</sup> Se Arbeidervernloven av 1956, § 23-1. Annet ledd; hvor arbeidstiden i alminnelighet skal fordeles på ukens 6 første dager.

<sup>97</sup> Se Arbeidervernloven av 1956, § 28-3.

<sup>98</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 81; uttalelse nr. 12.

<sup>99</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 104-105; uttalelse nr. 23. Sykepleierforbudet antydnet at utstrakt overtidsbruk ikke var uvanlig praksis, og at sykepleierne var i en særlig vanskelig situasjon grunnet det omsorgsperspektivet som er en integrert del av virket deres.



Til tross for at flere arbeidstidsforkortelser i etterkrigstiden hadde sørget for kortere ukentlig normalarbeidstid, hadde ikke denne avgrensingen av fritidsfæren brakt med seg noe nytt tankegods til arbeidstidens område. For selv om arbeidstiden gradvis hadde blitt forkortet, lå det fra arbeidervernloven i 1956 en forutsetning om at den ble forkortet i bytte mot større adgang til å benytte overtidsarbeid.<sup>100</sup> Dermed ble det ikke nødvendigvis jobbet mindre, men lønnen var høyere dersom antallet timer forble det samme. Normalarbeidstidens rammevilkår, det regelverket som omslutter bestemmelsene om normalarbeidstid, sto relativt uendret siden normalarbeidstiden, da i form av 10-timersdagen, først ble vedtatt i 1915. Det reguleringsregimet som fikk sin form gjennom arbeidsmiljøloven i 1977 må ses som et forsøk på å endre dette.

Riktignok hadde arbeidstidsbestemmelsene fortsatt rammepreg, men ikke i tråd med Bjørnsons tolkning av loven i sin helhet – som et regelverk med et sterkere rammepreg. De nye arbeidstidsbestemmelsene gjør det vanskeligere å avvike fra normalarbeidstidsordninger, både ved at vilkårene for overtid ble strammet inn og at det ble dyrere og dermed mindre attraktivt for arbeidsgiver. I tillegg til dette foregår en redistribusjon av myndighet hvor styringsretten utfordres og det legges til rette for større autonomi for arbeidstakerne, riktig nok gjennom kollektive ordninger som arbeidsmiljøutvalg og tillitsmannsapparatet.

### **Et verktøy for sosial utjevning?**

Et karakteristisk aspekt ved debattene om arbeidsmiljøloven i april 1976 og mai 1977 er at det tilsynelatende ikke var noen stor uenighet om måten den var utformet. Enten skyldtes dette at det ikke var noen reell uenighet, eller så var det fordi de som var uenig visste at all motstand, grunnet at Arbeiderpartiet sammen med SV hadde rent flertall, var til ingen nytte. Den kritikken som kom gikk i hovedsak på prosess i stedet for sak.

Kristin Lønningdal fra Høyre mente eksempelvis at regjeringen hadde drevet en helt “eventyrlig saksbehandling” som vitnet om; “(...) maktarroganse som ikke kan godtas (...)”<sup>101</sup> Carl I. Hagen på sin side, stilte seg nærmest uforstående til Stortingets oppførsel. Han mente de partiene som var i mot loven førte en argumentasjon preget av frykt for å tape stemmer i forkant av det kommende stortingsvalget i 1977, og at de dermed i realiteten sviktet sine

---

<sup>100</sup> Se f.eks. Bjørnson 1993, s. 263-364.

<sup>101</sup> Kristin Lønningdal I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, s. 582-584 i Odelstings Tidende 1976-77.

velgere.<sup>102</sup> Hagen har et poeng i at mye av kritikken druknet gjennom det faktum at alle, med unntak av ALP (Anders Langes Parti for skatte- og avgiftslette), valgte å stemme for lovforslaget slik det forelå. ALP, som det eneste partiet som hadde tydelige innvendinger mot de nye arbeidstidsbestemmelsene. Partiets Erik Gjems-Onstad mente at dette handlet om å “(...) skaffe flere fordeler for fullt friske og arbeidsføre mennesker” og at det i realiteten ikke var behov for at det skulle være “(...) straffbart å sette folk i arbeid utover en bestemt normal arbeidstid.” I stedet burde man prioritere å heve reallønnen gjennom skattelettelser, hevdet han.<sup>103</sup> Dette var noe partiets representant Hagen også sluttet seg til, og tilføyde at dersom folk fikk valget mellom kortere arbeidstid og høyere lønn var det ikke sikkert like mange ville verdsette arbeidstidsforkortelser høyest lengre.<sup>104</sup> Det synet som ALPs representanter uttrykte kan i liten grad ha gitt resonans i Stortinget, for det ble knapt kommentert i debatten. Enkelte bekymringer om lovens konsekvenser kom likevel fram.

I komitéarbeidet hadde opposisjonen ytret bekymring på bakgrunn av at Regjeringen i for liten grad hadde utredet de økonomiske konsekvensene av reformen og at det dessuten var behov for en bred prinsipiell utredning om arbeidstidsspørsmålet. Lovens forkjempere i komiteen svarte det første med at de var “(...) innstilt på å treffe de nødvendige tiltak av økonomisk og annen art (...)” som var nødvendige for å gjennomføre forslaget på en forsvarlig måte.<sup>105</sup> Behovet for en prinsipiell utredning av arbeidstidsspørsmålet møtte anerkjennelse hos regjeringen, men det ble vurdert som underordnet i forhold til gjennomføringen av reformarbeidet og det skulle gå mange år før noen slik utredning forelå.<sup>106</sup> Selv om den prinsipielle debatten i stor grad uteble, kommer i alle fall begrunnelsen for å innføre et nytt regime tydelig til uttrykk.

1977-regimet må ses i lys av ambisjonsnivået for arbeidsmiljøloven i sin helhet. Saksordfører Thorbjørn Berntsen formulerte lovens intensjoner som: “(...) større hensyntagen til mennesket og den menneskelige faktor i arbeidslivet, øke trivsel og velvære, gjøre arbeidet mer meningsfylt, mer innholdsrikt og utfordrende, gi større muligheter for læring og personlig

---

<sup>102</sup> Carl I. Hagen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 2.april 1976, s. 287 i Odelstings Tidende 1975-76.

<sup>103</sup> Erik Gjems-Onstad I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 2.april 1976, s. 579 i Odelstings Tidende 1975-76.

<sup>104</sup> Carl I. Hagen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 2.april 1976, s. 281 i Odelstings Tidende 1975-76.

<sup>105</sup> Innst. O. nr. 45 (1975 – 76), s. 2.

<sup>106</sup> Noen slik utredning forelå ikke før i 1987. NOU 1987:9 A - *Arbeidstidsreformer* behandlet, ut fra ulike samfunnsvitenskapelige perspektiver, arbeidstiden på et prinsipielt nivå. Utredningen vil presenteres senere i oppgaven.

skapende utfoldelse.”<sup>107</sup> Riktignok kan vi vel hva arbeidstiden angår begrense oss til å si at det handlet om “(...) å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger.”<sup>108</sup> Hvordan er det så regelverket følger opp disse intensjonene? Representanten Arnt Hagen fra Senterpartiet setter fram trygghet og likhet som to idealer i det han totalt sett ser som ”en menneskeliggjøring av arbeidssituasjonen. “Vi får regler om arbeidstida som gjer at arbeidarane får ei kortare og betre regulert arbeidstid. Samstundes veit vi at akkordarbeidet er på veg ut, slik at arbeidet for mange skulle verte mindre slitande enn før.”<sup>109</sup> Hagen (SP) så likhet i arbeidstid mellom kjønn, yrker og næringer som et hovedmål i arbeidslivspolitikken, og dette dannet noe av hovedargumentasjonen for gjennomføringen av arbeidsmiljøloven.<sup>110</sup>

At det nye regimet var ment som et verktøy for sosial utjevning bekreftes av Ottar Brox fra Sosialistisk Venstreparti som særlig peker på ulikheter mellom funksjonærer og *andre arbeidere*. SVs arbeidstidspolitiske linje skiller seg imidlertid ut ved at de argumenterer for 6-timersdagen som den eneste måten å oppnå reell sosial utjevning.<sup>111</sup> Deres langsiktige mål om 6-timersdag og 30 timers arbeidsuke hang imidlertid også sammen med målet om full sysselsetting, som de mente det ville være nødvendig å *dele arbeidet* for å oppnå. Tanken om å direkte bruke allmenn arbeidstidsforkorting som et ledd i sysselsettingspolitikken har imidlertid i liten grad fått feste i det norske arbeidslivet, men vært vanligere i land med høyere arbeidsledighet.<sup>112</sup> Dette innebærer at selv om SV var helt vitale for at Arbeiderpartiet skulle kunne etablere sitt nye reguleringsregime, var det ikke nødvendigvis full enighet om innholdet i det nye regimet, med den hovedforskjell at SV virket å synes at Regjeringen ikke strakk seg langt nok.

På et punkt kan regjeringen sies å vike noe fra den politiske linjen de hadde lagt seg på i lovarbeidet. I løpet av våren 1976, ble det fra komiteens mindretall pekt på at det eksisterte

---

<sup>107</sup> Thorbjørn Berntsen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, s. 579 i Odelstings Tidende 1976-77.

<sup>108</sup> Thorbjørn Berntsen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, s. 580 i Odelstings Tidende 1976-77.

<sup>109</sup> Arnt Hagen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, s. 585 i Odelstings Tidende 1976-77.

<sup>110</sup> Arnt Hagen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, s. 586 i Odelstings Tidende 1976-77.

<sup>111</sup> Ottar Brox I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, s. 588-589 i Odelstings Tidende 1976-77.

<sup>112</sup> Isidorsson 2001, s. 1999-2000. Isidorsson viser til at den høye arbeidsledigheten i mange Europeiske land på 1980- og 1990-tallet førte til arbeidstidsforkortelser, og at man slik *delte* arbeidet. Byrkjeland viser til at det første del av 1990-årene på grunn av *solidaritetsalternativet*, hvor lønnsmoderasjon og arbeidsfred var virkemidlene, ikke ble noen diskusjon om å dele arbeidet. Se Isidorsson 2006, s. 62. Bjørnhaug viser til at det i mellomkrigstidens arbeidstidsdebatt var noen framstøt for 6-timers dagen, begrunnet ut fra tanken om å dele arbeidet, men at dette ikke slo an. Se Bjørnhaug 1985, s. 23-28.

store grupper selvstendig næringsdrivende som ikke ville komme inn under de nye arbeidstidsbestemmelsenes virkeområde, og som ut fra et rettferdighetshensyn etter den nye loven ville framstå som mindre privilegerte.<sup>113</sup> Med tanke på statusen som *selvstendige* kan denne innvendingen virke noe merkelig, da det her ikke finnes noe underordningsforhold som gir grunnlag for vern.<sup>114</sup> Flertallets svar setter derimot argumentet i et noe annet lys når de mener at i de aktuelle næringer måtte det være mulig for partene å komme til avtale som sikret like rettigheter.<sup>115</sup> I lys av at det lå et ideal om sosial utjevning til grunn for forkortelsen virker dette noe inkonsekvent. Selve idealet om å skape trygghet og utjevne ulikheter var trolig vanskeligere å kritisere, noe som bidrar til forståelse i hvorfor opposisjonen ikke kritiserte intensjonene med loven, tross at den grep inn i partsforholdet på nye måter.

Andre deler av den nye loven ville trolig vært lettere å angripe. Kanskje særlig de ulike måtene arbeidsgivers styringsrett innskrenkes i forhold til arbeidstidens, og dermed produksjonens organisering. Mens det tydelig ble ytret bekymring om kostnadseffektene i sin helhet som følge av reformene, ble disse inngrepene i liten grad direkte kritisert. Et hederlig unntak kom fra Høyres Martin Buvik som viste til at deler av arbeidslivet hadde problemer med å se for seg gjennomføringen av loven. I et intervju med Harstad Tidende hadde eksempelvis sykehussjefen i Troms uttalt at helsesektoren var presset som det var, “når så arbeidstiden skal settes ned på toppen av dette, vil det bli akutte problemer som jeg ikke forstår hvordan skal løses. Det er hevet over enhver tvil at det ikke er noe å hente på rasjonalisering og effektivisering.”<sup>116</sup> Kritikkk i denne retning ble møtt av en avvæpnende Thorbjørn Berntsen som hevdet at alle eventuelle minusfaktorer ved reformen ville bli eliminert av en nødvendig praktisk tilpasning i arbeidslivet.<sup>117</sup> Berntsen har et poeng i at nettopp slike tilpasninger har vært et fremtredende trekk ved arbeidstidens utvikling, og dermed fantes det en ende for hvor langt de kunne strekke denne typen økonomisk fundert kritikkk. “Loven har først og fremst bestemmelser som gjør at diskusjoner om kroner og øre blir uinteressante” uttalte Berntsen.<sup>118</sup> Det var et tegn på styrke at Norge var i stand til å gå inn

---

<sup>113</sup> Innst. O. nr. 45 (1975 – 76), s. 5.

<sup>114</sup> Jeg mener her at det virker noe merkelig at de borgerlige argumenterte for at staten skulle gripe inn og regulere arbeidstiden til *arbeidstakere* som ikke står i et underordningsforhold, men tvert i mot i utstrakt grad vil organisere tiden sin selv.

<sup>115</sup> Innst. O. nr. 45 (1975 – 76), s. 5.

<sup>116</sup> Martin Buvik I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 2. april 1976, s. 268 i Odelstings Tidende 1975-76

<sup>117</sup> Thorbjørn Berntsen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, s. 581 i Odelstings Tidende 1976-77.

<sup>118</sup> Thorbjørn Berntsen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, s. 578-579 i Odelstings Tidende 1976-77.

i så pass viktige sosiale reformprosesser.<sup>119</sup> Med det ignorerte han kjernen i kritikken, som var nettopp et spørsmål om Norge kunne håndtere slike reformprosesser.

Det reguleringsregimet som trer fram gjennom den nye arbeidsmiljøloven kan tolkes som et svar på kritikken mot den retningen arbeidslivet hadde utviklet seg. Klager på arbeidstempo skaper et rasjonale for å stramme inn arbeidstidens regulering. Behovet for ulik arbeidstid vil variere i ulike næringer, og å skape et strengere regime ville også kunne utjevne ulikheter mellom yrker og næringer. Ikke bare ville dette fremme større likhet i samfunnet, men også tryggere arbeidsplasser. I tillegg ville overtid som måte å organisere arbeidstiden fra arbeidsgivers side trolig bli mindre attraktivt i og med at den ble dyrere å avvikle. Dermed skapte regimet potensielt et insentiv hos arbeidsgiver for utforming av ny teknologi eller nye måter å organisere produksjonen som kunne bidra til effektivisering.<sup>120</sup> Dette var imidlertid ikke alle på Stortinget overbevist om.

Anton Skulberg fra Senterpartiet fryktet at de stadige forkortelsene ville føre til stadig økt intensitet i arbeidet, mens Gerd Kirste fra Høyre førte kritikken enda lengre: “(...) komiteens ønske om at arbeidstidsforkortelsen skal bli mest mulig reelle (...), er ønsketenkning.”<sup>121</sup> Samtidig som dette er kritikk av prinsipiell art, ble det også fra begge sider av opposisjonen hevdet at loven var blitt bedre enn ventet.<sup>122</sup> Om opposisjonen i Stortinget ikke uttrykte direkte misnøye med loven, viste de til at andre hadde gjort det. Representanten Lønningdal uttalte: “Det går ikke an å lukke øynene for at det vil kreve milliardbeløp.” Videre argumenterer hun, “Når vi så attpåtil er inne i en lavkonjunkturperiode, er det ikke rart at alle de krav som denne loven stiller har vakt forferdelse på næringslivshold.”<sup>123</sup> I det videre skal jeg se på hva denne forferdelsen gikk ut på.

---

<sup>119</sup> Thorbjørn Berntsen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 2. april 1976, s. 286 i Odelstings Tidende 1975-76.

<sup>120</sup> Byrkjeland viser til at helt tilbake til 1885 har det vært argumentert for at arbeidstidsforkortelser er realøkonomisk lønnsomt fordi det leder til produktivitetsgevinst. Dette henger sammen med fortettet arbeidstid, mer effektiv organisering og investering i ny teknologi. Han viser også til at det historisk har vært en sammenheng mellom arbeidstidsforkortelser og produktivitetsøke, men at det er usikkert om økningen har vært så kraftig at den har kompensert for hele reduksjonen. Se Byrkjeland 2006, s. 71.

<sup>121</sup> Gerd Kirste I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 2. april 1976, s.275-276 i Odelstings Tidende 1975-75.

<sup>122</sup> Både representantene Brox (SV) og Lønningdal (H) uttalte dette: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, henholdsvis s. 582-584 og 588-589 i Odelstings Tidende 1976-77. I korte trekk var bakgrunnen for uttalelsene henholdsvis at loven kunne få for sterkt eller for svakt rammepreg.

<sup>123</sup> Gerd Kirste I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 2. april 1976, s.275-276 i Odelstings Tidende 1975-75. Hun påpeker dermed, i motsetning til hva Bjørnhaug sier om arbeidstidens utvikling, at det her ble gjennomført en arbeidstidsforkortelse i en lavkonjunkturperiode.

## Et nytt regime, for hele arbeidslivet?

Mens LO, som jo hadde fått sine interesser inn i lovforslaget fra begynnelsen av, var opptatt av å verne om de formuleringer som sto der, sto NAF steilt i mot og mente at lovens utforming i liten grad var forankret i virkeligheten.<sup>124</sup> Og nettopp virkelighet utgjør et stikkord her, for det er tale om tildels svært ulike virkelighetsoppfatninger.

Det gjennomgående trekket ved arbeidsgivernes versjon, er at de var *fornøyde* med forkortelsen av den alminnelige arbeidstid – men, reagerte på de mer omfattende endringene av regelverket. De var særlig skeptiske til det de med rette kalte “(...) en vesentlig begrensning av adgangen til å anvende overtidarbeid.”<sup>125</sup> Med den kraftige reduksjonen av normalarbeidstiden som ble foretatt kunne de vanskelig se behovet for at man også foretok en innstramming av overtidsreglementet. Arbeidsgiverne hevdet at de allerede hadde strenge regler for overtidsbruk, regler som var forankret i rasjonelle driftsformer og man hadde generelt liten forståelse for at rasjonelle driftsformer kunne være helsefarlige.<sup>126</sup>

Mye diskutert var formuleringen *særlig arbeidspress*, en formulering som hadde så sterk kraft at den gjorde resten av vilkårene overflødige. Så lenge regelverket hadde en slik formulering, eksisterte det ikke noen reell avgrensning av adgangen til å bruke overtidarbeid. Resultatet var at det *særlige arbeidspresset* kunne *oppstå* ved situasjoner arbeidsgiveren selv kontrollerte, eksempelvis ved å øke ordrebasen utover virksomhetens normalkapasitet.<sup>127</sup> Vi er ikke kjent med, uttalte Handelsnæringens arbeidsgiverforeninger, at “(...) arbeidervernlovens någjeldende bestemmelse har ført til misbruk.” Videre la de til at uansett, tatt i betraktning de innstramminger som ble gjort i overtidsbestemmelsene forøvrig, ville denne omdiskuterte formuleringer være *mindre* betenkelig innenfor rammen av en ny lov.<sup>128</sup>

---

<sup>124</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 126; uttalelse nr. 33.

<sup>125</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 130; uttalelse nr. 33. I det hele kan det argumenteres for at arbeidsgiverne i liten grad aksepterte det nye vernebegrepet som ble innført med arbeidsmiljøloven.

<sup>126</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 130-133; uttalelse nr. 33.

<sup>127</sup> Friberg 1978, s. 256. Odd Friberg har utgitt kommentarer til arbeidervernlovgivningen siden 1960-tallet. Hans kommentarer til arbeidsmiljøloven er den mest brukte i Norge, og dette er den første utgaven etter at loven kom. Friberg har forøvrig vært tilknyttet Direktoratet for Arbeidstilsynet i mange år.

<sup>128</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 145; uttalelse nr. 36. Det burde heller være åpning for partene til å avtale arbeidstid utover grensene for den daglige og ukentlige arbeidstid, mente de. En ordning som, slik de foreslår, i så fall ville skapt et inkonsekvent regelverk og dermed undergravd det helhetlige vernet loven forsøkte å skape – hvor det å skape en fast ordning for arbeidstid og fritid har forrang (Se Friberg 1978, s. 253). Forøvrig er det noe merkelig hvordan arbeidsgiverne argumenterer for at en ordning som *ikke* er betenkelig skal kunne bli *mindre* betenkelig.

Arbeidsgiverne fikk støtte fra Arbeidstilsynet i at et for restriktivt regelverk kunne skape flere problemer enn det løste. For det første pekte de på at det fra arbeidstakers side forelå et behov for fleksibilitet, og “lovutkastet inneholder ingen bestemmelser om adgang til fleksibel eller redusert arbeidstid”.<sup>129</sup> Videre mente tilsynet at et for restriktivt regelverk ville bli vanskelig å håndheve, og dermed kunne bidra til en praksis med stilltiende aksept for ulovlig bruk av overtid. “Dersom lovutkastet ikke blir lempet i retning av direktoratets forslag, frykter man en ytterligere utglidning av den ulovlige overtidsbruken.”<sup>130</sup> Tilsynets erfaring var at det ble drevet overtidsarbeid langt utover de grenser som kunne forsvares, og som loven ga dispensasjon for. Denne praksisen eksisterte til tross for at tilsynet ga dispensasjoner for opp til 30 timer mer per uke enn hva arbeidsmiljøloven ville gi tillatelse for, noe både arbeidsgivere og arbeidstakere oppfattet som restriktivt. Effekten ville trolig være at dispensasjonspågangen ville øke kraftig og føre til at for få saker ville få den behandling de fortjente. Å være mer opptatt av å skape sterke normer, enn å se på hva som var gjennomførbart – både basert på partenes holdninger og vanlig praksis, ville derfor være å legge loven på et lite *realistisk* plan.<sup>131</sup> Arbeidsmiljølovens forkjempere var i liten grad lydhøre for kritikk og Arbeidstilsynets innvendinger gikk for lukkede ører. At loven beholdt sin form, var nødvendig for å gjennomføre statsminister Brattelis visjon om å skape et samfunn der *alle* skulle “(...) kunne gjøre sin gjerning.”<sup>132</sup> Men ble arbeidsmiljøloven en lov for alle?

Heiret har hevdet at arbeidsmiljøloven først og fremst var; “(...) skrevet for å ta vare på industriarbeiderne.”<sup>133</sup> Et perspektiv som også kommer til uttrykk hos mange av de organisasjonene som uttalte seg. Først var det de som påpekte at loven i for liten grad var laget for *hele* arbeidslivet. Politiet mente loven primært hadde sin forankring i det private næringsliv, og fant støtte for dette hos YS.<sup>134</sup> Mens sykepleierer – som Heiret – sa eksplisitt at loven virket å være skapt ut fra virkeligheten i industrien.<sup>135</sup> På et annet nivå ble det hevdet at den arbeidstidspolitikken regjeringen la opp til sto i direkte konflikt med vel så viktige politiske linjer, også her var det særlig kriminal- og helsesektoren som markerte seg.<sup>136</sup> Til

---

<sup>129</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), s. 35.

<sup>130</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 81; uttalelse nr. 12.

<sup>131</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), s. 38-39.

<sup>132</sup> Se f.eks. Bjørnson 1993, s. 219-220.

<sup>133</sup> Heiret I: Heiret, Korsnes, Venneslan og Bjørnson 2003, s. 170.

<sup>134</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 113; uttalelse nr. 28; og, s. 118; uttalelse nr. 30.

<sup>135</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 104-105; uttalelse nr. 23.

<sup>136</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), vedlegg, s. 36-40; uttalelse nr. 3; og, s. 42-43; uttalelse nr. 4.

sist kom Justisdepartementet med en innsigelse som stiller spørsmål ved om loven ville være i stand til å oppfylle sine intensjoner.

Generelt vil Lovavdelingen bemerke at de regler om normal arbeidstid som gjelder etter arbeidervernloven av 1956, bygger på forutsetningen om arbeidstakere som arbeider full dag. Utkastet gjør ingen endring i dette. (...) Dette rammer spesielt f.eks. kvinner og uføre, og kan virke slik at disse gruppene blir holdt utenfor arbeidslivet.<sup>137</sup>

Spørsmålet her er av en helt grunnleggende art. Nemlig hvem er loven lagd for – hvem er *arbeidstakeren*? Dette var spørsmål som i liten grad ble behandlet i Stortinget, og spørsmålet blir da hva som var den egentlige intensjonen med lovarbeidet. Enten var ikke målet, som uttalt, å skape en lov som var i samsvar med utviklingen, eller så var oppfatningen om hva som ville være i samsvar med utviklingen feil. Arbeidsmiljøloven ble utformet som en rammelov, en lov hvor det skulle være rom for partene å tilpasse seg de ulike bestemmelser. En av grunnene til dette var at arbeidslivet var mangfoldig, og det var vanskelig å gi bestemmelser som *passet* like godt i alle deler av det. Målet var derfor å lage en lov som ville dekke de *vanligste* situasjonene.<sup>138</sup> Men arbeidstidsbestemmelsene fikk et svakere rammepreg enn resten av loven, og regjeringen måtte tåle kritikk for å ikke være en lov for hele arbeidslivet.

## Avslutning

### Et trykkesystem

Sejersted peker på måten arbeidsmiljøloven i 1977 grep inn i styringsretten og hevder den representerte et “radikalt sprang” i norsk historie.<sup>139</sup> Han har også hevdet at loven utgikk fra en moralsk teori av demokratisk merke, og med det viser han til de nye måtene de ansatte skulle gis innflytelse på arbeidsplassen.<sup>140</sup> Slik jeg har tolket arbeidstidsbestemmelsene, mener jeg disse kan forstås slik Sejersted her forstår loven som et hele. Ut fra en slik

---

<sup>137</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), s. 35.

<sup>138</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975 – 76), s. 9.

<sup>139</sup> Sejersted 2005, s. 390-391. Han peker her blant annet på arbeidstidens organisering som et vesentlig område. Ellers viser han til § 12 i sin helhet, og hevder den var viktig ut fra et demokratisynspunkt.

<sup>140</sup> Sejersted 2000, s. 221. Her er det snakk om de teorier om medbestemmelse på arbeidsplassen som ble utviklet på bakgrunn av de norske samarbeidsforsøkene for de fleste kjent gjennom Einar Thorsrud.



fortolkning ligger et nytt og mer helhetlig vernehensyn til grunn for arbeidstidens regulering, noe som understreker at arbeidstiden i fremtiden skulle organiseres ut fra andre hensyn enn produksjon og lønnsomhet. Også Byrkjeland, som har påstått at lite ble gjort med arbeidstiden i arbeidsmiljøloven, slutter seg til at reduksjonen av unntaksadgangen i arbeidstidsbestemmelsene i det minste skapte mindre rom for arbeidsgiver.<sup>141</sup>

Litteraturen tar i liten grad for seg utviklingen av detaljbestemmelser for arbeidstidens regulering. Den litteraturen som har behandlet arbeidstiden mer generelt, viser til at lite skjedd i 1977, men at forkortelsen av normalarbeidstiden i 1976 var viktig. Kildematerialet åpner også for flere tolkninger. Ved å rette søkelys mot overtidsbestemmelsene mener jeg å ha vist at vi kan snakke om et nytt reguleringsregime. Dette er imidlertid ikke like tydelig når vi går inn i den arbeidstidspolitiske debatten, som virker å ha blitt unndratt for de store kontroversene. Samtidig er ikke et slikt nytt reguleringsregime et klart artikulert prosjekt hos de som fremmet arbeidsmiljøloven, og i heftet *Økt innsats for bedre arbeidsmiljø*, en innføring i loven for dens brukere utgitt av Arbeidstilsynet og Kommunal- og arbeidsdepartementet, kan vi lese at: “Det er foretatt relativt små realitetsendringer i arbeidstidsbestemmelsene i forhold til arbeidervernloven. Dette skyldes blant annet at det parallelt ble med arbeidet med den nye arbeidsmiljøloven ble gjort viktige lovendringer i arbeidervernloven.”<sup>142</sup> Her er det altså en konsensus blant flere om at det er allmenn forkorting av normalarbeidstiden som står fram som det sentrale ved perioden.

Den juridiske litteraturen gir meg imidlertid støtte i tanken om at det er noe nytt som skjer med arbeidstidens regulering i arbeidsmiljøloven av 1977. Som Friberg har skrevet, (så) hadde formuleringen som tillot overtidsarbeid ved *særlig arbeidspress* nok kraft i seg til å oppheve resten av regelverket. Jeg mener det vi ser med reguleringsregimet, som fikk sin form gjennom arbeidsmiljøloven i 1977, er at det bryter med hva som hadde vært sedvane i arbeidslivet, (nemlig) at partene innenfor rammen av loven hadde relativt stort spillerom. Måten tidligere lovgivning var utformet må dermed ha hatt et overordnet hensyn i nettopp det at partene skulle ha rom til å ordne opp seg i mellom, uten særlig inngripen fra det offentlige gjennom tydelige vernebestemmelser. Det nye regimet legger et annet hensyn til grunn, et som utgår mer fra den enkelte arbeidstakers behov enn partene som sådan. Det er her tale om

---

<sup>141</sup> Byrkjeland 2006, s. 47.

<sup>142</sup> Arbeidsmiljøloven – *Økt innsats for bedre arbeidsmiljø*. Utgitt av Kommunal- og arbeidsdepartementet og Statens arbeidstilsyn, juni 1977, s. 16.

en sterkere vektlegging av det underordningsforholdet arbeidstakerne står i, og dermed behovet for å sikre enhver arbeidstaker et sett med rettigheter.

De nye overtidbestemmelsene skaper, gjennom innstramming av rammetallene, en redistribusjon av myndighet – særlig det at et element av subjektiv vurdering flyttes fra arbeidsgiver til arbeidstaker – og en tydeligere avgrensning av fritidsfæren, både et mer helhetlig vern av arbeidstakeren og en sterkere norm for hvordan arbeidstiden bør organiseres. Særlig viktig er det at man skal unngå perioder med høy konsentrasjon av arbeidstiden, og at ordninger utenfor lovens hovedregel skal avtales gjennom det kollektive rammeverket. Med andre ord, en måte å ivareta den enkeltes integritet gjennom kollektive løsninger: Et trygghetssystem tuftet på en vernebasert rettighetstenkning. Slik tenkning må forstås ut fra to sentrale verdier: likhet (universalitet), og grunnleggende trygghet. Sejersted mener at begrunnelsen for den restriktive lov ligger i det sosialdemokratiske normunivers.<sup>143</sup> Hva betyr dette? I de fleste fortellinger om det norske sosialdemokratiet står universell velferd og demokratisering av arbeidsliv sentralt.<sup>144</sup> Det handler om å gi medlemmene full trygghet og ikke minst kontroll over de faktorene som påvirker livene deres.<sup>145</sup> Slik representerer fortellingen om sosialdemokratiet en fortelling om et regime hvis logikk er fundert på likhet og trygghet, i stor grad slik for eksempel representanten Hagen oppfattet det reguleringsregimet som ble innført med arbeidsmiljøloven.<sup>146</sup>

I det neste kapittelet vil forestillingene om et regime knyttes nærmere opp mot ideen om normunivers, og hvordan disse to gjenspeiler ulike perspektiv i politikken på hvor fritt den enkelte står i forhold til tidskonstitueringen.

---

<sup>143</sup> Sejersted 2003, s. 132.

<sup>144</sup> Furre 1999, s.246 og Nordby 1990, s7.

<sup>145</sup> Se bl.a. Furre 1999, s. 150.

<sup>146</sup> Arnt Hagen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 26.mai 1977, s. 586 i Odelstings Tidende 1976-77.

# Kapittel 3

## - *Brytningstid*

### Innledning

#### En tid for endring

I 1984 hevdet Høyres Jan Petersen at vi bevegde oss mot “(...) et friere og mer desentralisert samfunn (...)”. Han mente lovgiverne måtte ta hensyn til at vi ikke lengre levde i et “(...) 9 til 4-samfunn hvor alle gjør ting samtidig.”<sup>147</sup>

I sine observasjoner av et samfunn i endring driver Petersen her polemikk mot de som hadde kjempet for arbeidsmiljøloven. Dette kan han gjøre fordi det reguleringsregimet vi så komme på slutten av 1970-tallet ikke hvilte på trygg grunn. I dette kapitlet skal vi følge arbeidstidens utvikling i et litt lengre løp. Gjennom tre reformer, henholdsvis i 1983, 1984 og 1995 foretas større og mindre justeringer i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Kapitlet tar utgangspunkt i disse tre reformene og spør:

*Kommer tendenser mot et friere og mer åpent samfunn til uttrykk gjennom skifter i reguleringsregime i perioden? Betyr disse endringene at vi ser et nytt normunivers danne grunnlaget for arbeidstidens regulering? Og til slutt, hva slags perspektiv på tidens konstituering kan vi lese ut av et reguleringsregime?*

I dette kapitlet vil jeg ta for meg hvordan det reguleringsregimet som ble innført i 1977 utfordres i denne perioden, om dette leder til et skifte i reguleringsregime, og om kildene gir uttrykk for at det skjer et skifte i normunivers i perioden, slik teorier om det sosialdemokratiets sammenbrudd skulle tilsi. Foruten arbeidstidsbestemmelsene og Stortingsforhandlingene vil jeg her basere meg på relevant arbeidsmarkedsstatistikk. Furre og Sejersteds teorier om sosialdemokratiets sammenbrudd på 1980-tallet, karakteriseres ved at to retninger i politikken brytes, og en liberalistisk linje avløser sosialdemokratiet. Ut fra de

---

<sup>147</sup> Jan Petersen I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 20. mars 1984, s. 270 i Odelstings Tidende 1983-84.

handlings- og historieteoretiske perspektiv jeg introduserte i kapittel 1, vil jeg drøfte implikasjonene av disse to retningene for arbeidstidspolitikken. Dette vil jeg gjøre i lys av min tolkning av perioden og i lys av teoriene om sosialdemokratiet. Først er det imidlertid nødvendig med et blikk på noen hovedlinjer ved utviklingen i perioden.

### **Et nytt frihetsideal**

Det er særlig to tendenser, med hensyn til arbeidstid, som peker seg ut fra 1950-tallet og fram til våre dager. Først, at det hadde vært en konvergerende tendens fram mot 1970-tallet. Flere og flere hadde lik arbeidstid, både med hensyn til lengde og plassering.<sup>148</sup> Det andre trekket, som ble en mot-trend, var kvinnes inntog i arbeidsmarkedet – og da primært som deltidsarbeidende. Dette er en utvikling som skyter fart utover 1970-tallet, men som begynte tidligere og var en trend allerede da lovarbeidet ble initiert. I perioden 1969 til 1976 steg andelen deltidsansatte fra 5,6 til 28,4 prosent.<sup>149</sup>

Disse tendensene gir grunnlaget for en kritikk mot 1977-regimet, primært ved at det blir tydelig at loven ikke dekker hele arbeidslivet, slik blant annet arbeidstilsynet hadde vært bekymret for, og at regimet slik det ble utformet faktisk ignorerte en viktig tendens i utviklingen. I tillegg til dette hadde Arbeidstilsynet pekt på at behovet for fleksibel eller redusert arbeidstid allerede var et framtrædende trekk ved arbeidsstokken, noe regimet heller ikke tok høyde for. Et annet poeng er hvordan LO/DNA som politiske initiativtakere kunne overse at deltidsarbeidet var en faktor i utviklingen. Spørsmålet hadde nemlig vært oppe til drøfting i LO allerede i 1964.<sup>150</sup> På bakgrunn av denne kritikken er det vanskeligere å se loven i lys av et ideal om sosial utjevning, og det kan reises spørsmål om dette ikke rokker ved lovens legitimitet og dermed regimets grunnvoller.

I tillegg til kvinnes inntog var det også betydelige endringer i sysselsettings- og yrkesstruktur. Her pekes særlig på at stadig flere arbeider innen tertiærnæringen.<sup>151</sup> Konsekvensen er at arbeidslivet utover 1980-tallet antas å være preget av et større mangfold, både demografisk og med hensyn til preferanser blant arbeidstakerne. Med et større mangfold

---

<sup>148</sup> Byrkjeland 2006, s. 45.

<sup>149</sup> NOU 1980:52, s. 51.

<sup>150</sup> NOU 1980:52, s. 60.

<sup>151</sup> NOU 1999:34, s. 23.

stilles det spørsmål ved graden av standardisering og måten det offentlige griper inn i den enkeltes liv.

“På relativt kort tid skulle det gamle ideal om *likhet* erstattes av *frihet* og det gamle ideal om *enhet* av *mangfold*. (...) Den individuelle frigjøringsform brøt ned det kollektive normfundament som den sprang ut av.”<sup>152</sup> Slik beskriver Sejerstedt en mentalitetsendring som preger overgangen til 1980-tallet. På visse måter var ikke kritikken nå veldig annerledes fra den som hadde kommet i overgangen til 1970-tallet, for også da hadde man snakket om umyndiggjøringen av arbeidstakeren. Akkurat dette aspektet med den enkeltes rett, skulle imidlertid anta nye dimensjoner utover 1980-tallet, og det er forlokkende å ty til Furre forklaring med at sosialdemokratiet hadde født sin egen bytting.<sup>153</sup>

Hvorvidt det er snakk om en grunnleggende endring en et skifte i normunivers er vanskelig å fastslå. Det som er klart er imidlertid at det skjedde hva mange har kalt en liberalisering, innenfor mange segmenter av samfunnet. Særlig blir dereguleringen av diverse markeder trukket fram.<sup>154</sup> At denne dereguleringen kom som en følge av endringer i det politiske landskapet, som gjerne samles under betegnelse høyrebølgen, virker også relativt klart.<sup>155</sup> Disse endringene skjedde både ved at velgermassen flyttet på seg, men også ved at partiene flyttet seg i terrenget. Viktigst i denne sammenhengen er tanken om at Arbeiderpartiet undergikk en ideologisk endring i løpet av 1980-tallet, noe det er bred konsensus om.<sup>156</sup> Thorbjørn Jagland har uttalt at Arbeiderpartiet så det som et problem at de borgerlige partiene hadde fått monopol på *enkeltmenneskets frihet*. Partiet ønsket å vise at denne friheten ble best

---

<sup>152</sup> Sejersted 2005, s. 518.

<sup>153</sup> Furre 1999, s. 303.

<sup>154</sup> Overgangen fra 1970 til 1980 tallet settes gjerne i sammenheng med et ideologisk skifte hvor man beveger seg fra Keynesianismens tro på statlig styring og kollektive løsninger til Milton Friedmans markedsliberalisme. Heiret viser til at også Norge er blitt satt inn i en slik forståelsesramme, og peker på deregulering av kreditt- og boligmarkedet samt opphevingen av mediamonopolet. Heiret 2003, s. 181.

<sup>155</sup> Furre mener at Høyrebølgen kulminert med valget i 1981. Etter valget var det bare 5 % som skilte Høyre og Arbeiderpartiet, mot ca 25 % ved de fleste valg i etterkrigstiden. I tillegg kom Fremskrittspartiet (tidligere ALP) inn på Stortinget igjen. Han setter dette i sammenheng med blant annet forvitringen av fellekskapsidealet. Furre 1999, s. 364-367. Furre og Sejersted har ulike tolkninger av Høyrebølgen, hvor Sejersted ser Høyre som forvalter av en sosialdemokratisk orden etter at Arbeiderpartiet selv hadde destabilisert dette systemet. Sejersted 2006, s. 64.

<sup>156</sup> Karen R. Tjerneshaugen har i forbindelse med sin hovedoppgave om den ideologiske endringen i Arbeiderpartiet på 1980-tallet undersøkt en bred front av litteratur som tar for seg dette spørsmålet. Basert på Jostein Nyhamars *Arbeiderbevegelsens historie Bind 6 - Nye utfordringer 1965-1990*, Berge Furre *Norsk historie 1905-1990*, Edgeir Benums *Overflod og fremtidsfrykt*, Rune Slagstads *Nasjonale strategier*, Francis Sejersteds *Norsk Idyll*, en artikkel skrevet av Tore Grønlie og Øyvind Grøndahl, og diverse biografier, inkludert Gro Harlem Brundtlands selvbiografi *Dramatiske år 1986-1996*, om Gro Harlem Brundtland, har hun funnet at litteraturen enes om “(...) at Arbeiderpartiet gjennomgikk en nyorientering i løpet av tiåret (1980-tallet).” Se Tjerneshaugen 2006, s. 14-15.

sikret gjennom tradisjonelle felleskapsløsninger.<sup>157</sup> I frihetsdebatten som preget Arbeiderpartiet hele Stortingsperioden 1985 til 1989 ble arbeidstid valgt ut som et satsingsområde, noe som peker framover mot reformen i 1995.<sup>158</sup>

## Arbeidstidens utvikling

### Fleksibilitet og arbeidstidens lengde

De tre reformene i perioden har ulik motivering og ulike konsekvenser. Deltidsreformen i 1983 er en styrking av deltidsarbeidernes rettigheter, og må forstås på bakgrunn av den kritikken mot arbeidsmiljøloven som gikk på at regimet ikke tok hensyn til hele arbeidslivet. Dermed tar reguleringsregimet innover seg den tiltagende tendensen med deltidsarbeidere, og i og med at hovedtyngden av disse er kvinner gis regimet også et tydeligere likestillingspreg. Et annet poeng med deltidsreformen er at den først ble fremmet av Brundtland-regjeringen, for så å bli trukket tilbake og fremmet på nytt, så og si uforandret, av Willoch-regjeringen som overtok etter valget i 1981. Året etter deltidsreformen gjennomfører Willoch-regjeringen en oppmykning av en del sentrale bestemmelser, blant annet overtidsreglene. Dette må forstås mer som en forlengelse av kritikken mot regimet som *for strengt*, og gir grunn til å stille spørsmål ved de borgerliges passive holdning da det nye regimet ble innført i 1977. Til sist er det 1995-reformen som inngår i en revisjon av hele arbeidsmiljøloven. Reformen fikk sin form på bakgrunn av *Arbeidsmiljøutvalget*, nedsatt i 1989 for nettopp å foreta en tiårs revisjon av loven.

Deltidsreformen var resultatet av et utvalg som kort tid etter 1977-loven trådte i kraft ble nedsatt for å "(...) utrede de økonomiske sysselsettingsmessige, administrative og sosiale muligheter for at arbeidstakere som ønsker det i større grad skal få kunne velge mellom arbeid og fritid."<sup>159</sup> Bakgrunnen for dette var den økende andelen deltidsarbeidende, særlig kvinner, i arbeidslivet med de følger dette kunne få for sosiale relasjoner.<sup>160</sup> Dermed virker det som et forsøk på å umiddelbart kompensere for noe av regimets utilstrekkelighet. *Deltidsutvalget*, som det har blitt kalt, fant det nødvendig å legge til rette for at arbeidstakere i større grad

---

<sup>157</sup> Tjerneshaugen 2006, s. 54.

<sup>158</sup> Tjerneshaugen 2006, s. 54.

<sup>159</sup> NOU 1980:52, s. 7.

<sup>160</sup> NOU 1980:52, s. 7-8.

kunne velge kortere arbeidstid.<sup>161</sup> Reformene medførte to endringer i regelverket, nemlig lovfestet rett til redusert arbeidstid (jf. § 46 A-1 til 7) og bestemmelser for merarbeidstid (jf. § 49-1 og 2). De sentrale bestemmelser er her § 46 A-1:

En arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten.<sup>162</sup>

Og, endret § 49-1 og 2, hvor den sentrale bestemmelse er i 1. annet ledd:

For arbeidstaker som har redusert arbeidstid (jfr. § 46 A) eller som er deltidansatt, regnes den arbeidstid som går utover den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid, som merarbeid.”<sup>163</sup>

Bestemmelsene knytter fleksibiliteten eksplisitt til kortere arbeidstid, noe som er nytt da fleksibilitet tradisjonelt har vært mer forbundet med behovet for lengre arbeidstid. For eksempel så vi i forrige kapittel hvordan det var sedvane blant partene å ta høyde for en betydelig andel overtidsarbeid.<sup>164</sup> Dette har å gjøre med at deltid, som arbeidstidsforkortelse, er en annen type reform enn der hvor det gjennomføres allmenn forkortelse av den alminnelige arbeidstid. Forskjellen er at deltid handler om valg av fritid, foran lønn, og er følgelig ikke en forkortelse hvor arbeidsgiver har økonomisk kompensasjonsplikt. Dermed har reformen rent politisk et mer sosialt preg, noe som også kommer til uttrykk i lovforslaget: “Lovforslaget tar særlig sikte på å gi småbarnsforeldre, personer med omsorgsforpliktelser og eldre/syke

---

<sup>161</sup> NOU 1980:52, het egentlig *Valg av arbeidstid*. Men det ble også kalt Rødseth utvalget – etter komiteens leder.

<sup>162</sup> Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø, etter vedtak om endring 9. desember 1982. Friberg viser til at det ligger flere reserver i dette vedtaket: “Det må imidlertid foreligge et betydelig behov for redusert arbeidstid om denne skal gis på velferdsmessig grunnlag, og dette er understreket ved at det i loven er satt *vektige* velferdsgrunner. (...) Bestemmelsene griper inn i arbeidsgivers styringsrett, og det er en viktig reservasjon at bruken av retten til kortere arbeidstid ikke skal føre til særlige ulemper for virksomheten. (...)” Se Friberg 1983, s. 281.

<sup>163</sup> Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø, etter vedtak om endring 9. desember 1982. Merarbeid er arbeidstid utover den faste avtalte, men innenfor lovens grenser for den alminnelige arbeidstid (Se Friberg 1983, s. 294). Følgelig medfører ikke merarbeidstid noen økonomisk kompensasjonsplikt for arbeidsgiver, men arbeidstaker forbeholder retten til å si nei, gitt at ikke spesielle vilkår foreligger. Merarbeidstid reguleres dermed likt som overtid, med unntak av kompensasjonsplikten. Dersom merarbeidet medfører at den totale arbeidstid går utover rammene for den alminnelige arbeidstid, skal dette regnes som overtid, og følgelig kompenseres, uavhengig av den avtalte arbeidstid. Intensjonen med dette er en rettighetsutvidelse for de som jobber deltid, altså de med et timeantall som er lavere enn hva loven angir som den alminnelige arbeidstid.

<sup>164</sup> Se også Friberg 1978, s. 255.

arbeidstakere rett til redusert arbeidstid”.<sup>165</sup> For arbeidsgivers del vil dette trolig ha mer rent organisatoriske følger, enn store økonomiske.

Det grunnleggende hensyn her virker å være sosial utjevning, som ved 1977-loven, og kanskje særlig ut fra et likestillingsperspektiv. Selv om dette åpner for andre arbeidstidsordninger vil jeg dermed mene at vi i hovedsak kan snakke om en forlengelse av regimet fra 1977, da det virker å bygge videre på de samme intensjonene. Sosialistisk Venstrepartis Kjellbjørg Lunde hevdet på sin side at deltidsreformen i sin foreslåtte form ville utgjøre “ein heilt overflødig lov.” Utsagnet begrunnet hun med at denne retten til redusert arbeidstid var så betinget at det knapt kunne kalles en rett.<sup>166</sup> Hun siktet her til de svært begrensede vilkårene for å innføre ordning med redusert arbeidstid. Dette vil jeg komme tilbake til, men først skal vi forflytte oss et år fram i tid, til et forslag som innebærer potensiell utviding av arbeidstiden, og en tydeligere bevegelse i retning av et regimeskifte.

“I og med den betydelige nedkorting av den alminnelige arbeidstiden som har funnet sted de siste 25 årene, synes det mindre betenkelig å åpne for en noe større adgang til å fravike lovens hovedregler.” Uttalelsen kom fra Kommunal- og arbeidsdepartementet i 1981, og markerer begynnelsen på arbeidet fram mot oppmykingen av arbeidstidsbestemmelsene i 1984. Lettere adgang til natt-, søn- og helgedagsarbeid uten hinder av vilkårene for slikt arbeid, mulighet til forlengelse av arbeidet ved forberedende og avsluttende arbeid, noe bredere adgang til gjennomsnittsberegning og noe lemping på overtidsbestemmelsene.<sup>167</sup> Disse endringene medfører en mindre tydelig avgrensning av den alminnelige arbeidstid og dermed normalarbeidstidsordninger. Friberg mener at:

Når det gjennomføres begrensning av den alminnelige arbeidstids lengde, er det en forutsetning at loven samtidig regulerer adgangen til å arbeide overtid. Uten klare vilkår og rammer for overtidsarbeid vil resultatet ellers bli at arbeidet skyves over på overtid, og den effektive begrensning av arbeidstiden kan bli illusorisk.<sup>168</sup>

---

<sup>165</sup> Innst. O. nr. 29 (1982-83), s. 1. Forøvrig blir det også eksplisitt markert av forslagene er en del av Regjeringens likestillingspolitikk, noe som understreker poenget med hva slags type forslag det er snakk om her.

<sup>166</sup> Referat fra forhandlinger i Odelstinget 9. desember 1982, s. 215 i Odelstings Tidende 1982-83. Denne innvendingen ytret av SVs Kjellbjørg Lunde hadde primært sitt utspring i formuleringen “(...) dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlig ulempe for virksomheten.” I Regjeringens forslag til § 46-1.

<sup>167</sup> Ot. prp. nr. 79 (1982-83), s. 1.

<sup>168</sup> Friberg 1983, s. 219.



Nå er det ikke snakk om noe “enten-eller”. Reformen i 1984 er en oppmyking, men ingen rasing av bestemmelsene – og vi kan ikke snakke om en totalt illusorisk begrensning av normalarbeidstiden. Mitt poeng er at det er en noe annen vektning av hensyn i debatten her, enn ved deltidsreformen og ikke minst ved arbeidsmiljøloven. Dermed kan det muligens være tale om at 1977-regimet utfordres.

Nytt med 1984-reformen er at det i mindre grad vektlegges at utgangspunktet for en bestemmelse skal være de vanligste situasjoner. Eksempelvis i forhold til endringene i § 45 A hvor flertallet innrømmer at bestemmelsen hovedsaklig vil komme til sin rett “(...) på spesielle områder og i spesielle arbeidssituasjoner, og ikke en generell adgang til utvidet nattarbeid og søn- og helgedagsarbeid.”<sup>169</sup> Regjeringen Willochs posisjon satt til side, er det vel egentlig lite ved selve bestemmelsen som tilsier at den bare skal gjelde for spesielle situasjoner. Det eneste vilkår knyttet til den, er at slik avtale bare kan inngås mellom arbeidsgiver og fagforeninger med innstillingsrett. Potensielt får dermed et stort antall arbeidsgivere hjemmel til å inngå avtale om utvidet bruk av natt, søn- og helgedagsarbeid. Konsekvensen er videre at bestemmelser som er utformet for spesielle situasjoner kan gjøres gjeldende generelt, det vil si for arbeidstakere som ikke nødvendigvis har behov for det. I praksis innebærer dette en utvidning av styringsretten, som Thorbjørn Berntsen sier det: “Det vil i praksis si at nattarbeid eller arbeid på søn- og helgedager kan iverksettes på en alminnelig anmodning fra arbeidsgiveren.”<sup>170</sup> Berntsens lesning kan virke noe streng, vi snakker som sagt ikke her om en ubetinget styrking av styringsretten, men heller å åpne for flere muligheter. Moderate endringer i følge Høyres Jan Petersen, og ingen generell utvidelse av arbeidstiden – “(...) men likevel et viktig bidrag til å gjøre arbeidslivet mer fleksibelt og mer tilpasset partenes ønsker.”<sup>171</sup> Som Høyres Håkon Randal uttalte; “Utvida rett til arbeid i helger og til overtid vil som sagt bety ein langt meir forstandig rytme mellom arbeid og fritid.”<sup>172</sup> Dette utsagnet viser at også de borgerlige har et definert syn på hva som er god bruk av tiden, og hvordan reguleringer kan legge til rette for det.

1984-reformen representerer en noe annen linje enn 1977-regimet og deltidsreformen ved at søkelyset er rettet mot lengre arbeidstid. Likevel er det ikke her tale om noe regimeskifte. For selv om det lempes noe på enkelte sentrale bestemmelser står lovens hovedregel uendret og

---

<sup>169</sup> Innst. O. nr. 35 (1983-84), s. 2.

<sup>170</sup> Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 269 i Odelstings Tidende 1983-84.

<sup>171</sup> Jan Petersen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 271 i Odelstings Tidende 1983-84.

<sup>172</sup> Håkon Randal I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 278 i Odelstings Tidende 1983-84.

fortsatt er det strenge restriksjoner på mulighetene til å konsentrere arbeidstiden. I tillegg foregår lempingen på bestemmelsene innenfor rammene av kollektivet, i form av at avvik fra lovens hovedregel kun kan avvikes betinget av tariffbinding og tillitsmannsapparatet tilslutning. Måten de borgerlige uttrykker seg kan imidlertid ses som et uttrykk for at de ønsker en noe annen retning i arbeidstidspolitikken, i tråd med den deregulerende tendensen innenfor andre områder av politikken, og dermed at de kanskje i større grad var uenige om retningen i 1977 enn hva de ga uttrykk for.

*Arbeidsmiljøutvalget* ble oppnevnt 11. august 1989 for å evaluere drøye ti år med Arbeidsmiljøloven. Mandatet var blant annet å:

(...) vurdere om dagens arbeidstidsreguleringer kan endres for å bli bedre tilpasset behovene i dagens arbeidsliv (...) Det gjelder bl.a. virksomhetens behov for bedre utnyttelse av produksjonsmidlene og arbeidstakernes behov for større mulighet til å velge mellom ulike arbeidstidsordninger.<sup>173</sup>

To grunnleggende hensyn kan leses ut av dette. Først, hensynet til virksomheten, som hadde blitt vektlagt noe sterkere i 1984 gjennom noe lemping på avtaleadgangen. Deretter hensynet til den enkelte arbeidstakers mulighet til å velge arbeidstid, som var selve grunnlaget for deltidsreformen. Endringene som nå foretas i arbeidstidsbestemmelsene kan også tolkes i disse retningene. Først, hensynet til virksomhetens fleksibilitet i ny § 41 femte ledd:

Fagforening som har innstillingsrett (...), kan slutte avtale om ordning av den alminnelige arbeidstid uten hinder av reglene i dette kapittel om arbeidstidas lengde og plassering.<sup>174</sup>

Nok en gang kan vi stille spørsmålet om det er en lov man kan avtale seg bort fra. I den grad en rammelov er ment å være normgivende for sitt virkeområde, kan en slik bestemmelse i sitt ytterste medfører en total suspensjon, slik Friberg har skrevet.<sup>175</sup> I 1984 hadde det opprinnelige vært et ønske om å endre rammetallene for overtidens regulering, dette skjedde

---

<sup>173</sup> NOU 1992:20, s. 12.

<sup>174</sup> Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø, etter vedtak om endring 24. oktober 1994.

<sup>175</sup> Friberg 1983, s. 219.

ikke da grunnet sterke reaksjoner fra LO, men blir gjort i 1995-revisjonen.<sup>176</sup> Eksempelvis økes de perioder tillitsmenn har myndighet til å tillate utvidet bruk av overtid, etter lovens § 50-2 første ledd, fra fire uker til tre måneder.<sup>177</sup> Tross at dette innebærer en oppmykning av regelverket, og av bestemmelser som jeg mener i 1977 representerte noe helt nytt på arbeidstidens område, ble det ingen stor debatt om disse endringene. Tvert i mot er det Arbeiderpartiet som står i spissen for en reform de begrunnet slik:

Livskvalitet dreier seg ikke bare om offentlig omsorg. En god offentlig omsorg eller god materiell levestandard er ikke nok til å sikre vår personlige livskvalitet. Deltakelse og innflytelse er viktig. Skal utviklingen påvirkes må man ha kunnskap om de kreftene som virker inn på livet. (...) Godt arbeidsmiljø betyr etter komiteens mening økt velferd for den enkelte. (...) Innenfor LO-NHO området er det kjent at sykefraværet er nede på et nivå som vi må tilbake til 1960-tallet for å finne maken til. (...) Komiteen viser til Arbeidsmiljøutvalgets uttalelse om at de; (...) vil dermed markere avstand til den oppfatning som av og til hevdes, at arbeidsmiljøloven som sådan er til hinder for økonomisk utvikling og effektiv ressursutnyttelse.<sup>178</sup>

To sider ved dette skiller seg ut. På den ene siden behovet for å forsvare den vernetradisjon som preget arbeidsmiljøloven og 1977-regimet, samtidig som hensynet til den enkelte skyves fram på en helt annen måte en tidligere mens det offentlige rolle tones ned. I til dette kontrast argumenterte jeg i forbindelse med arbeidsmiljøloven med at det offentlige der skaper en tydelig norm for hvordan arbeidstiden skal organiseres. At det offentliges rolle tones noe ned mener jeg mer er et uttrykk for at Arbeiderpartiet tok innover seg kritikken mot at staten hadde kolonisert samfunnet, enn for at det skjer en individualisering av arbeidsforholdet. I stedet får partene en større sjanse til å avtale seg i mellom, men fortsatt med det offentlige – gjennom Arbeidstilsynet – som øverste myndighetsinstans.

Samtidig som det var klart at arbeidsmiljøloven hadde hatt sine klare mangler i forhold til å gi rom for fleksibilitet ble det også påpekt at Arbeidsmiljøutvalget hadde kommet fram til at

---

<sup>176</sup> Friberg 1987, s. 322. Skriver at departementet valgte å endre avtaleadgangen i stedet for rammetallene grunnet reaksjoner fra LO.

<sup>177</sup> Lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø, etter vedtak om endring 24. oktober 1994. Se forøvrig § 43-1 første ledd for bestemmelsene om nattarbeid, søn- og helgedagsarbeid og igjen 50-2 første ledd for timegrensene for overtidsarbeid.

<sup>178</sup> Innst. O. nr. 2 (1994-95), s. 11.

“(…) mye av kritikken som har vært rettet mot arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven er forårsaket av misforståelser om hvilke begrensninger disse reglene egentlig setter.”<sup>179</sup> Byrkjeland hevder dette skyldes at arbeidsgiverne var mer opptatt av at ordningene var for dyre, enn at det faktisk ga rom for fleksibilitet.<sup>180</sup> Jeg mener at det er et poeng med arbeidsmiljøloven at det finnes et betydelig rom for å avvike fra lovens hovedregler. Samtidig er dette avvik som forutsetter tillatelse fra Arbeidstilsynet, og dermed i liten grad kan karakteriseres som fleksibel. Heller tyder det på at regimet gjennomfører en norm, og overser alt som representerer et betydelig avvik. Med andre ord, 1977-regimets normative aspekt var sterkt.

I komitéarbeidet ble medlemmene gjort kjent med resultater fra diverse undersøkelser som tok for seg arbeidstidens utvikling. Det ble imidlertid hevdet at de ulike undersøkelser spriker til dels betydelig, noe som gjør det vanskelig å fastslå noen klare tendenser. Men likevel ble det uttalt at “uavhengig av disse forskjellige undersøkelser er det komiteens oppfatning at overtid ikke skal tas i bruk utover det som vil være å anse som strengt tatt nødvendig for den enkelte bedrift.”<sup>181</sup> Intensjonen er det lite å si på, samtidig er det klart at dette åpner for at skjønnsmessige vurderinger vil ligge til grunn for overtidspraksisen. Tross at det etter 1995-reformen, ut fra lovens bokstav, ble større rom for fleksibilitet mener jeg at uttrykket totalt sett ikke vitner om et linjeskifte. Det lå sterkt inn at en forutsetning for å åpne for lengre arbeidstid var at avtalene skjedde innenfor kollektivets trygge rammer, og slik kan 1995-reformen ses som et uttrykk for det Jagland hadde varslet. At Arbeiderpartiet ville bryte opp de borgerliges monopol på valgfrihet ved å vise at den enkeltes valgfrihet kunne sikres innenfor rammen av fellesskapet.

Reformene i denne perioden gir for å stille spørsmål om vi ser en ny retning i arbeidstidspolitikken i forhold til 1977. Det åpnes for et større mangfold av arbeidstidsordninger, men uten at vi kan snakke om noen ensidig styrking eller svekking av verken arbeidstakers eller arbeidsgivers plikter og/eller rettigheter. Heller er det kanskje slik at tyngdepunktet i diskusjonen rundt arbeidstid ble flyttet fra arbeidstidens lengde til arbeidstidens innhold, fra forkorting til ulike former for fleksibilitet.<sup>182</sup> Med sterkere vekt på hensynet til den enkelte og selvbestemmelse i arbeidstidens organisering foregår potensielt

---

<sup>179</sup> Innst. O. nr. 2 (1994-95), s. 8.

<sup>180</sup> Byrkjeland 2006, s. 63.

<sup>181</sup> Innst. O. nr. 2 (1994-95), s. 24.

<sup>182</sup> Byrkjeland 2006, s. 67-68.

også en redistribusjon av makt og/eller myndighetsrelasjoner fra det offentlige til partene kollektivt. En annen indikasjon på en slik redistribusjon er at hensynet til virksomheten også vektet noe tyngre enn i 1977. Sett i en litt bredere kontekst er dette interessant, for Heiret mener at det skjedde et *linjeskifte* på denne tiden med hensyn til utviklingen av bedriftsdemokratiet.<sup>183</sup> Det var en tiltagende tendens at medbestemmelse mer ensidig ble sett på som et middel i effektiviseringen. Også i forhold til arbeidstidsbestemmelsene legges det noe større vekt på hensynet til virksomheten. Det skjer dermed en endring innad i regimet, men uten at dette bryter med hovedfundamentet 1977-regimet hviler på; det grunnleggende vernehensynet som beskytter arbeidstakeren mot uheldig konsentrasjon av arbeidstiden.

### **Fleksibilitet – for hvem?**

Ideen om økt valgfrihet handler på den ene siden om at arbeidstaker i større grad gis muligheten til å prioritere mellom arbeidstid og fritid, og på den andre siden at arbeidsgiver skal ha større rom for organisatoriske tilpasninger som følge av ytre krav. Når det da åpnes for større variasjoner, og mer fleksibilitet må vi spørre hvem fleksibiliteten gjelder for. Om vi kan snakke om et balansert forhold, om det gir mest for arbeidsgiver eller –taker, og i så fall om det gjelder likt for alle arbeidstakere.

Det var bred enighet om deltidreformen. Representanten Lunde fra Sosialistisk Venstreparti tok likevel på seg rollen som djevelens advokat ved å hevde at loven, slik den var utformet, kunne bli overflødig. Det som vekker slik harme er en oppfatning av at reformen legger opp til at det i arbeidsavtalen vil bli en skjev fordeling av retter og plikter mellom arbeidsgiver og -taker.<sup>184</sup> I utgangspunktet virker deltidreformen både som en rettighetsutvidelse for arbeidstakeren og et inngrep i arbeidsgivers styringsrett. Samtidig er bestemmelsene gitt et sterkt rammepreg, og gir dermed ingen konkret oppskrift på hvordan en ordning med redusert arbeidstid skal organiseres, bortsett fra at det skal være for en klart avgrenset tidsperiode og at

---

<sup>183</sup> Heiret 2003, s. 186. Det var i 1985 at innstillingen *Videreutviklingen av bedriftsdemokratiet*, bedre kjent som Brubakken-utvalget, kom. Her ble det framhevet at den norske samarbeidsmodellen var et konkurransefortrinn i internasjonal sammenheng, og Heiret skriver at "(...) det ble slått fast at industriens omstillings- og konkurranseevne skulle ha avgjørende betydning for hva slags medbestemmelsesordninger som skulle gjennomføres." Dette viser hvordan hensynet til virksomheten får større betydning i forhold til medbestemmelsesspørsmålet i denne tiden, trolig også for medbestemmelse i forhold til arbeidstid. Samtidig kan man spørre hva som egentlig skjer med medbestemmelsen når den er der av hensyn til virksomheten og ikke av hensyn til den enkelte, slik argumentet er i utgangspunktet når det gjelder økt fleksibilitet i arbeidstidsorganiseringen.

<sup>184</sup> Kjellbjørg Lunde I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 9. desember 1982, s. 215 i Odelstings Tidende 1982-83.

arbeidstaker har plikt til å vende tilbake ved endt periode. Arbeidstaker har i prinsippet og rett til å vende tilbake til fulltid, men ikke før forholdene ligger til rette for det.<sup>185</sup> Snur vi på det kan det virke som at arbeidsgiver dermed har en *rett* arbeidstaker ikke har. Lundes bekymring strekker seg her lengre enn til det avtalte arbeidsforholdet. Frykten er at retten kun vil tilfalle dem som har råd til å arbeide deltid så lenge arbeidsgiver mener *forholdene ligger til rette for det*. Retten til redusert arbeidstid kan dermed “(...) bli høgst illusorisk for dei som ikkje har råd til å gjere bruk av han, slik tilfellet er for låglønte og eineforsørgjarar.”<sup>186</sup> Konsekvensen vil videre bli en sementering av eksisterende forskjeller i stedet for mer utbredt likestilling, og eneste reelle måten å forhindre en slik sementering er i følge Lunde “(...) å gjennomføre 6 timars arbeidsdag for alle.”<sup>187</sup>

Er det slik at opposisjonen i sin iver etter å være de svakes beskytter med sin kritikk omgår et sentralt poeng, nemlig at loven åpner for et større spekter av arbeidstidsordninger? Kanskje. Men samtidig gis et inntak til å si at debatten rommer mer enn ved første øyekast. Deltidsreformen var tross alt fremmet av Arbeiderpartiet selv. Og som Arbeiderpartiets Oddrunn Pettersen poengterte, så skyldtes den store enigheten om forslaget at Høyres proposisjon, “(...) i alt det vesentlige er identisk med den som ble trukket tilbake (...)”, av Arbeiderpartiet selv. Foruten at hun gir proposisjonen alibi hos arbeiderbevegelsen, indikeres også at eventuelle svakheter ved den skyldes mer forsiktighet enn mangel på klarsyn. Om det hadde vært mulig ville Arbeiderpartiet strukket seg lengre. “Selvsagt hadde det vært ønskelig at vi allerede på dette tidspunkt hadde fått gjennomført en langt større utvidelse av retten til valg av arbeidstid for alle kategorier arbeidstakere kombinert med lønnskompensasjon.”<sup>188</sup> De så også nødvendigheten av å poengtere “(...) at loven slår fast arbeidstakers uomtvistelige rett til å gå tilbake til full arbeidstid når forholdene i virksomhetene ligger til rette for det.”<sup>189</sup> Men det er når *forholdene ligger til rette for det*, som vel må sies å være mer skjønnsmessig enn *uomtvistelig*. Et siste forhold, som ytterligere kompliserer spørsmålet, er at det eksisterer hva Kristelig Folkepartis Jens P. Flå kaller, en tredje part, “(...) nemleg den som går inn i den ledige delen av stillinga og som må rekna med ei usikker framtid i jobben.”

---

<sup>185</sup> Friberg 1983, s. 281. Arbeidstaker har i prinsippet rett, med det forbehold at det kan by på vansker for arbeidsgiver.

<sup>186</sup> Kjellbjørg Lunde I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 9. desember 1982, s. 215 i Odelstings Tidende 1982-83.

<sup>187</sup> Kjellbjørg Lunde I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 9. desember 1982, s. 216 i Odelstings Tidende 1982-83.

<sup>188</sup> Marit Rotnes I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 9. desember 1982, s. 213 i Odelstings Tidende 1982-83.

<sup>189</sup> Marit Rotnes I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 9. desember 1982, s. 213 i Odelstings Tidende 1982-83.

Mens Arbeiderpartiet i debatten bekjenner seg til det klassiske forkortelsesargumentet hvor kjernen er rettighetsutvidelse for arbeidstaker kombinert med økt reallønn, virker Regjeringen Willoch å tenke i andre baner. For samtidig som regjeringen hevdet at dette var en reform for å likestille arbeidstakere, var de også nøye med å poengtere, i måten de vektlegger hensynet til virksomheten, at arbeidsgivers posisjon. Dermed er det ikke bare tvil om hvem det er som fastsetter arbeidstiden, men – som i 1977 – hvorvidt loven vil gjelde for hele arbeidslivet. Retter vi blikket fremover i tid er det vel mye som tyder på at representanten Lundes bekymringer var berettiget. Byrkjeland skriver at utgangspunktet for at deltidsreformen ble sett i et likestillingsperspektiv var at det trolig ville føre til at flere kvinner tok lønnet arbeid, noe som ville bidra til å gi dem større grad av økonomisk uavhengighet. Problemet var at for at likestillingsargumentet skulle holde vann, måtte det også føre til at flere menn arbeidet deltid – og at rettene ble likestilte.<sup>190</sup> Det er i det hele lite ved deltidsutvalgets innstilling som fikk noen konsekvenser for utviklingen, i alle fall hva angår økt valgfrihet, hevder han.<sup>191</sup> Reformene i 1984 og 1995 kan ses på som et forsøk på å rette opp dette. I det minste virker reformene som et svar på bekymringene om at det strenge 1977-regimet kunne føre til at det i det skjulte ble praktisert ulovlige overtidsordninger. Flexibiliseringen i 1984 var ment å bidra til noe mer fleksibilitet i arbeidstidsordningene ved at partene innenfor kollektive rammer kunne slutte avtale om det.<sup>192</sup> Som det høyredominerte flertallet uttrykte under komitébehandlingen: “Flertallet finner at de foreslåtte endringer i de fleste tilfeller gir arbeidstakerne mer innflytelse over sin egen arbeidstid og dermed fritid.”<sup>193</sup> Representanten Randal fra Høyre mente at den desentralisering av bestemmelsesretten som reformen medførte ville være både demokratisk og effektiv. Han utdyper:

I tillegg til at lover og regelverk alltid vil trenge kritisk gjennomgang, er det også absolutt av verdi at lover i sin grunntone kan avspegle demokratiske trekk i ei samfunnsutvikling som aldri står stille. (...) Det er ein arbeidskomite under Kommunaldepartementet og arbeidsdepartementet som har formulert

---

<sup>190</sup> Byrkjeland 2006, s. 49.

<sup>191</sup> Byrkjeland 2006, s. 51.

<sup>192</sup> Med *det enkelte arbeidsforhold* mener jeg her forholdet mellom den enkelte arbeidstaker og dennes arbeidsgiver.

<sup>193</sup> Innst. O. nr. 35 (1983-84), s. 2. Dessuten var de kjent med at både arbeidsgivere og – takere hadde ytret ønske om mer fleksible arbeidstider. Se Innst. O. nr. 35 (1983-84), s. 1.

løysningsmodellar og lovendingar som er i samsvar med den trygge lærdom som praksis gir.<sup>194</sup>

Det var også en grunnforutsetning for Statsråd Arne Rettedal at vernehensynet ble ivarettatt: “Jeg anser det som en selvfølge at avtalepartene tar de nødvendige sosiale og vernemessige hensyn og bare inngår slik avtale når det er forsvarlig og når det er behov for det. (...) Et slikt syn er basert på tillitt til arbeidslivets parter og ikke minst til muligheten for å kunne finne fram til gode løsninger ved lokale forhandlinger.”<sup>195</sup> Samtidig understreket han at det dreide seg “(...) om en mer fleksibel måte å organisere arbeidet.”<sup>196</sup> Selv om dette er en oppmykning av reglementet fra 1977, er det ingen nyvinning i lovveien. Heller er det en tilbakevending til den praksis som ble lovfestet i 1968, da man vedtok partenes lovfestede rett til å inngå avtaler. Hvor hensikten nettopp var å få en oppmykning av den strenge lovbindingen som gjaldt for arbeidstiden.<sup>197</sup> I forhold til deltidsreformen, hvor det var en litt utydelig fordeling av retter og plikter, virker det ved 1984-reformen som fleksibiliteten mer tydelig er rettet mot arbeidsgiver. Dette underbygger poenget med at hensynet til virksomheten ble vektet tyngre, samtidig som det at en vender tilbake til noe av rettstilstanden fra 1968 tyder på at regimet-1977- utfordres.

Det kan virke som Arbeiderpartiet, i måten de på 1990-tallet ga loven et større rammepreg, overtok det som hadde vært høyrepolitikk ti år tidligere. Målene med politikken var imidlertid ikke helt de samme. Høyre på sin side uttaler at en må jobbe enda sterkere for “(...) bedret fleksibilitet i bedriften (...)”, og setter det som i 1984 i sammenheng med spørsmålet om trygge arbeidsplasser.<sup>198</sup> Likevel finnes en klar grense for de borgerliges vilje til å deregulere og fleksibilisere, og det er Arbeiderpartiet som trekker det for langt i et forslag om å gi arbeidstakere i ledende eller særlige selvstendige stillinger rett til redusert arbeidstid på lik linje med andre ansatte. “Disse medlemmer (Høyres) mener at slike rettighetsutvidelser vil kunne føre til problemer for virksomhetene (...)”<sup>199</sup> Så grensen går altså ved fleksibilitet for arbeidstaker som virker innskrenkende på arbeidsgivers handlingsom. At forslaget likevel ble

---

<sup>194</sup> Håkon Randal I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 277 i Odelstings Tidende 1983-84.

<sup>195</sup> Statsråd Arne Rettedal I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 282-283 i Odelstings Tidende 1983-84.

<sup>196</sup> Statsråd Arne Rettedal I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 281-282 i Odelstings Tidende 1983-84.

<sup>197</sup> NOU 1987:9 A, s. 43. Et viktig aspekt ved revisjonen i 1968 er også at overtidsbestemmelsene ble myket opp. Friberg 1978, s. 16.

<sup>198</sup> Innst. O. nr. 2 (1994-95), s. 24.

<sup>199</sup> Innst. O. nr. 2 (1994-95), s. 25.



gjennomført gjør hele diskusjonen om fleksibilitet mer heterogen, dette poenget styrkes ytterligere ved at det i 1995 også innføres ubetinget rett for arbeidstaker å gå tilbake til fulltid – som hadde vært noe av stridstema i debatten om deltidsreformen.<sup>200</sup> Friberg mener at departementet her viste at de ønsket “(...) å sikre de ansatte reell innflytelse ved utarbeidelse av arbeidsplaner.”<sup>201</sup> Og peker i det videre på at en ikke hadde ønsket å legge til rette for et arbeidsliv hvor arbeidstakeren følte seg presset til å jobbe mer enn det som ble ansett som forsvarlig.<sup>202</sup>

De tre reformene i perioden har vist oss tendenser til et linjeskifte i arbeidstidspolitikken. Fra ensretting av arbeidstiden fram mot 1977, representerer fleksibilisering og mangfold en noe annen retning. Samtidig har ikke denne endringen foregått på bekostning av det grunnleggende vernehensyn. Lovens hovedregel tilsier fortsatt at det er et sterkt vern mot høy konsentrasjon av arbeidstiden og at ordninger som går utover hovedregelen i stor grad skal ordnes kollektivt. Inntrykket av perioden totalt blir at, tross noe uenighet underveis, bidro et samlet Storting til at den enkelte arbeidstaker innenfor kollektive rammer fikk noe mer innflytelse arbeidstidsspørsmålet, samtidig som virksomheten fikk noe mer albuerom, og at norske virksomheter potensielt fikk styrket konkurransedyktigheten. “Arbeidsmiljø forutsetter arbeid. For å trygge det kan smidighet være et riktig og nødvendig hjelpemiddel”, uttalte Ingrid I. Willoch.<sup>203</sup> Det er altså snakk om en konsolidering av samfunnets interesser for å trygge utviklingen. Samtidig legges det også sterkere vekt på hensynet til virksomheten, noe som vitner om at regimet i denne perioden utfordres ved grunnvollene.

I neste del vil jeg trekke paralleller mellom utviklingen i reguleringsregime i perioden etter 1977-regimet og faktisk arbeidstid, basert på relevant arbeidsmarkedsstatistikk, og ved dette sette reformene fra 1983 til 1995 og 1977-regimet inn i et bredere perspektiv.

---

<sup>200</sup> Friberg 1996, s. 245.

<sup>201</sup> Friberg 1996, s. 308.

<sup>202</sup> Friberg 1996, s. 320.

<sup>203</sup> Ingrid I. Willoch I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 285 og 286 i Odelstings Tidende 1983-84.

## **Faktisk arbeidstid, perspektiv på arbeidsmiljøloven**

Behovet er der, uttalte Høyres Jan Petersen, “(...) og det virkelige liv har formodentlig vært levd uavhengig av lovgivers påbud.”<sup>204</sup> Med det ga han et stikk til de som hadde fått gjennom en lov som det hadde blitt advart mot at ville bli vanskelig å etterleve. Ser vi på hvordan regelverket faktisk ble praktisert kan det virke som han har et poeng. Allerede i 1981 hadde styret for arbeidstilsynet gjort vedtak om at distriktssjefene kunne gi tillatelse til overtidsarbeid inntil 60 timer i fire sammenhengende uker og 400 timer i et kalenderår.<sup>205</sup> Friberg viser til at “(...)dette har blitt gjort regelmessig ved regnskaps- og revisjonsfirmaer i perioden januar, februar, mars. Departementet har fastslått at en øvre grense på 400 timer ikke bør overskrides.”<sup>206</sup> Slik arbeidstilsynet håndhever den fullmakt loven har gitt dem, absorberes noe av kritikken mot arbeidsmiljøloven, da det øyensynlig virker å være rom for fleksibilitet i loven slik den var i sin opprinnelse.<sup>207</sup> En annen måte å utvide perspektivet på loven er ved å se på faktisk arbeidstid. Det som er foretatt av arbeidstidsundersøkelser gir noe innsikt i hvordan loven tas i bruk, indikasjoner får vi også gjennom statistikk fra arbeidstilsynets aktiviteter og over sykefravær.

Tallene som presenteres her baserer seg på resultater fra ulike undersøkelser som sammenfattes i Arbeidslivsutvalgets innstilling. Det gjelder erfaringer fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen gjennomført i 1989 av Statistisk Sentralbyrå og Institutt for samfunnsforskning, og opplysninger fra Levekårsundersøkelsene fra perioden 1980 til 1991, utført av Statistisk Sentralbyrå, og fra Institutt for Samfunnsforskning undersøkelse om overtid og biarbeid fra 1992. I tillegg til dette vil jeg supplere med resultater fra en sammenfattende analyse utført av ECON. Analysen sammenfatter tall om gjennomsnittlig arbeidstid fra Arbeidskraftundersøkelsene og Nasjonalregnskapene i perioden 1973 til 1998. Her bør det påpekes at selv om Arbeidskraftundersøkelsen er en undersøkelse som nyter tillit som virkelighetsbeskrivelse av det norske arbeidslivet, er det en diskutabel undersøkelsesform. Her gjøres et relativt lite utvalg av arbeidstakere som blant annet blir spurt om antall arbeidede timer i løpet av en referanseuke. Vi må altså ta høyde for sosial

---

<sup>204</sup> Jan Petersen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 271 i Odelstings Tidende 1983-84.

<sup>205</sup> Direktiv fra Direktoratet for arbeidstilsynet av 20. oktober 1981. Som bilag nr 18 i Friberg 1983, s 556.

<sup>206</sup> Friberg 1983, s. 306.

<sup>207</sup> Slike dispensasjonsløsninger viser i det praktiske nivå hvilke muligheter for fleksibilitet som lå i loven. På et mer overordnet nivå viser de den kompromissituasjonen som følger av lovens forsøk på å gi norm. Hovednormen gjennomføres ikke nødvendigvis, men ordninger som bryter hovedregelen ordnes innenfor trygge rammer.

elskverdighet og andre spuriøse faktorer som kan påvirke respondenten. Nasjonalregnskapet baserer seg på antall timer utført pr. sysselsatt pr. år. De er altså noe ulike og begge har svakheter. Styrken i dem begge er at de innebærer regelmessige mål, slik at man kan studere tendenser. Når det gjelder ECONs analyse, presenteres resultatene i mange tilfeller i form av forholdstall, i stedet for å referere til de konkrete tallene fra undersøkelsene. Derfor har jeg i enkelte tilfeller henvendt meg direkte til Arbeidskraftundersøkelsene. Dette gjelder i perioden 1973 til 1980. Til sist vil jeg påpeke den viktige reform som ble gjennomført i 1986, da 37,5 timers uken ble innført på avtalenivå. Selv om det er en viktig reform vil ikke denne oppgaven ta for seg hvordan det gikk fore, fordi denne oppgaven kun undersøker den nasjonale politiske styringen av arbeidstidspolitikken. Likevel er det viktig å ha den i bakhodet når man betrakter utviklingen i denne perioden. Særlig viktig blir dette når vi skal vurdere utviklingen av faktisk arbeidstid, da svært mange fikk redusert arbeidstiden sin, og dette jo vil ha konsekvenser for hvordan vi kan skille mellom normalarbeidstid og overtid.

Den arbeidstiden som er enklest å måle er normalarbeidstiden, slik loven setter grenser for den maksimale daglige alminnelige arbeidstiden, og arbeidstiden som avviker fra denne. Først kan vi slå fast at der har vært en nedgang i antallet som jobber innenfor normalarbeidsdagens rammer, slik også reformene har åpnet for. Likevel er det slik at i 1989 arbeider fortsatt 71 % av alle arbeidstakere innenfor normalarbeidsdagens rammer, en nedgang på 9 % fra 1980.<sup>208</sup> Tendensen, en årlig nedgang på 1 %, er likevel klar. Korresponderende tall før 1980 er vanskelig å finne, da det ikke er gjennomført noen lignende undersøkelser. Men ser vi på utviklingen på 1970-tallet isolert kan vi likevel studere tendensene. Arbeidskraftundersøkelsene lar oss se på fordelingen av antallet arbeidstakere som arbeider over 30 timer i uken. I perioden 1973 til 1980 synker denne andelen fra 76,1 til 70,3.<sup>209</sup> Dette er en litt svakere rate enn den Arbeids- og bedriftsundersøkelsen gir for perioden 1980 til 1989, men det kan likevel virke som det er snakk om den samme tendensen.

Siden grensene for maksimal normalarbeidstid varierer på bakgrunn av hvordan arbeidstiden er organisert (jeg tenker her på ulike former for skift- og turnusordninger), setter Arbeidsmiljøutvalget i sin analyse en grense på 31 timer pr. uke.<sup>210</sup> Denne er ment å fange hovedtyngden av de som arbeider normalarbeidstidsordninger. Andelen av arbeidsstokken

---

<sup>208</sup> NOU 1992:20, s. 143.

<sup>209</sup> NOS – Arbeidsmarkedsstatistikk 1973, s. 52-Tabell 22; 1974, s. 60-Tabell 27; 1975, s. 56-Tabell 24; 1976, s. 69-Tabell 32; 1977, s. 69-Tabell 32; 1978, s. 71-Tabell 32; 1979, s. 80-Tabell 33; 1980, s. 93-Tabell 37.

<sup>210</sup> NOU 1992:20, s. 143.

som kommer inn under denne kategoriseringen er 75,2 %. Blant denne gruppen er den gjennomsnittlige arbeidstiden 40,7 timer pr. uke. Tar vi da høyde for at en betydelig andel av disse arbeidstakerne kommer fra næringsgrupper som har avtalt arbeidstid som er kortere enn lovens maksimumsgrense for normalarbeidsdagen, indikerer det at mange arbeider lengre enn hva de har fastsatt i arbeidsavtalen som normalarbeidstid. Sannsynlighetene for at dette er tilfelle styrkes av to andre poeng. For det første at en femtedel av disse har en avtalt arbeidstid som er lengre enn 40 timer pr. uke og dermed kan unndras. For det andre at svært mange av disse kommer inn under tariffavtalens 37,5-timers grense innført i 1986. På bakgrunn av disse tallene er det ikke urimelig å anta at det er en betydelig gruppe arbeidstaker som arbeider en del timer lengre enn hva de har avtalt, altså overtid.<sup>211</sup> Antakelsen støttes av andre tall. Antallet timer overtidsarbeid utført begynte å øke fra midten av 1980-tallet, etter at det hadde sunket fra 1970-tallet frem til 1984.<sup>212</sup> ECON rapporterer i sin analyse om at arbeidstiden for heltidsarbeidende lønnstakere økte fra ca. 1980 fram mot 1988, og at dette trolig skyldtes vekst i overtid og merarbeid.<sup>213</sup> Nok en gang vil en økning etter 1986 peke i retning av økt overtidsbruk, da tariffavtalen medførte redusert normalarbeidstid i 1986. I tillegg til dette har arbeidstilsynet rapportert om en betydelig virksomhet knyttet til søknader om dispensasjon fra reglene for overtid.<sup>214</sup> For perioden etter 1989 har jeg færre tall. ECON mener imidlertid at det tilsynelatende var en fortsatt nedgang i arbeidstiden for heltidsansatte etter 1988, men om man korrigerer for næringssammensetning skjedde faktisk en økning.<sup>215</sup> Hva de bygger denne konklusjonen sier de imidlertid lite om, slik at vi må være forsiktige med å konkludere ut fra dette materialet.

Sammenligner vi utviklingen disse tallene forteller om med utviklingen i reguleringsregimet, er et vesentlig poeng at overtidsreglene, slik de ble formulert i 1977, virker å ha fungert etter intensjonen. Bruken av overtid sank fram til reglementet nok en gang ble myket opp. Slutningen svekkes kun av arbeidstilsynets bekymringer om at det, grunnet reglementets svært restriktive karakter, eksisterer store mørketall med hensyn til ulovelig overtidsbruk.<sup>216</sup> Når det er sagt, er det rimelig å trekke samme konklusjon angående regimet etter 1984, da tendensen er økning i overtidsarbeidet. En stor bekymring i forarbeidet til arbeidsmiljøloven var hvordan en skulle få bukt med den skadelige mengde overtidstimer. Hva som er en

---

<sup>211</sup> NOU 1992:20, s. 142-143.

<sup>212</sup> NOU 1992:20, s. 74.

<sup>213</sup> ECON 2000, s. 29.

<sup>214</sup> NOU 1992:20, s. 142.

<sup>215</sup> ECON 2000, s. 33-34 og 48.

<sup>216</sup> NOU 1992:20, s. 74.

skadelig mengde kan vi vanskelig sette noe objektivt kriterium for. Det vi finner er i alle fall at økningen kun varte fram til 1987, for deretter å flate ut eller synke. En slik utvikling kan bety flere ting. For eksempel at regimet fortsatt var for restriktivt til at mer overtid kunne tillates, med det utfall at overtiden ble begrenset, eventuelt at det eksisterer mørketall. Eller, man hadde nådd det totale antall arbeidstimer situasjonen krevde. Hvilket av alternativene det er mest hold i er nok en gang vanskelig å si, men vi kan fortsatt sannsynliggjøre visse resonnement ytterligere. Tallene for sykefravær viser nemlig at sykefraværet steg til det som ble karakterisert som et bekymringsfullt nivå utover 1980-tallet, deretter var utviklingen positiv. På det tidspunkt Arbeidslivsutvalget avga sin innstilling var nivået det laveste siden 1960-tallet.<sup>217</sup> I den grad det er rimelig å anta at det er en sammenheng mellom det å arbeide for mye og det å bli sykemeldt, kan tallene tyde på at det ikke eksisterer mørketall som er skadelig høye, slik arbeidstilsynet fryktet.

Disse tallene har nok en gang implikasjoner for hvordan vi kan betrakte reguleringsregimet. For det første virker det som det kan argumenteres for at 1977-regimet innførte en for detaljert og restriktiv regulering av arbeidstiden, slik at den ikke fungerte slik intendert, men i stedet bekreftet arbeidstilsynets bekymringer.<sup>218</sup> Dermed virker reformene mer som politikk utformet for å forsøke å svare på utviklingen, enn et ideologisk linjeskifte hvor det stakes ut en ny kurs for samfunnet, og følgelig virker ikke arbeidstidsreformene å være et uttrykk for den bølgen av deregulering som var karakteristisk 1980-tallet. Ser vi på begynnelsen av perioden, har i alle fall den første reformen en forankring i endringer i arbeidsmarkedet. I løpet av 1970-årene skjedde en kraftig økning i antallet deltidsarbeidende, de fleste av disse ville og ha kortere arbeidstid, særlig kvinner hadde sterke deltidspreferanser.<sup>219</sup> Når det gjelder første halvdel av 1990-tallet var det, tross relativt stor ensarting, en trend med noe større differensiering av arbeidstidsordninger. I så fall virker også denne lovendringen å være i tråd med utviklingen med hensyn til faktisk arbeidstid, noe som også kan tilsi at arbeidstidspolitikkenes retning hadde forankring i samfunnet for øvrig.<sup>220</sup> Samtidig virker det som deltidsreformen i blandet grad hadde de konsekvenser den var intendert å ha. Det er mye som tyder på at deltidsreformen bidro til å sementere allerede eksisterende kjønnsforskjeller og familierelasjoner. På den andre siden ble det også rapportert om mer opplagte

---

<sup>217</sup> NOU 1992:20, s. 48-50;

<sup>218</sup> I så fall understrekes det poeng fra rettssosiologien med at spriket mellom lov og den konteksten loven skal virke i kan bli for stort. Se Mathiesen 2005, s. 74.

<sup>219</sup> Byrkjeland 2006, s. 47.

<sup>220</sup> Byrkjeland 2006, s. 62.

arbeidstakere og økt arbeidsinnsats, noe som gir støtte til tesen om at arbeidstidsforkortelser kan lede til økt produktivitet.<sup>221</sup> Byrkjeland tar ikke stilling til hva som skjedde etter rettighetsutvidelsen for deltidsarbeidere i 1995, men har uansett et sentralt poeng når han mener at det var valgsituasjonen i seg selv man ønsket – det klassiske *homo oeconomicus*-argumentet.<sup>222</sup> Argumentet illustrerer, selv om det kanskje ikke er radikalt nytt, at det var en vektlegging av muligheten til å velge – og da igjen kortere – arbeidstid, men innenfor trygge rammer.

## Tid og handling i historien

### Konkurrerende handlingsteorier

Sjeldent, om noen gang, har vel en institusjon innenfor det norske systemet av arbeidslivsrelasjoner så til de grader vært skrevet i arbeidervernets tegn som den arbeidsmiljøloven som ble vedtatt i 1977. Om arbeidstiden ble det sagt at man endelig kunne snakke om den normalarbeidsdagen man i prinsippet hadde vedtatt i 1919.<sup>223</sup> Likevel gikk det ikke lang fra loven var vedtatt tid før det kom framstøt for å mangfoldiggjøre arbeidstiden, motsatt av hva trenden var før arbeidsmiljøloven.<sup>224</sup> Hvordan skal vi forstå denne endringen? Spørsmålet vil jeg forfølge ut fra de historieteoretiske og handlingsteoretiske perspektiv jeg introduserte i kapittel 1. Tilnærmingen er ment å gi et inntak til spørsmålet om hvordan en gitt historisitet, som arbeidstidens regulering på 1980-tallet, kan være uttrykk for et nytt normunivers. Kan vi si at det på 1980-tallet rett og slett var andre konjunkturer? Var det, som Furre så poetisk har uttrykt, slik at “nasjonen ått ikkje sitt brød i andlets sveitte som før”?<sup>225</sup>

Følger vi Furre tankes om utviklingen på begynnelsen av 1980-tallet er det snakk om et skifte i normunivers. Sosialdemokratiet brøt sammen, og med liberalistisk ideologi kom individet og egeninteressen i sentrum. Det normuniverset Furre hevder overtok har sitt utgangspunkt i det liberale frihetsidealet, et ideologisk fundament med sin kjerne i en teori om rasjonell handling eller valg. Teorien går ut fra en slags idealsituasjon hvor et hvert individ er i stand til å ta

---

<sup>221</sup> Byrkjeland 2006, s. 48.

<sup>222</sup> Byrkjeland 2006, s. 48. *Homo oeconomicus*-argumentet tilsier at det gir økt velferdsgevinst i seg selv å la individet velge, uavhengig av motiv.

<sup>223</sup> Som SVs Kåre Hansen hadde uttalt i forbindelse med debatten om arbeidsmiljøloven. Se I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 2.april 1976, s. 284 i Odelstings Tidende 1975-76.

<sup>224</sup> Byrkjeland 2006, s. 46.

<sup>225</sup> Furre 1999, s. 230.

stilling til all den informasjonen som er relevant for hver enkelt situasjon, og på bakgrunn av denne er i stand til å velge hva som er det beste alternativet i den aktuelle situasjonen. Sentralt her vil være evnen til å gjøre en avveining mellom lønn, fritid og egen helse. En evne det innenfor liberal teori forutsettes at et hvert individ er i besittelse av. Teorien om rasjonell handling kan forklare hvorfor norske arbeidstakere, når de fikk muligheten til det ved dereguleringen av arbeidstiden på 1980-tallet, valgte å arbeide lengre – slik statistikken indikerer. At det faktisk ligger en rasjonell vurdering til grunn, kan forsvares på bakgrunn av statistikken som tilsier at sykefraværet gikk ned. Videre kan veksten i det private forbruket på 1980-tallet være en indikator på at lønn vurderes som en viktigere faktor enn fritid.<sup>226</sup> Samlet bidrar dette til innsikt i hvorfor reguleringsregimet utviklet seg til å bli mindre restriktivt.

Bull har hevdet at norske arbeidstakere har handlet etter et tankeskjema hvor den umiddelbare følelsen av framgang for bedriften er den tryggeste tanken da dette på sikt sikrer deres egen materielle velferd.<sup>227</sup> Et slikt materialistisk historiesyn gir også et rasjonale for hvorfor det arbeides mer når en har muligheten. Videre sier det også noe om hvorfor det arbeides ulovlig overtid, dersom det er tilfellet. Materialismen baserer seg imidlertid på en helt annen form for handlingsteori hvor tvang erstatter fri vilje. Her kan vi følge Kjeldstadli i det han hevder at vi skal være forsiktig med å utelukkende se etter rasjonelle beveggrunner.<sup>228</sup> Grunnleggende for Kjeldstadli er nettopp at der ligger en form for tvang i situasjonen, ved samspillet "(...) mellom bedriftsledelsens disiplinærtiltak, endringer i produksjonsmåten, arbeidernes kamp for redusert arbeidstid og en annamning av tidsdisiplinen hos de ansatte."<sup>229</sup> Kjeldstadlis teori er imidlertid ingen tidløs forklaring av aksiomatisk karakter. Den gir mening i den situasjonen den er ment å forklare, nemlig en tidlig industriell fase i Norge. Om den har relevans i et mulig post-industrialisert norsk samfunn er et mer åpent. Spørsmålet er da av hvilken karakter denne disiplineringen er? Viser den til en bestemt metode, eller er den mer løst knyttet til en forestilling om kontroll.

Her har vi ulike muligheter med hensyn til hvilken tradisjon vi skal tolke disiplin- eller kontrollbegrepet. Skal vi bygge videre på en materialistisk forståelse jamfør Kjeldstadli, kan vi gå tilbake til den britiske marxistiske historiker Thompson. Thompson så at arbeiderne ble

---

<sup>226</sup> Furre viser for eksempel til at over de tre neste årene fra 1983 steg det private forbruket med over 20 %. Se Furre 1999, s. 403.

<sup>227</sup> Bull (d.y.) 1981, s. 65.

<sup>228</sup> Kjeldstadli 2005, s. 36.

<sup>229</sup> Kjeldstadli 1989, s. 264.

sosialiserte innenfor et produksjonssystem og ut av dette vokste en mentalitet, en slags økonomisering av tidsoppfatningen deres. I det Thompson har kalt “kampen om tiden” lærte de at tid er penger.<sup>230</sup> Denne innlæringen førte til at de krevde sin rett, blant annet retten til en regulert arbeidstid.<sup>231</sup> Det var altså arbeidsgivernes disiplinering av de ansatte som førte til at arbeidstakerne konfronterte sine herrer og kjempet seg ut av deres klamme favntak. I dette ligger hva Thompson karakteriserer som *a novel dialectic*, hvor disiplinen i siste instans har et betydelig emansipatorisk aspekt.<sup>232</sup>

Én alternativ forståelse får vi dersom vi følger en helt annen historisk skole. Den franske filosofen og historikeren Foucault ser dette moderne humanismens menneske ikke som et frigjort individ, men som offeret for en ny type disiplin. Foucault går dermed i strupen på selve moderniteten. Dette systemet av rettigheter som oppstår som en konsekvens av det industrielle produksjonsregimet og setter individet i stand til å stå på egne ben, er i realiteten bare en form for indirekte – nærmest usynlig – kontroll.<sup>233</sup> Med nye konjunkturelle krav, kan disiplinen endre form og med det er også premissene for den situasjonen som møter arbeidstakerne endret. Selv om grunnsynet er ulikt, ser begge to her *sosial kontroll* som konstituerende for historien.<sup>234</sup>

Det vi er ute etter her er hvilke premisser som ligger til grunn for den sosiale situasjon som den enkelte arbeidstaker konfronteres med i hverdagen. Mer presist, hva slags betingelser et gitt reguleringsregime skaper for den enkeltes tidskonstituering, om det skaper eller innskrenker handlingsrommet. Jeg viser her til en grunnleggende spenning mellom frihet og disiplin, først – som vist over – ut fra hvordan det virker for den enkelte, og deretter for hvordan denne spenningen utgår av det politiske nivå. Det at de ulike politiske fraksjoner som utformer arbeidstidspolitikken baserer seg på teorier hvor de ser individets handlingsrom som henholdsvis fritt og bundet må ikke forstås som at de selv faktisk promoterer frihet eller disiplin som en grunnstruktur i samfunnet. Politikken knyttet til den ene eller den andre retningen kan like gjerne ha den motsatte funksjon. Det vil si at argumentene som har sitt utgangspunkt i en teori om rasjonell handling kan like gjerne skape en fundamental

---

<sup>230</sup> Thompson 1967, s. 85-86.

<sup>231</sup> Thompson 1963, s. 9-14.

<sup>232</sup> Thompson 1967, s. 95.

<sup>233</sup> Foucault 1975, s. 126-131.

<sup>234</sup> Historikerne Anne Løkke og Sebastian Olden Jørgensen mener sosial kontroll, som det regimet som vokser fram i løpet av 1800-tallet, ved siden av framveksten av kapitalismen, industrialismen og nasjonalstaten, danner et rammeverk for å forstå framveksten av den moderne tidsalder. Løkke og Olden-Jørgensen 2001, s. 182.



valgsituasjon preget av tvang, altså ikke en reell valgsituasjon – og samme regel gjelder da for den motsatte teori. Dette tankeskjemaet vil jeg nå prøve på teorien om at 1980-tallet representerer en liberalisering, samt min utlesning, hvor arbeidstidens utvikling ikke tyder på en liberalisering.

## **Samfunnets arkitektur**

På det tidspunkt Furre postulerte sammenbruddet i den sosialdemokratiske orden befinner vi oss mot slutten av den reformperioden som er tema i dette kapitlet. Selve sammenbruddet markeres derimot av samme år som arbeidsmiljøloven ble vedtatt.<sup>235</sup> Den sosialdemokratiske orden er en teori om norsk etterkrigshistorie, og om et system som utfoldet seg og ble en hegemonisk samfunnsorden. På samme måte som den sosialdemokratiske orden hadde vært sete for et bestemt normunivers, symboliserte dens sammenbrudd forvitringen av dette universet. Fra å leve i en tid preget av fellesskapsidealer og solidaritet går vi inn i det som har blitt karakterisert som markedets tiår. Et tiår, hevder Slagstad, hvor selv sosialdemokratenes egne ideologer flagget nyliberalismens farger og deregulerte tradisjonelle sosialdemokratiske velferdsordninger.<sup>236</sup>

Bull skrev: “(...) makteløshet – mangel på herredømme over sitt eget liv – er fremdeles ufrihet, selv om de ufri får både mat og klær og bil.”<sup>237</sup> Utsagnet peker mot det som både Sejersted og Furre har karakterisert som sosialdemokratiets iboende selvdestruktive dynamikk. Utjevningssidealet var ikke lengre like forlokkende når ingen lengre led noen nød.<sup>238</sup> Den veksten som var et av målene kunne dermed undergrave noe av verdigrunnlaget for samfunnet.<sup>239</sup> Vi går dermed fra et velferdssamfunn som hadde blomstret under trygghetsparolen, til et velstandssamfunn hvor valgfrihet er det nye godordet.<sup>240</sup> 1980-tallets Norge framstår dermed som antitesen til det samfunnet som hadde blitt bygd opp i etterkrigstiden. Noe av kritikken mot velferdsstaten var at den hadde tatt ansvaret fra individene. Det ble stilt spørsmål ved hvorvidt forvitringen i samfunnet hadde med moral,

---

<sup>235</sup> Furre tidsfester sammenbruddet av den sosialdemokratiske orden til tiden rundt 1980, men med skrinleggingen av motkonjunkturpolitikken i 1977 som kanskje den klareste institusjonelle manifestasjon. Se Furre 1999, s. 301.

<sup>236</sup> Se f. eks. Slagstad 1998, s. 428-446; eller Benum 1998, s. 84.

<sup>237</sup> Bull (d.y.) 1981, s. 50.

<sup>238</sup> Furre 2000, s. 257.

<sup>239</sup> Furre 2000, s. 152.

<sup>240</sup> Furre 2000, s. 311, 314 og 330.

verdier og personlig ansvar å gjøre.<sup>241</sup> Dereguleringen må forstås forsøk på å svare på noe av kritikken mot velferdsstaten.

Kritikken som gikk på at individet i for liten grad var ansvarlig for sitt eget liv er imidlertid ikke ny. Også i forkant av arbeidsmiljøloven hadde det blitt hevdet at produktivitsbevegelsen hadde umyndiggjort norske arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven hadde vært ment som et svar på denne kritikken. I og med at stemmen bare hadde blitt sterkere i løpet av 1970-tallet, kan det tyde på at virkemidlene ikke hadde vært fullt så effektive som man hadde ønsket. Sejersted kan tas til inntekt for en slik oppfatning når han hevder at 1970-tallet medførte en radikaliserings av den sosialdemokratiske linjen. Arbeidsmiljøloven kan dermed ses som nok et uttrykk for at staten setter seg selv som rasjonalitetens vokter i det den strammet grepet ytterligere.

Jeg har argumentert for at arbeidsmiljøloven fremstår som trygt plassert innenfor en vernebasert rettighetstenkning. Grunnleggende for denne tenkningen er en teori om at der ligger tvang i situasjonen. Betydelige krefter vil virke på arbeideren for å nyttiggjøre seg av ham, noe som i seg selv ikke er problematisk da denne nyttiggjøringen nettopp danner grunnlaget for verdiskapningen i samfunnet. Problematisk er det når målet ikke lengre er verdiskapning for et velfungerende samfunn, men for verdiskapning i seg selv – vi snakker her om en form for ren kapitalisering på individets ressurser. Det er denne kapitaliseringen man ønsker å beskytte arbeidstakeren mot, som gir seg utslag i at styringsretten innskrenkes. Det er hva vi kan kalle Arbeidsmiljølovens tradisjonelle forankring i det overordnede vernehensyn.

En slik vernetenkning tenderer til å være sosialdeterministisk, men det ligger ikke noe utelukkende negativt i dette. Som Thompsons teori om overgangen til det moderne samfunnet viser; det som virker tvingende kan ha en iboende dynamikk som peker mot frigjøring. Sosialdemokratiet som prosjekt satte individets integritet, verdighet og frihet i sentrum. Tanken var å gi menneskene innflytelse over de kreftene som virker inn på livet. Her er det snakk om å beskytte individet mot slike fundamentale valgsituasjoner hvor det står mellom lønn, fritid og helse, og dermed sikre et minimum av fritid for alle. En tid for rekreasjon, men ikke minst en tid for kollektiv deltakelse og utfoldelse i samfunnet. I siste instans er det snakk

---

<sup>241</sup> Furre 2000, s. 302-303

om reproduksjon av den gode borger, av det gode samfunn. Idealene er utvilsomt gode, men heller ikke uproblematisk. Denne måten å skape det gode samfunn innebærer også en betydelig grad av formynderi, og tenderer nærmest mot paternalisme. Med Foucaults perspektiv synes det som det her skapes et panoptikon innenfor rammen av den moderne industrialismens tidsalder. Samfunnet gjøres synlig og forutsigbart, det blir gjenstand for en form for disiplin. Også dette representerer en form for nyttiggjøring. Hva skjer så om loven dereguleres, og vi får et fleksibelt regime som river ned den panoptiske arkitekturens vegger og erstatter dem med åpne rom og himlinger. Eller som Petersen kalte det; “(...) mosaikken som viser oss et åpnere og mer desentralisert samfunn.”<sup>242</sup>

### **Regimets logikk**

Ligger det et paradoks i den sosialdemokratiske troen på rasjonell styring, med tanke på den samme tid manglede troen på individets evne til å gjøre rasjonelle valg, eller er forholdet mer komplekst enn som så. Jon Elster har hevdet at alle menneskelige valg er rasjonelle, det uforutsigbare ligger i at den intenderte konsekvens ikke følger nødvendig av et rasjonelt valg.<sup>243</sup> Om vi legger en slik forståelse til grunn virker styringsambisjonene mindre selvmotsigende. Det handler altså om å beskytte individet mot de variabler vi ikke kan kontrollere. Intensjonen kan altså være god nok, problemet ligger i at maktens subjekter ikke nødvendigvis er i stand til å se, som Sejersted sier; “(...) om målet for demokratiseringen faktisk var demokratisering eller om det var reguleringen i seg selv.”<sup>244</sup>

En hver stat har behov for å drive en form for sosial kontroll, og systemer for å kontrollere kan leses ut av et hvert reguleringsregime, også et tuftet på liberalistisk ideologi. Det Petersen kaller et åpnere og mer desentralisert samfunn er et samfunn hvor selvregulering tar over for formynderi, valgfrihet og fleksibilitet for trygghet og normalitet. Et samfunn der individet som får sjansen til å utfolde seg, sjansen til å forfølge egeninteressen. Det er imidlertid flere sider ved dette. For det første betyr ikke det at maktutøvelsen blir mindre synlig, at den faktisk blir mindre. Kjernen i Foucaults argumentasjon er at det kontinuerlig utvikles nye måter å nyttiggjøre seg av mennesket.

---

<sup>242</sup> Jan Petersen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 271 i Odelstings Tidende 1983-84.

<sup>243</sup> Elster 1979, s. 58; I: Sejersted 1993, s. 317. Det bør bemerkes at jeg her refererer til den tidligere Elster. Han har senere moderert sine synspunkter på rasjonaliteten noe.

<sup>244</sup> Sejersted 2000, s. 40-42.

Ved inngangen til den industrielle revolusjon og det tidsregimet vi befinner oss i var det overgangen fra direkte fysisk avstraffelse til en mer indirekte kontroll som tok form av en disiplinering som gjennomsyret samfunnet i sin helhet.<sup>245</sup> Institusjonene utgjorde stedene denne disiplinen manifesterte seg tydeligst. Like mye som det restriktive regimet og sosialdemokratiet i sin helhet for den del, kan tolkes inn i et slikt tankeskjema, kan vi også si at det innenfor et fleksibelt regime blir utviklet mer avanserte metoder for kontroll. Jeg mistenker imidlertid at vi foregriper begivenhetene. Å fullføre denne tolkningen medfører også en aksept av at der har skjedd så radikale endringer etter Arbeidsmiljøloven at vi kan snakke om *et nytt samfunn*, noe som vil være en avsporing da utviklingen i reguleringsregime tyder på det motsatte. Det fortolkningskjema som tilbys av Foucault kan være nyttig med tanke på hvilke retninger de ulike reguleringer fører samfunnet, og dermed gi et inntak til å diskutere framtiden til norske arbeidstakere. Men hva med den virkeligheten *de* befinner seg i til enhver tid. Foucault er reaktivt sosialdeterministisk i det han etterlater arbeidstakeren så og si som et viljeløst objekt for en manipulativ tendens. La oss heller vekke arbeidstakeren til live igjen.

Furre er inne på det når han snakker om et skifte i normunivers, men først må vi trø et skritt tilbake.<sup>246</sup> Tidligere nevnte jeg Thompson, som mener om at det i løpet av den industrielle revolusjon skjer en endring med hensyn til hvordan arbeidstakeren oppfatter og forholder seg til tiden. Konkret refererer han til en transformasjon av den menneskelige natur hvor tidsoppfatningen ble økonomisert – *tid ble penger*.<sup>247</sup> Igjen dukker rasjonalitetsproblematikken opp. Oppfatningen om at tid er penger ligger nå immanent i arbeidstakeren. Det har den gjort i lang tid, og dermed bidratt til å materialisere arbeidstakerens interesser. I løpet av 1900-tallet vendte den norske arbeidstakeren seg til et stadig høyere personlig forbruk i takt med velferdssamfunnets mål om vekst. Samtidig har samfunnet drevet en betydelig grad av sosial kontroll ved å sørge for at felleskapsverdier bidro til å holde *materialisten* i sjakk. Når denne direkte formen for sosial kontroll avtar, og arbeidstakeren blir konfrontert med en valgsituasjon; jobbe mer for å tjene mer. Så tyder statistikken, som vi har sett, på at valget falt på mer arbeid. Statistikken tyder i det hele tatt på at lønn vurderes som mer verdifullt enn fritid. I så fall er det ikke så mye snakk om en endring

---

<sup>245</sup> Foucault 1975, s. 126.

<sup>246</sup> Furre 1999, s. 247-257 .

<sup>247</sup> Thompson 1967, s. 56-57 og 85-86.

av normunivers, slik Furre snakker om det, som det er snakk om et frislipp av en mentalitet som allerede ligger der – nemlig egeninteressen.

Sejersted skriver at “Et samfunns normsystem utvikles i spenningsfeltet mellom tradisjoner og nye impulser generert av den historiske situasjon, og det kan utvikles forskjellige normer innenfor de forskjellige sfærer eller i forbindelse med utviklingen av de forskjellige institusjoner. Institusjonene kan også skape spesielle moralske dilemmaer.”<sup>248</sup> I dette tilfellet ser vi konturene av at markedsnormer er i ferd med å overta felleskapsnormenes hegemoniske posisjon i det norske samfunnet. Innenfor arbeidstiden oppstår dermed et spesielt dilemma, det er det fundamentale valget mellom lønn, fritid og helse. Resonnementet fremstår imidlertid foreløpig mest som en idealtipe. Selv om 1984 reformen av enkelte ble karakterisert som skåret ut av *privatkapitalistiske lærebøker*, vil jeg heller slutte meg til Sejersted i at der ligger sterke demokratiske normer til grunn for den typen kapitalisme vi har i Norge.<sup>249</sup> Argumentasjonen for dette deregulerte og desentraliserte samfunnet Furre forteller om, ser jeg ikke som fundert på en ren markedstenkning, men er minst like mye en metode for å realisere og ivareta individets velferd, slik Sejersted viser til når han hevder Høyre framsto som sosialdemokratiets redningsmenn på 1980-tallet. Likevel har disse argumentene *noe annet ved seg*.

Når det tidlig i arbeidstidsreguleringens historie ble argumentert for at arbeidstiden ikke burde lovreguleres, var ett av de tyngste argumentene arbeidstakerens rett til å arbeide så mye han vil. Utviklingen innenfor arbeidstidspolitikken virker å ha ført til en anerkjennelse av at en viss form for disiplin påføres arbeidstakeren i kraft av situasjonen. I arbeidsrettslig terminologi snakker man her om det klassiske underordningsforholdet arbeidstakeren står i, som gjør han berettiget til et visst vern – blant annet mot for lang arbeidstid. Det vi ser i den perioden som behandles i dette kapittelet er en tendens, som også påpekes i arbeidstidsreformer allerede i 1987, til at det argumentative tyngdepunktet forflyttes fra arbeidstidens lengde til arbeidstidens innhold – eller organisering. Konsekvensen av dette er en revitalisering av det liberale frihetsidealet knyttet til retten til selvbestemmelse, og at det normuniverset arbeidsmiljøloven springer ut av utfordres. Det er til enkeltmenneskets beste at arbeidstiden tilpasses de individuelle behov – den enkeltes behov for velferd. Her kan det

---

<sup>248</sup> Sejersted 1993, s. 44.

<sup>249</sup> Sejersted 2000, s. 11-12. Slike utsagn var symptomatiske for måten Sosialistisk Venstreparti møtte Høyrebølgen. Se f.eks. Per A. Utsi I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 284 i Odelstings Tidende 1983-84.

være nyttig å ha den amerikanske sosiologen Richard Sennett in mente: “I dag anvendes *fleksibilitet* tilsvarende for å nøytralisere kritikken mot den undertrykkende kapitalismen.”<sup>250</sup> Med dette kan vi kanskje si at det virker som kapitalismen tenderer til å inkorporere sin egen kritikk. Nok en gang nærmer vi oss Foucault og hans tese om at der utvikles nye måter for *makten* å nyttiggjøre seg av mennesket, for hva kan vel kreve mindre energi enn å la subjektet regulere seg selv? Dette fører oss fram til utgangspunktet for det neste kapittelet, og til den virkeligheten som presenteres for norske arbeidstakere i 1999:

Vi står overfor store endringer i arbeidslivet i det vi er i ferd med å gå fra industrisamfunn til et samfunn med hovedvekt på tjeneste- og seviceproduksjon og kunnskapsbasert virksomhet. Disse endringene bidrar til at virksomhetene i økende grad krever nye og mer fleksible måter å organisere arbeidet på.<sup>251</sup>

Bakgrunnen for *Arbeidslivsutvalgets* mandat er en virkelighetsbeskrivelse som tilsier at tendensen i retning av fleksibilisering har vært rasjonell fra et arbeidstidspolitisk perspektiv. Samfunnet er i endring og tilpasninger behøves hele veien. I løpet av de neste årene, altså perioden fra Arbeidslivsutvalgets innstilling forelå, fram til noen hektiske dager mot slutten av høstsesjonen i Stortinget i 2005, arbeides det for å skape en ny arbeidsmiljølov.

## Avslutning

### Nye tendenser

Det reguleringsregimet som i 1977 festet grepet om arbeidstiden, var et regime hvis logikk var forankret i en trygghetsbasert rettighetstenkning og som ut fra dette sto for standardisering og ensarting av arbeidstiden, men som Byrkjeland har skrevet “Ikkje før er denne likearta arbeidstida blitt innført, så startar det ein diskusjon om å innføre meir variert arbeidstid att, ein diskusjon der omgrepet fleksibilitet blir meir og meir sentralt.”<sup>252</sup> Dette er en tendens som markerer seg, om enn på ulik måte, ved alle de tre reformene jeg har tatt for meg i dette kapittelet. Som det ble uttrykt fra departementet i 1981, så var det i lys av at normalarbeidstiden hadde blitt så mye forkortet, ikke lengre like betenkelig å i større grad

---

<sup>250</sup> Sennett 2001, s. 16.

<sup>251</sup> NOU 1999:34, s. 9.

<sup>252</sup> Byrkjeland 2006, s. 46.

åpne for å fravike lovens hovedregler.<sup>253</sup> Likevel betyr ikke det at utviklingen er like entydig om det Petersen i 1984 hevdet.

Påstanden om at “9 til 4-samfunnet” ikke lengre er en realitet virker overdrevet. Selv om det er en nedadgående tendens, er det i 1989 fortsatt 71 % som arbeider innenfor normalarbeidsdagens rammer. Den klareste tendensen er vel egentlig at det blir flere deltidsarbeidere, noe som påvirker gjennomsnittlig arbeidstid på landsbasis. Men dette var ikke noe nytt ved 1980-tallet, for som vi så i forrige kapittel strekker denne tendensen seg tilbake til overgangen fra 1960- til 1970-tallet. Statistikken viste også at det kan virke som det er sammenfall mellom utviklingen i faktisk arbeidstid og de endringer som foretas i arbeidstidsbestemmelsene.<sup>254</sup>

Furre, Slagstad og Benum er enige om at 1980-tallet preges av en liberalisering hvor mange institusjoner og markeder ble deregulerte.<sup>255</sup> Hos Furre henger denne tendensen klart sammen med et skifte i normunivers, *folket åt ikkje sitt brød i andlets sveitte som før*, som han har sagt.<sup>256</sup> Det nye normuniverset ga seg utslag i og kom til uttrykk gjennom et systemskifte som ble manifest ved en deregulerende tendens.<sup>257</sup> Sejersted slutter seg til at vi kan snakke om en mentalitetsendring, men er uenig i retningen i politikken. Han mener 1970-tallet framstår som en anomali rent politisk, mens Høyre på 1980-tallet blir sosialdemokratiets redningsmenn ved å stabilisere det systemet Arbeiderpartiet hadde forsøkt å radikaliserer på 1970-tallet.<sup>258</sup> “Det har funnet sted et grunnleggende skifte i den velferdspolitiske tenkning som kan oppsummeres ved å si at man har gått fra et prinsipp om størst mulig likhet til et prinsipp om størst mulig frihet – *valgfrihet*.”<sup>259</sup>

Mangfold og valgfrihet er ord som setter sitt preg på den arbeidstidspolitiske debatten og på det reguleringsregimet vi ser ved de tre reformene. Men på samme måte som historikerne på ulike måte relaterer disse ordene til teorien om sosialdemokratiet, så virker

---

<sup>253</sup> Ot. prp. nr. 79 (1982-83), s. 1.

<sup>254</sup> I *Arbeidstidsreformer* bekreftes også at lovfestede restriksjoner på overtid trolig har bidratt til at de gjennomsnittlige arbeidstiden har endret seg lite. Se NOU 1987: 9 A, s. 58.

<sup>255</sup> Edgeir Benum mener regjeringen Willoch representerte et systemskifte og at vi gikk over i et tiår preget av markedstro og liberalisering. Se Benum 1998, s. 84. Slagstad beskriver 1980-tallet som det tiår Arbeiderpartiet gikk i spissen for å *deregulere* det sosialdemokratiske samfunnet de hadde bygd opp. Se Slagstad 1998, s. 428-446.

<sup>256</sup> Furre 2000, s. 230.

<sup>257</sup> Furre 2000, s. 280.

<sup>258</sup> Sejersted 2005, s. 364.

<sup>259</sup> Sejersted 2005, s. 448-449.

fleksibilitetsbegrepet å ha noe ulik klang hos de borgerlige og de ikke borgerlige partiene. En delt oppfatning som viser til et spenningsforhold; hvem og hva skal fleksibiliteten gjelde for? Vi kan identifisere to ulike behov det prioriteres mellom: Arbeidstakers økende behov for å prioritere mellom arbeidstid og fritid, og arbeidsgivers behov for å kunne tilpasse seg et mer omskiftelig miljø. Dette gir seg utslag i på den ene siden en oppmykning av overtidsbestemmelsene og på den andre siden en styrking av arbeidstakers retter knyttet til hvordan arbeidstiden skal organiseres. Et klart eksempel på det sistnevnte er arbeidstakers ubetingede rett til å vende tilbake til fulltidsarbeid etter en periode med avtalt redusert arbeidstid. Begge disse kan imidlertid sies å representere tendensen bort fra den ensrettingen 1977-regimet sto for, og at vi dermed får en mindre tydelig avgrensning av normalarbeidsdagen. Noe som henger sammen med, som Byrkjeland viste til, introduksjonen a det klassiske *homo oeconomicus*-argumentet. Ingen av de endringene som foretas er omfattende, og regimet virker dermed fortsatt å ha sin forankring i et grunnleggende vernehensyn.

### **Regimeskifte?**

Når det gjelder eventuelle skifter i reguleringsregimer, vitner kildene om at det restriktive 1977-regimet ble utfordret ved reformene i 1984 og i 1995, men at utviklingen preges av kontinuitet. At utviklingen er preget av kontinuitet betyr imidlertid ikke at regimet ved slutten av perioden jeg har studert i dette kapitlet sto uforandret. En viktig karakteristikk ved 1977-regimet var ensarting og standardisering, det å skape en tydelig norm for organisering av arbeidstiden. Denne tendensen snur etter 1977, og fra 1983 går utviklingen mot divergens av arbeidstidens organisering. Fra Stortingets talerstol ble det uttalt at “Det vil bli et mer liberalt og tolerant samfunns- og arbeidsliv dersom stadig flere ser seg i stand til å variere arbeidstiden etter hvilken livssituasjon de er i.”<sup>260</sup>

Det kan problematiseres hvorvidt lovfestingen av rett til kortere arbeidstid fikk den ønskede effekt slik den ble vedtatt første gang, og Byrkjeland hevder at den i liten grad gjorde det. Likevel mener jeg at intensjonen var edel, og virker som en utbygging der hvor arbeidsmiljøloven hadde sine største mangler. Det at de ikke fremsto som en lov for hele arbeidslivet og at den ikke tok hensyn til deltidsarbeiderne som den raskest ekspanderende

---

<sup>260</sup> Annelise Høegh (H) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 2. desember 1982, s. 217 i Odelstings Tidende 1982-83.



gruppen i arbeidsmarkedet.<sup>261</sup> Deltidsreformen fremstår ut fra dette som en rettighetsutvidelse tuftet på det grunnleggende vernehensyn som kom inn med 1977-regimet.<sup>262</sup>

Når det gjelder 1984- og 1995-reformene medfører begge disse fleksibilisering på en litt annen måte ved at de begge åpner for forlengelse av arbeidstiden der hvor deltidsreformen åpnet for kortere arbeidstid. Samtidig ble det ved begge reformene vektlagt at avvik fra hovedregel måtte skje innenfor kollektive rammer, det var altså ikke snakk om å sette den enkelte arbeidstaker i en presset situasjon som kunne føre til uheldig konsentrasjon av arbeidstiden. Slik at der hvor Furre og Sejersted snakker om denne tiden generelt som en tid hvor valgfrihet og individualisering preget utviklingen, mener jeg arbeidstidens utvikling tyder på at individet fikk større valgfrihet innenfor kollektivets trygghetssystem. Ikke at individet fikk forrang for kollektivet.

Samtidig som jeg ikke vil slutte meg til Furre og Sejersteds karakteristikk av perioden som preget av et skifte i normunivers, vil jeg som Sejersted konkludere med at det skjer en konsolidering av politikken. Reguleringsregimet som står ved slutten av denne perioden hviler på fundamentet fra 1977, men samtidig medførte noe av oppmykningen en tilbakevending til rettstilstanden fra 1968. Dette kan forstås ut fra Sejersteds tankeskjema hvor 1970-tallet representerte en radikaliserings, mens reformene på 1980-tallet hadde større legitimitet.

## **Perspektiver på arbeidstid**

Selv om det i en bred samfunnskontekst hadde vært både uenighet om og bekymringer knyttet til arbeidsmiljøloven av 1977, ble reguleringsregimet innført uten særlig motstand i politikken. Det kan dermed virke som det var konsensus, og at partiene i grove trekk bekjente seg til det samme normunivers. Dette er i alle fall en måte å lese kildene på. En annen er at det fra de borgerlige partiene lå en grunnleggende uenighet under, en som først gjorde seg til kjenne da omstendighetene var de rette. Slik de framstår i debatten utover 1980- og 1990-tallet virker de borgerlige ut fra argumentasjonen å distansere seg mer fra 1977-regimet, selv om dette ikke gir seg utslag i de store endringene.

---

<sup>261</sup> NOU 1987:9 A, s. 58-59.

<sup>262</sup> Lovforslaget var særlig rettet mot grupper som ville kunne ha et utpreget behov for redusert arbeidstid, som småbarnsforeldre, eldre og syke. Se Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), s. 1.

Ved samtlige reformer argumenterte de tydeligere ut fra virksomhetens behov, og behovet for en mer fleksibel organisering av arbeidet, noe som hadde vært underordnet – eller i det minste ikke uttalt, i 1977.<sup>263</sup> Samtidig tillot de seg å anta at dette var noe også det brede lag av arbeidstakere ønsket.<sup>264</sup> De ikke borgerlige var på sin side mer opptatt av hvordan arbeidstakeren skal kunne prioritere mellom arbeidstid og fritid, det er altså mer tiden i seg selv som er i søkelyset. De var samtidig derfor skeptisk til at de borgerlige, særlig i 1984 åpnet for mer overtid. Som Thorbjørn Berntsen uttalte, kunne de “(...) uthule sentrale bestemmelser i loven” og han mente at behovet for å rive ned det overtidsvernet som arbeidsmiljøloven hadde skapt var for dårlig dokumentert.<sup>265</sup>

I argumentasjonen hos både de borgerlige og de ikke-borgerlige finner vi argumentene for økt selvbestemmelse og valgfrihet for arbeidstakere, de har imidlertid noe ulik klang hos de ulike partiene. Jeg har drøftet hva det vil si når regimet legger til rette for stor eller liten valgfrihet. Hva det kan ha å si for den enkelte arbeidstakers handlingsrom, men ikke minst hva de sier om retningen i, og fundamentet for et reguleringsregime. Jeg mener det har å gjøre med en ulik vektlegging av den enkeltes evner og muligheter til å gjøre rasjonelle og frie valg. Selv om valgfriheten har noe ulik klang hos de ulike fraksjonene, representerer tilstedeværelsen noe nytt. Og om det likevel er slik at det skiftet i normunivers som Furre og Sejersted tidfester til overgangen mellom 1970- og 1980-årene, så peker det respektive normuniverset mot større gjennomslagskraft for arbeidstidspolitikken basert på teori om rasjonell handling. I så fall, en samfunnsordning hvor den enkelte i større grad overtar statens ansvar som forvalter av samfunnets rasjonalitet. Som følger av oppgavens tankeskjema, vil dette medføre at det utvikles fremtidige reguleringsregimer som har en fundamentalt annerledes utforming enn det som opprinnelig kom til uttrykk gjennom arbeidsmiljøloven, og måten dette regimet har utviklet seg. Men som jeg har argumentert for, virker denne perioden mellom de to arbeidsmiljølovene preget av endringer. Jeg mener imidlertid ikke det er snakk om et skifte, verken når det gjelder reguleringsregimet eller normuniverset, men om tydeliggjøringen av en kamp og at perioden sett under et dermed utgjør en brytningstid.

---

<sup>263</sup> Se f.eks. Statsråd Arne Rettedal I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 281-282 i Odelstings Tidende 1983-84. Han mener at det dreier seg om en “mer fleksibel måte å organisere arbeidet”.

<sup>264</sup> Høyres Randal viste til at oppmykningen av blant annet overtidsbestemmelsene i 1984, som Berntsen fra Arbeiderpartiet hadde kalt en uthuling av sentrale bestemmelser, handlet om å gjøre arbeidslivet mer tilpasset partenes ønsker. Uten at det ble vist til at arbeidstakerne hadde kommet med noen kollektiv ytring i retning av dette. Se Håkon Randal I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 278 i Odelstings Tidende 1983-84.

<sup>265</sup> Thorbjørn Berntsen I: Referat fra forhandlinger i Odelsting 20. mars 1984, s. 268 i Odelstings Tidende 1983-84.

# Kapittel 4

## - *Ny lov for arbeidslivet*

### **Innledning**

#### **Regimer i åpen kamp**

“Hvorfor i all verden kan ikke arbeidsgiver og arbeidstaker ha lov til å inngå arbeidstidsavtaler på den enkelte bedrift som passer begge parter?” spurte Høyres Martin Engeseth under debatten om den rød-grønne regjeringens forslag til arbeidsmiljølov i november 2005.<sup>266</sup>

Engeseths spørsmål vedrører et tema som er viktig i debatten om arbeidstiden ved alle de reformene jeg til nå har tatt for meg. Hvor restriktiv skal en lov være, eller hvor fleksibel kan den være og fortsatt skape et grunnleggende vern for arbeidstakerne? Debatten om arbeidstidsbestemmelsene i den nye arbeidsmiljøloven skiller seg ut fra de jeg tidligere har tatt for meg, den har mer en karakter av å være en åpen kamp. Åpen fordi det er snakk om tydelige konfrontasjoner, og åpen fordi vi større grad en tidligere får tilgang på partenes oppfatning av de enkelte bestemmelser, og av retningen i politikken. Det som kommer til syne er to ganske ulike versjoner av virkeligheten, og av hvordan arbeidslivet skal reguleres. Kapittelet stiller følgende problemstilling:

*Hva slags virkelighetsoppfatning kommer til uttrykk gjennom debatten om arbeidstidsbestemmelsene i den nye arbeidsmiljøloven, og hva slags normunivers kan vi lese ut av det reguleringsregimet som ble stående?*

For å avdekke ulike virkelighetsoppfatninger vil jeg først foreta en diskursanalyse basert på debatten om endringsloven 16. desember 2005. Jeg vil inngående drøfte hvordan en slik analyse bør være, hvorfor diskursanalyse kan være hensiktsmessig og hva som kan være problematisk med det. Deretter vil jeg gjennom en mer tradisjonell utlesningsstrategi se på

---

<sup>266</sup> Martin Engeseth (H) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 16. desember 2005 i Odelstings Tidende 2005-2006, nettutgave.

hvordan to lovforslag i løpet av et halvt år representerer to ulike reguleringsregimer som praktisk talt står i åpen kamp, og hva som danner grunnlaget for utformingen av disse ulike regimene.

### **Veien mot en ny arbeidsmiljølov**

Startskuddet for arbeidet med den nye arbeidsmiljøloven markeres med oppnevningen av Arbeidslivsutvalget. I innledningen til mandatet deres står det at de skal analysere og beskrive hovedutfordringene “(...) for å utvikle den fleksibilitet som fremtidens nærings- og arbeidsliv trenger, og som vil være i arbeidstakers interesse.”<sup>267</sup> Her antydes en prioritering mellom ulike hensyn, men ikke minst at det er *den fleksibilitet* som trengs som er i søkelyset. Utviklingens retning er dermed så og si gitt. Arbeidslivsutvalget vurderte seg selv utelukkende som en slags fortropp for de som senere skulle få i oppdrag å revidere loven.<sup>268</sup> Som følge av dette var de vurderinger og anbefalinger de kom med mer vage og generelle enn konkrete og spesifikke, som de selv påpeker i sin tolkning av mandatet:

Utvalget skal konkludere med å peke ut prioriterte områder som det anbefaler arbeidet videre med i en neste fase, der hensikten skal være å foreslå reguleringer som sikrer fleksibilitet og verdiskapning på den ene siden, og trygghet og godt arbeidsmiljø på den andre.<sup>269</sup>

Selv om de altså valgte en noe mer balansert fortolkning av fremtiden enn den som lå i mandatet, gir også innstillingen en relativt homogen framstilling av hva som er trendene – selve fremtiden:

Arbeidslivet blir mer sammensatt både på virksomhets- og arbeidstakersiden. Dette kan kreve nye og mer fleksible måter å organisere arbeidet på. Løsninger som viste seg hensiktsmessige i industrisamfunnet, er ikke alltid like velegnet til å imøtekomme

---

<sup>267</sup> I utvalgets mandat snakkes det om å; “(...) å utvikle den fleksibilitet som fremtidens nærings- og arbeidsliv trenger (...)” på bakgrunn av “(...) de store endringer som arbeidslivet gjennomgår (...)”. Se f.eks. NOU 1999:34, s. 9-10.

<sup>268</sup> Det står eksempelvis å lese at utvalget “(...) har betraktet seg som et *forprosjekt*, hvis oppgave det har vært å berede grunnen for en senere paragraf- og bestemmelsesorientert gjennomgang av reguleringsystemet i arbeidslivet (...)”. NOU 1999:34, s. 11.

<sup>269</sup> NOU 1999:34, s. 11.

virksomhetenes og arbeidstakernes behov i et service-, kunnskaps- og informasjonssamfunn som også er internasjonalt eksponert.<sup>270</sup>

Denne virkelighetsforståelsen danner en del av grunnlaget for utvalgets anbefaling om en gjennomgang av blant annet arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidstiden “(...) med sikte på å avklare i hvilken grad det er mulig å skille mellom hensynet til arbeidstakers og tredjepersons liv og helse på den ene side, og sosiale og velferdsmessige behov på den annen side.”<sup>271</sup> Antakelsen er at et slikt skille vil være funksjonelt i forhold til en ny fordeling av hvilke forhold som skal reguleres henholdsvis ved lov og ved avtale.<sup>272</sup>

Med oppnevningen av Arbeidslivslovutvalget (Allu) i 2001 av den første Stoltenberg-regjeringen var den konkrete oppfølgingen av Arbeidslivsutvalgets anbefalinger i gang. Med utvalget følger, foruten forslaget til ny lov, en revitalisering av gamle konfliktlinjer til et nivå som tilhører en fordums tid. I kildene kommer dette først til uttrykk gjennom at fokus endres underveis flere ganger. Først ved at Allus mandat ble endret av Samarbeidsregjeringen som overtok etter valget i 2001, deretter ved at loven ble vedtatt av Samarbeidsregjeringen for så å bli endret av den rød-grønne regjeringen som overtok etter valget i 2005. Som bakteppe for å se på hva som skjedde kan vi ha Allus mandat for revisjon av arbeidstidens regulering:

Utvalget skal gjennomgå arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser med sikte på å utvide mulighetene for den enkelte til å tilpasse arbeidstid slik det passer deres livssituasjon best, samtidig som virksomhetenes behov ivaretas. Utvalget skal legge stor vekt på forenkling og tydeliggjøring av reglene. De enkelte rammer og vilkår for arbeidstidens lengde og plassering skal vurderes med sikte på å oppnå mer fleksibilitet både for den enkelte arbeidstaker og for virksomhetene. Utvalget skal også se på mulighetene for å oppnå en mer helhetlig regulering av arbeidstid, hel/delvis permisjon og ferie. EUs regulering av arbeidstid skal beskrives og sammenlignes med arbeidsmiljølovens bestemmelser.<sup>273</sup>

---

<sup>270</sup> NOU 1999:34, s. 123.

<sup>271</sup> NOU 1999:34, s. 132.

<sup>272</sup> Spørsmålet om en slik fordeling er igjen et spørsmål om fleksible reguleringsformer, der avtalenivå generelt vurderes som en mer fleksibel reguleringsform, opp mot samfunnets samlede interesser.

<sup>273</sup> NOU 2004:5, s. 230.

# Kampen om ordet

## Diskursens orden

Diskurser, og diskursanalyse, kan fremstå som motebegrep, og vi kan med rette stille spørsmål ved innholdet i dem.<sup>274</sup> Diskursbegrepet framtrer innenfor svært mange sammenhenger, og ofte i en noe *undefinert* form. Som den franske historiker Veyne sier, “(...) the word *discourse* has created a great deal of confusion.”<sup>275</sup> En *common sense*-oppfatning innebærer at det baserer seg på en antakelse om at språket følger og reflekterer visse mønstre som er stabile i visse sosiale sammenhenger. Dette er i tråd med den definisjonen jeg ga av diskursanalyse i kapittel 1, som “(...) en analyse av tekst for å frambringe en del språklige praksiser som virker konstituerende for institusjoner og sosiale relasjoner.” En slik definisjon er imidlertid lite utdypende, og jeg vil nå ta for meg ulike perspektiver på diskursbegrepet og diskursanalyse.

Jørgensen og Phillips viser til klart definerte tradisjoner hvor diskurser gis varierende betydning, men likevel ut fra en felles grunnleggende antagelse om at språket virker konstituerende for det menneskelige handlingsrom, og dermed er nødvendig å studere.<sup>276</sup> Det de likevel er svært klare på er at, “Även om diksursanalysen kan användas på alla möjliga områden kan den *inte* settas inn i en vilken ram som helst.”<sup>277</sup> Med dette mener de at uavhengig av bruksområde må man, for å kunne bruke diskursanalyse, *kjøre hele pakken*. Og *pakken*, det er her for det første filosofiske premisser angående språkets rolle i konstitueringen av virkeligheten (jf. over), for det andre teoretiske modeller, for det tredje et sett med metodologiske retningslinje for forskningen og til sist spesifikke teknikker for språkanalyse.<sup>278</sup> Disse fire elementene representerer en svært streng forståelse av hvordan teori og metode er nødvendig knyttet sammen.<sup>279</sup> Når man først følger dette eksisterer imidlertid ulike retninger, som kritisk diskursanalyse og diskurspsykologi.

---

<sup>274</sup> Se f.eks. Jørgensen og Phillips 1999, s. 7: “Diskursbegrepet är på modet, och det har det varit under åtminstone de senaste tio åren.”

<sup>275</sup> Veyne 1997, s. 146. Artikkelen står i boken *Foucault and his interlocutors*, en samling redigert av Arnold I. Davidson med tekster forøvrig av; Michel Foucault, Geroges Canguilhem, Noam Chomsky, Gilles Deleuze, Jacques Derrida, Pierre Hadot og Michel Serres.

<sup>276</sup> Se kapittel 1 i Jørgensen og Phillips.

<sup>277</sup> Jørgensen og Phillips 1999, s. 10.

<sup>278</sup> Her viser de til at man i lingvistikken har utviklet klart artikulerte verktøy hvilke muliggjør den rent språklig analytiske siden av diskursanalysen.

<sup>279</sup> Jørgensen og Phillips 1999, s. 10.

En som virker noe mer pragmatisk er Iver B. Neumann. Han gjør det klart at for å bedrive diskursanalyse bør en ha kjennskap til dens teoretiske stamtre, så vel som innsikt i det aktuelle problemområdet. Han gir også en stegvis tilnærming til analyse, uten at denne inneholder noen klar oppregning av navngitte verktøy, eller nødvendigheten av disse. Likevel kommer han med en klar definisjon, med like så klare implikasjoner:

En diskurs er et system for frembringelse av et sett utsagn og praksiser som, ved å innskrive seg i institusjoner og fremstå som mer eller mindre normale, er virkelighetskonstituerende for sine bærere og har en viss del av regularitet i et sett av sosiale relasjoner.<sup>280</sup>

I denne antagelsen om *systemet for frembringelse* ligger, tross at de konkrete verktøyene akkurat her forblir navneløse, en antagelse om en klar metodologi. Da han selv refererer til at noe av utgangspunktet for diskursanalysen var nettopp forsøket på å bryte ned skillet mellom metodologi, metodelære og teori, kan dette virke noe inkonsekvent.<sup>281</sup> Samtidig er det grunn til å være kritisk overfor det å bringe med seg en mer eller mindre klart artikulert *verktøykasse* (som de to jeg har nevnt over på ulike måter gjør) inn i historiefaget, med de åpenbare virkninger dette vil ha for selve fremstillingsformen.

Svein Atle Skålevåg tilbyr en annen type forståelse idet han mener diskursbegrepet ikke viser til en metodologi, "(...) men til et analysenivå. Begrepet signaliserer en måte å organisere tekstmengder på."<sup>282</sup> En slik forståelse mener jeg gjør diskursanalyse mer anvendelig i historiefaget. Vi trenger ikke et stort sett med begreper som fører til en språklig fremmedgjøring og en unødig distanse til kildematerialet. Selv om jeg ikke vil slutte meg til den grunnforståelsen blant andre Neumann, og Jørgensen og Philips har, bidrar disse også til å komplettere bildet med et klarere *hvordan*-element som blir utydelig hos Skålevåg. Likevel mener jeg at det tydeligste eksempelet på hva som er utgangspunktet for denne måte å organisere tekst tilbys av Foucault selv.

---

<sup>280</sup> Neumann 2001, s. 18.

<sup>281</sup> Neumann 2001, s. 13.

<sup>282</sup> Skålevåg 2003, s. 21. Skålevåg forholder seg i sin forståelse, så vel som i sin faktiske bruk av begrepet, nærmere til dets tilblivelseshistorie, da særlig til Michel Foucault, hvis teorier ifølge Jørgensen og Philips kan spores i alle former for diskursanalyse. Se Jørgensen og Phillips 1999, s. 21.

I *Diskursens orden* står (det franske) begrepet *raréfaction* sentralt. Det nærmeste vi kommer en norsk oversettelse er i følge Schaaning *uttynning*. Schaaning presiserer at uttynning i denne her forstås som mer enn avtagende mengde, men også en avtagende mengde hvor mengden potensielt blir mer konsentrert og dermed sterkere.<sup>283</sup> Etter mitt syn er det nettopp dette Veyne snakker om når han forsøker å vise hvordan Foucault tenker historie, “The term for Foucault’s initial intuition is not structure, or break, or discourse; it is exceptionality, *rarity* (...).”<sup>284</sup> Altså, et studium av fenomener som av teksten framtrer som særskilte.

Resultatet av uttynningen er utsagn som går igjen og igjen, og repeterer sin posisjon som diskursens oppebærer. Det er altså de ord og begreper som tillates brukt for å beskrive en avgrenset del av virkeligheten. Disse utsagnene er hva som refereres til som *utsagn og praksiser som, ved å innskrive seg i institusjoner og fremstå som mer eller mindre normale, er virkelighetskonstituerende*. Mønsteret av slike ord og begreper som repeteres, representerer diskursens avgrensning, hva den tillates å handle om. Eller som i mitt tilfelle, det reguleringsregimet som er rådende basert på det normuniverset som er hegemonisk, som i sin tur gir grunnlaget for hvordan tiden konstitueres. Som historisk produkt virker begrepene ikke bare konstituerende for en virkelighet, men også utelukkende for andre versjoner av virkeligheten. Ved at noe eller noen defineres ut eller bort fra det som er normalt, impliseres også at der ligger en form for makt i diskursen: “*Det foregår en uopphørlig kamp mellom de forskjellige diskurser om å kunne definere de kategoriene og fenomenene som danner vår verden.*”<sup>285</sup> Som Friedrich Nietzsche sier det, “Vi kan bare ødelegge ved å skape. Men la oss heller ikke glemme: Det er nok å skape nye navn, vurderinger og sannsynligheter for på lang sikt å frembringe nye ting.”<sup>286</sup>

Det jeg ser etter er altså en arbeidstidsdiskurs. Denne diskursen legitimerer et visst syn på tidens konstituering. Dette gjør gjennom de utsagn som ved å repeteres gir de navn, vurderinger og sannsynligheter som frembringer et visst samfunn og som konstituerer et

---

<sup>283</sup> Foucault 1999, s. 17. I Espen Schaanings norske oversettelse av denne klassiske teksten fra 1971 viser Schaaning ved to analogier nærmere hvordan vi kan forstå uttynningsbegrepet: “Det franske ordet *raréfaction* oversettes her med *uttynning*, men det kan også bety, *avtagende mengde, avtagende produksjon, mangel, knapphet, sjeldnere forekomst* osv. Uttynning må altså ikke forstås i analogi med at vin uttynnes med vann (der mengden blir større mens svakere), men snarere i analogi med at man uttynner et blomsterbed (der mengden bli mindre, men derved også muligens sterkere).”

<sup>284</sup> Veyne 1997, s. 146.

<sup>285</sup> Neumann 2001, s. 21.

<sup>286</sup> Nietzsche i oversettelse ved Berg Eriksen 1989, s. 141. I: Neumann 2001, s. 39-40.



spesielt subjekt for historien – arbeidstakeren. Min diskursanalyse består dermed av å identifisere disse utsagnene og det systemet de utgjør.

### **En forestilling om det moderne**

Utvikling. Det er det eneste vi med sikkerhet kan si at et hvert menneske vil oppleve. Historiefaget hadde i seg selv mistet sin funksjon hadde det ikke vært for ideen om – eller rettere sagt det faktum at mennesket utvikler seg. Men det stopper ikke her. Utviklingen må ha en retning, fortrinnsvis framover. Vi må bli bedre, mer effektive, mer sofistikerte – mer moderne. Motsatsen kunne man tro var negativ utvikling, men det virker ikke slik. Motsatsen er å stå stille. Å bli igjen, eller “å bevare status quo” – en frase det borgerlige flertallet benyttet for å karakterisere opposisjonens politikk når forslaget til ny arbeidsmiljølov var til komitébehandling våren 2005.<sup>287</sup>

Med arbeidsmiljøloven institusjonaliseres arbeidstiden og som institusjon er den ment å tjene samfunnet. Men hva slags samfunn? Hva innebærer det at loven må oppgraderes og moderniseres slik flertallets representanter hevder?<sup>288</sup> Fremskrittspartiets Torbjørn Andersen konkretiserer:

Gjeldende arbeidsmiljølov er på enkelte områder å anse som gammeldags og tidsmessig utdatert. Lovforslaget vi i dag behandler, medfører derfor en oppdatering som legger bedre til rette for en nødvendig grad av økt fleksibilitet i arbeidslivet, og som er bedre tilpasset et arbeidsmarked i stadig raskere endring. Det er viktig for norske arbeidsplasser og vår konkurranseevne å komme på linje med andre lands lovgivning når det gjelder (...) noe mer fleksibilitet i forhold til arbeidstidsbestemmelsene.<sup>289</sup>

Her utdypes hva som ligger i og bak forestillingen om et moderniseringsbehov. Første trekk i utviklingen er økt konkurranse, mer spesifikt internasjonaliseringen av markedet. En slik forståelse ligger også til grunn for Høyres Hans Kristian Hogsnes: “En ny arbeidsmiljølov har

---

<sup>287</sup> Innst. O. nr. 100 (2004-2005). s. 8.

<sup>288</sup> Se f.eks. Torbjørn Andersen (FrP) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 780 i Odelstings Tidende 2004-2005, eller Anita Appelthun Sæle (KrF) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 783 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>289</sup> Torbjørn Andersen (FrP) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 780 i Odelstings Tidende 2004-2005.

et betydelig internasjonalt aspekt. Globalisering og utviklingen i internasjonal handel og produksjon har satt økt press på norske virksomheter.”<sup>290</sup> Vi kan ikke ha reguleringer som skiller seg for mye fra reguleringer i andre land fordi det svekker konkurranseevnen. Dermed åpnes det for å bytte med tradisjonsbærende institusjoner og kulturformer, som den norske vernetradisjonen, for å komme fremtiden i møte.

Det andre sentrale trekket er at samfunnet har utviklet seg i retning av å bli mer omskiftelig. Omskiftelige tider krever omskiftelige reguleringer. Det vil si – fleksible reguleringer. “Fleksibel arbeidstid kan gi bedre balanse”, sier Hogsnes og utdyper: “For eksempel må det være greit å lage en avtale som gjøre det mulig å hente ungene tidligere i barnehagen og heller jobbe mer på andre tidspunkter, eller hjemme.”<sup>291</sup> En følge av dette omskiftelige samfunnet vi lever i virker dermed å være en forskyvning av sosiale relasjoner både i tid og rom. Grensene for når og hvor en er på jobb virker dermed ikke like klare, og et slikt fleksibelt samfunn står i kontrast til det som står beskrevet i Arbeidslivsutvalget som et samfunn preget av *normalarbeidsdagen*.<sup>292</sup> Normalarbeidsdagssamfunnet befinner seg i den andre enden av aksene med klare grenser mellom de ulike sosiale sfærene, og dets reguleringer karakteriseres som *gammeldags* og *tidsmessig utdaterte* – men ikke av alle.

“(…) for oss er det slik at det faktisk ikkje er gammeldags”, sier Senterpartiets Magnhild Meltveit Kleppa, “- det er tvert imot framtidretta - å ha ei arbeidsmiljølov som heilt klårt uttrykkjer eit vern for dei tilsette som gir tryggleik, som gir stabilitet i eit svært omskiftande arbeidsliv. (...) Det er det som er moderne.”<sup>293</sup> Her hersker altså diametralt ulike forestillinger om hva som er moderne. Mens en forestilling, av motposisjonen (de ikke borgerlige), karakteriseres som politikk som vil gjøre arbeidslivet “hardare og meir brutalt”, svarer den første posisjonen (de borgerlige) med å karakterisere den første posisjonens politikk som *gammeldags*. På hver sin måte strategier for å utelukke, eller undergrave legitimiteten til den andres standpunkt: Omskiftelighet bøtes med stabilitet og usikkerhet med trygghet. Slike forestillinger om hva som er legitime måter å regulere samfunnet, har imidlertid sin

---

<sup>290</sup> Hans Kristian Hogsnes (H) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 778 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>291</sup> Hans Kristian Hogsnes (H) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 779 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>292</sup> Se f. eks. NOU 1999:34, s. 95.

<sup>293</sup> Magnhild Meltveit Kleppa (Sp) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 785 i Odelstings Tidende 2004-2005.

opprinnelse på et annet nivå. Det har å gjøre med konstitueringen av et spesielt subjekt – arbeidstakeren.<sup>294</sup>

### **Konstitueringen av subjektet**

Mennesket, som historiens subjekt, blir gjennom denne lovprosessen utsatt for en konstitueringsprosess hvor det framstår som en arbeidstaker med spesielle behov.

Institusjonene får sin eksistensberettigelse ved å svare til spesifikke behov som samfunnets medlemmer er i besittelse av. Dette er de behovene som er de viktigste for reproduksjonen av det gode samfunnet, det samfunnet hvor en skal leve og fritt utfolde seg. Det eksisterer imidlertid ulike oppfatninger om hva premissene for dette samfunnet skal være. For det første gjelder det arbeidstakerens behov som et autonomt individ, og for det andre arbeidstakerens behov vurdert opp mot samfunnets behov som et hele.

Komiteen vil understreke at et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. Komiteens flertall, (...), mener Regjeringens forslag ikke støtter opp om dette målet.<sup>295</sup>

Komiteens flertall, partiene Sosialistisk Venstreparti, Senterpartiet og Arbeiderpartiet, er altså tilsynelatende enig i regjeringens intensjon. Likevel vekker de konkrete forslag harme. Årsaken er at det i større grad åpnes for adgang til avtaler på individuelt nivå. Av Kristelig Folkepartis Anita Appelthun Sæle karakterisert som “(...) forstandig, framtidretta og tilpassa verkelegheita, (...) Det betyr absolutt ikkje eit hardare arbeidsliv. Det betyr berre fridom og forstand.”<sup>296</sup> Hun utdyper videre:

Denne lova er fremja for å verna arbeidstakarane i Noreg. Men ho er også ei modernisering, slik at ho skal passa det næringslivet og dei arbeidsplassane som møter

---

<sup>294</sup> Sigvald Oppebøen Hansen (A) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 777 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>295</sup> Innst. O. nr. 100 (2004-2005). s. 30.

<sup>296</sup> Anita Appelthun Sæle (KrF) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 784 i Odelstings Tidende 2004-2005.

arbeidstakarar i dag. Vi kan ikkje kopiera 70-tallstenkinga. Det er mismatch. (...) Vi tek faktisk vare på folk.<sup>297</sup>

Det borgerlige ivaretakelsesperspektivet baserer seg her på å komme norske arbeidstakere i møte idet “(...) veldig mange av dagens arbeidstakere ønsker større fleksibilitet i sin arbeidssituasjon.”<sup>298</sup> Derfor er det foreslått “(...) en lov som legger bedre til rette for at kvinner og menn kan kombinere arbeid med omsorgsoppgaver hjemme.” Gjennom at man “(...) legger opp til mer fleksible arbeidstidsordninger, og at det skal bli enklere for arbeidsgiver og arbeidstaker å inngå avtaler om arbeid og arbeidstid som passer begge parter.”

Oppsummert – det er bildet av *den nye arbeidstakeren* som skisseres av den borgerlige regjeringen her. Arbeidstakeren med behov for fleksibilitet og individuelle tilpasninger, behov for et samfunn som ikke eksklusivt er fundert på fellesskapsløsninger. Det er imidlertid ikke bare bildet av selve arbeidstakeren som vekker harme hos den ikke-borgerlige opposisjon. Et annet vesentlig poeng er at “Den nye arbeidsmiljøloven skal ivareta mange viktige og overordnede samfunnshensyn, og lovens formål er å ivareta både arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov.”<sup>299</sup> Virksomhetenes og samfunnets behov – det er dette som i 2005, fra Arbeids- og sosialdepartementets side, karakteriseres som “(...) et brudd med arbeidervernlovgivningens historiske tradisjon, (...)” Slike henvisninger kan, i følge departementet, gjøre til arbeidstakernes vern underordnet økonomiske hensyn.<sup>300</sup> I sin tur vil dette undergrave det vernet arbeidstakeren har fått gjennom den tradisjonen arbeidervernlovgivningen har stått i.

Vi vil verne om arbeidstakernes helse, trygghet og velferd. Arbeiderpartiet mener at omstilling og effektivisering ikke skal gå på bekostning av arbeidstakernes rettigheter og arbeidsmiljø. Og vi aksepterer ikke at mer og mer blir individualisert ved at avtalenivået på flere områder blir flyttet fra organisasjonene til den enkelte arbeidstaker. (...) Arbeiderpartiet vil kjempe for et samfunn bygd på

---

<sup>297</sup> Anita Appelthun Sæle (KrF) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 783 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>298</sup> Robert Eriksson (FrP) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 16. desember 2005 i Odelstings Tidende 2005-2006, nettutgave: “Man ønsker større fleksibilitet for å kunne realisere ønsket om bedre tid. Mange ønsker faktisk å jobbe mer overtid i perioder, for på den måte å kunne avspasere. Undersøkelser viser også at mange ønsker mer fritid framfor høyere lønn.”

<sup>299</sup> Torbjørn Andersen (FrP) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 780 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>300</sup> Innst. O. nr. 18 (2005-2006), s. 2.

fellesskapsløsninger, økonomisk og sosial trygghet for den enkelte, mindre forskjeller og et arbeidsliv med plass til alle. Derfor går Arbeiderpartiet imot å legge til rette for overtidbruk som skaper enda flere slitne arbeidsfolk.<sup>301</sup>

Motsetningen, det som er helt fundamentalt for Arbeiderpartiet (og de som stemmer med dem – SV og SP), er at arbeidstakeren, som følge av det klassiske underordningsforhold han settes i, ikke står i en fri valgsituasjon. “I dagens arbeidsmarked hvor kravene til effektivitet og konkurransevne er stort, opplever vi et sterkt press på arbeidstidsordninger og *vilje* til overtid hos arbeidstakerne.”<sup>302</sup> Dette presset kan sette arbeidstakeren i vanskelige valgsituasjoner, og “En rammepreget regulering tjener den sterkeste parten, men klare, detaljerte, kontrollerte og regulerbare grenser vil tjene den svakeste.”<sup>303</sup> Det overordnede formål er tross alt “(...) å ivareta arbeidstakervernet og arbeidstakerrettigheter.”<sup>304</sup>

Det er altså en helt annen arbeidstaker det er snakk om her. En som ikke passer inn i rollen han tilbys i det moderne arbeidslivet. I stedet er det en arbeidstaker som, kanskje i større grad enn tidligere, er utsatt for et arbeidspress som er vanskelig å mestre. Som Arbeiderpartiets Eva Kristin Hansen spør, “(...) ønsker vi et samfunn som holder grupper utenfor arbeidslivet, et samfunn med mer stress, preget av usikkerhet og hvor det er vanskelig å kombinere arbeid med familieliv?”<sup>305</sup> Nei – derfor uttrykkes glede fra Stortingets talerstol over “(...) bestemmelser som slår ring om normalarbeidsdagen gjennom å stoppe vesentlig liberalisering av overtidsbestemmelsene.”<sup>306</sup>

Spørsmålet om legitimitet er her knyttet opp til forholdet mellom individ og samfunn. Fleksibilisering, i form av oppmykning av bestemmelser og individualisering av avtalenivå, handler om å anerkjenne arbeidstakeren som et autonomt vesen. På bakgrunn av denne tenkningen er det Høyres Martin Engeset kaller venstresidens linje for en *dyrking* av det gamle klassesamfunn, som ikke “dagens arbeidsmarked og dagens arbeidstakere fortjener.

---

<sup>301</sup> Eirin Faldet (Ap) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 788-789 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>302</sup> Innst. O. nr. 18 (2005-2006), s. 7.

<sup>303</sup> Karin Andersen (SV) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 794 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>304</sup> Innst. O. nr. 18 (2005-2006), s. 1-2.

<sup>305</sup> Eva Kristin Hansen (Ap) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 16. desember 2005 i Odelstings Tidende 2005-2006, nettutgave.

<sup>306</sup> Dagfinn Sundsbø (Sp) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 16. desember 2005 i Odelstings Tidende 2005-2006, nettutgave.

Dette, hevder han, “kan ikke betegnes som noe annet enn en ren umyndiggjøring av arbeidstakerne og en tviholdelse på pampeveldets makt over den enkelte ansatte.”<sup>307</sup>

Sosialistisk Venstrepartis Karin Andersen vil være enig i en ting her. Det dreier seg “(...) om fordeling av makt i samfunnet.”<sup>308</sup> Og i denne forestillingen om et *maktspill*, kan vi kanskje gi Engeset rett i at det henger igjen forestillinger fra klassesamfunnet – forestillinger knyttet til utbytting av arbeidstakeren. Frihet, er dermed et spørsmål om trygghet og forutsigbarhet, og om instanser med myndighet til å gripe inn i urettferdighet.

### **Diskursens grenser**

Hva gir så denne analysen i forhold til problemstillingen for dette kapittelet? Måten jeg har benyttet meg av det analysenivået Skålevåg sikter til, med å organisere tekstene tydeliggjør hvordan begreper, som fleksibilitet eller vern, får sin betydning – sitt eksistensgrunnlag, gjennom tilknytningen til andre begreper og forestillinger. Jeg har trukket fram to versjoner av virkeligheten som framstår nærmest som idealtyper i sine sterke karakteristika. Disse to forestillingene om det moderne og om arbeidstakeren, fungerer som en paraply for alle de utsagnene som forsøker å rettferdiggjøre hvorfor et gitt reguleringsregime vil ha større legitimitet enn et annet. I sin tur gir dette de ulike regimene et tydelig ansikt, og vi settes på sporet av deres opprinnelse. For det er igjen tydelig at det under ligger klare oppfatninger om hvilke verdier som er de mest grunnleggende i arbeidstakerens tilværelse, igjen ser vi denne grunnleggende spenningen mellom trygghet og frihet – eller valgfrihet mer presist.

Måten vi nærmer oss dette er gjennom betydelig nærhet til kildene, et trekk som nok vil kunne gjelde i stor grad for en tradisjonell analyse óg. Det er, som jeg nevnte innledningsvis, historien om det uttalte. Kilden er språket slik vi får det presentert, noe som også forutsetter at man ikke antar at det er mulig å *lese mellom linjene*. Dermed markeres et tydelig skille overfor retorikkanalyse, hvor form og innhold skilles samtidig som formen tillegges noe mer. Å anta at det ligger noe mer der, enn akkurat det som blir sagt forutsetter en antagelse om en form for intensjonalitet og dermed grunnlag for fortellinger om bakgrunn, motiv og årsak; og kanskje viktigst en kontekst som innrammer hele saksforholdet. Slik er det ikke med

---

<sup>307</sup> Martin Engeset (H) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 16. desember 2005 i Odelstings Tidende 2005-2006, nettutgave.

<sup>308</sup> Karin Andersen (SV) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 16. desember 2005 i Odelstings Tidende 2005-2006, nettutgave.

diskurser, hvor konteksten konstitueres av kilden. Antagelsen er dermed at språket har nok kraft i seg til å skape de store fortellinger. Disse trekkene forutsetter, nærmest i *Rankes fotspor*, at man lar kilden tale.<sup>309</sup> Nettopp dette er det Veyne trekker veksler på i å karakterisere Foucault som historiefagets første reelle positivist.<sup>310</sup>

Å betrakte konteksten som en funksjon av kilden og ikke omvendt, har klare implikasjoner for selv utlesningsstrategien. Tekstanalyse handler etter mitt syn nettopp om å finne disse utsagnene som står ut. Forskjellen mellom diskursanalyse og mer tradisjonell tekstanalyse blir dermed et spørsmål om seleksjonskriterier. I det ene tilfellet er det *uttynningen*, altså det repetitive ved et utsagn som er kriteriet. Ved en mer tradisjonell analyse er det kanskje mer udefinert, jeg vil likevel i god hermeneutisk tradisjon våge meg til å si at det er snakk om en intuitiv seleksjon på basis av kontekstuell kunnskap. Det kan sammenlignes med hva man i psykologien kaller gestaltning av virkeligheten, hvor vi etter heuristiske regler setter biter av virkeligheten sammen til en integrert narrativ framstilling. Seleksjonskriteriet jeg benytter i diskursanalyse kan dermed tydeliggjøre noe av problemet ved tilnærmingen.

Neumann snakker om faren for at deler av virkeligheten gis prioritet, mens andre deler tingliggjøres.<sup>311</sup> Jeg mener han skjærer rett inn i problemet med *uttynningsmekanismen*, for det skjer også potensielt en uttynning av perspektiv. Om noe fremstår som et særskilt fenomen utelukkende som en funksjon av at det repeteres i et visst mønster, kan det tendere mot å bli selvrettfærdiggjørende og selvoppretholdende. Fortellingen om arbeidsmiljøloven av 2006 basert på den analysen jeg har foretatt vil være en fortelling om en kamp om diskursivt hegemoni. Vern eller fleksibilitet, trygghet eller valgfrihet. Det virker uansett begrensende på perspektivet. Grunnen til at jeg kan si det, er at jeg allerede har skrevet historien fram til 1999. Jeg vet dermed at der ligger kunnskap mellom kildene, mellom linjene og mellom ordene. Et interessant faktum er for eksempel påpekningen om at det var manglende kunnskap om de mulighetene for fleksibilitet som lå i arbeidsmiljøloven av 1977. En lov som gang på gang har blitt endret for å bli mer fleksibel. Denne kritikken fanger opp noe Neumann sier om

---

<sup>309</sup> Jeg tenker her på Leopold von Ranke og hans tro på kildenes evne til å *korrekt* representere fortiden. Se f. eks. Neumann 2001, s. 25.

<sup>310</sup> Veyne baserer dette på at han mener Foucault i sin diskursanalyse utelukkende studerer språket, det eneste som for historikeren er hundre prosent observerbart. Som følge av dette blir fagets funksjon å skrive historien om *de sagte*, og ikke som hos eksempelvis Seip – *det usagte*: "I politikk er det noe som sies og noe som ikke blir sagt. Bak dette ligger en beregning, som det er en historikers yrke å finne ut av." Se Veyne 1997, s. 147; og Seip 1963, s. 78.

<sup>311</sup> Neumann 2001, s. 14.

diskursanalyse, at man bør ha “(...) generell kjennskap til det terrenget man beveger seg inn i.”<sup>312</sup>

Nok en gang skjer en tilsløring av diskursbegrepet. Er ikke behovet for *kulturell kompetanse*, som Neumann kaller det, en grunnleggende motsigelse til det seleksjonskriteriet jeg har lagt til grunn for diskursanalysen – uttynningen? Spørsmålet er om diskursen frembringes som en funksjon av seg selv, ikke som en funksjon av den kontekstuelle kunnskapsbasen analytikeren allerede besitter. Eller er kanskje problemet at Neumann blir for pragmatisk i tilnærmingen, og at man dermed heller bør tilstrebe en stringent analyse slik Jørgensen og Phillips skisserer? Nok en gang velger jeg en tredje tolkning, og sier som Skålevåg at det virker å dreie seg mer om et analysenivå. Jeg mener ikke her å drive sirkelargumentasjon, men søker å bekjenne meg til en klassisk hermeneutisk tradisjon, hvor jeg mener det er vanskelig å distansere seg fra den kontekstuelle kunnskapen man er i besittelse av. Kanskje er det som Munslow sier, at historie er en diskursiv prosess – hvor det er vanskelig skille mellom det som virker meningsfullt som følge av intuisjon eller som repetisjon. Jeg mener med dette å si at diskursanalyse har noe for seg, men ikke som en slags ny-positivisme slik Veyne tenderer til å mene, heller som en bevisstgjøring av analysenivå og elementene i en analyse. Slik jeg fortolket diskursene har jeg fått et klart bilde av visse virkelighetsoppfatninger, slik jeg satte meg fore i problemstillingen. Denne fortolkningen står også godt til min kulturelle kompetanse, samtidig har jeg fått noe mer – noe vi kanskje i større grad kan kalle diskursiv kunnskap.

Om den diskursen som har avleiret seg her gir et tydelig bilde av en kamp om ordet, gir den også et desto tydeligere bilde av noe som ikke ligger eksplisitt i problemstillingen min. Men som likefullt gir mening for den. Er ikke denne innsnevringen av perspektiv, som oppstår gjennom diskursens avgrensing, nettopp en funksjon av den sosiale praksis som oppbærer diskursen. Altså, det er en grunnleggende mekanisme ved den politiske diskursen, som jo helt reelt er en kamp om meningshegemoni, at man griper de delene av virkelighetene som støtter opp om sin egen politikk – men lar de andre gå. Og at den politiske diskursen som følge av dette antar en svart/hvitt-karakter hvor nyansene forsvinner og perspektivet innsnevres. Dette tydeliggjør for meg nytteverdien av diskursanalysen, samtidig som det tydeliggjør dens grenser. For vel så interessant som diskursens avgrensing er dens opprinnelse Hvor kommer

---

<sup>312</sup> Neumann 2001, s. 50.



disse ulike versjonene av virkeligheten fra? Hvem eller hva er premissleverandør til den politiske diskursen? For å svare på dette vil jeg bevege meg ut av diskursen og over i en mer tradisjonell analyse.

## **Konturene av et nytt arbeidsliv?**

### **Konstitueringen av et fleksibelt arbeidsliv**

Henning Jakhelln skriver at den nye arbeidsmiljøloven “(...) ble vedtatt etter til dels sterk politisk strid om bl.a. (...) arbeidstidsbestemmelsene, (...)”<sup>313</sup> Av Allus innstilling går det fram at arbeidstakernes representanter i utvalget på et tidlig tidspunkt var kritiske til den flertallsinnstillingen som var i ferd med å ta form. På et tidspunkt kunne det virke som det inntektspolitiske samarbeidet sto under press.<sup>314</sup> I denne delen av oppgaven skal jeg se på hva som var det kontroversielle i den arbeidstidspolitiske debatten fra Allus innstilling ble framlagt, til den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006. For å gjøre dette vil jeg først se på hva slags fundament som legges for utformingen av arbeidstidspolitikken, for så i neste del se på hvordan forslagene, gjennom ulike regjeringer tok form.

Beskrivelsene av et arbeidsliv i endring er ikke nye. Som denne framstillingen viser eksisterer denne forestillingen om et nytt samfunn form kort tid etter at arbeidsmiljøloven hadde blitt vedtatt. Allerede tidlig på 1980-tallet førte slike beskrivelser til at arbeidsmiljøloven stod under press, og loven har i årene som gått blitt endret flere ganger. Likevel, som jeg tidligere har argumentert for, har den ikke blitt utfordret ved sine grunnvoller. Begrunnelsene for dette ligger kanskje i at vi i Norge har tradisjon for å følge vår egen sti, som Arbeidslivsutvalget uttalte, “Diskusjonen om fremtidige reguleringsformer må også forholde seg til hvilke utviklingstrekk som er ønskelige, og hvilke verdier og interesser som skal tilgodeses.”<sup>315</sup> Dette kan like gjerne leses som at et gitt reguleringsregime har sitt utgangspunkt i et bestemt normunivers.

---

<sup>313</sup> Jakhelln 2006, s. 9.

<sup>314</sup> Dette var i 2003 da arbeidstakernes representanter trakk seg fra utvalgets arbeid. Primært var dette i forbindelse med at regjeringen Bondevik fremmet forslag angående anledning til midlertidig ansettelse. Det er imidlertid ikke usannsynlig at også implementeringen av EUs arbeidstidsdirektiv, med den oppmykningen av overtidsreglene dette medførte, var en medvirkende årsak til at konflikten eskalerte til det nivå den gjorde.

<sup>315</sup> NOU 1999:34, s. 11.

Det er to premissleverandører til normunivers. På den ene siden har vi det som er den norske tradisjon for arbeidstidens regulering, og på den andre siden det Sejersted kaller *nye impulser generert av den historiske situasjon*.<sup>316</sup> Representativt for sistnevnte er de virkelighets-, eller tilstandsbeskrivelser som kommer til uttrykk i offentlige utredninger og som er ment å fungere som et premiss for det jeg tidligere refererte til som den politiske diskursen. I tilfellet med den nye arbeidsmiljøloven kommer sistnevnte i form av Allus innstilling, deres presentasjon av virkeligheten og deres anbefalinger på bakgrunn av denne. Det som er viktig å huske er at det ikke her er snakk om noen *sannhet*, men en presentasjon av utvalgte fakta og en fortolkning av disse.

Innstillingen bringer med seg *ett* klart nytt element – globaliseringen, “som har satt økt press på virksomheters rammebetingelser og konkurransesituasjon.”<sup>317</sup> Hvilke konsekvenser dette kan få konkret, er imidlertid ikke like sikkert. Det antydes imidlertid at man snakker om andre forutsetninger for konkurranse og dessuten økte krav til sosial mobilitet.<sup>318</sup> En antagelse er også at globalisering “kan påvirke de grunnleggende normer og verdier, eller den sosiale kontrakten som ligger til grunn for samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og igjen for det offentlige reguleringsregimet for arbeidslivet.”<sup>319</sup> Det blir viktig å balansere mellom på den ene siden hensynet til verdiskapning innenfor denne globaliserte økonomien, og på den andre siden hensynet til arbeidstakeren.<sup>320</sup>

Utviklingen på arbeidsmarkedet vil ofte påvirke hvordan et reguleringsregime tar form. Eksempelvis førte den økende andelen deltidsarbeidere til at denne arbeidstakergruppen etter hvert ble anerkjent i regelverket. Denne utviklingen med deltidsarbeidstakere har ført til at vi i Norge har svært høy yrkesdeltakelse, noe som jo kan vurderes som en realisering av målet om at hele folket skal ut i arbeid.<sup>321</sup> To andre utviklingslinjer er også viktige, at flere arbeidstakere har høyere utdanning og flere arbeidstakere jobber i tertiærnæringen.<sup>322</sup> Årsaken til at jeg peker ut disse to er fordi et mindre industrialisert arbeidsliv kan føre til at flertallet av

---

<sup>316</sup> Sejersted 1993, s. 44.

<sup>317</sup> NOU 2004:5, s. 105.

<sup>318</sup> NOU 2004:5, s. 50.

<sup>319</sup> NOU 2004:5, s. 51.

<sup>320</sup> NOU 2004:5, s. 50.

<sup>321</sup> NOU 2004:5, s. 51. Statistikk fra OECD viser eksempelvis at Norge har omlag 10 % høyere yrkesdeltakelse enn i EU og i OECD området.

<sup>322</sup> NOU 2004:5, s. 52-54. Andelen med høyere utdanning har doblet seg i perioden 1980 til 2000, mens andelen med kun grunnskole har halvert seg. Tertiærnæringen utgjorde i 2003 ca. tre fjerdedeler av det totale sysselsettingsstrukturen.

arbeidstakere opplever en annen type organisering av produksjonen, og dermed muligens arbeidstiden, og videre at høyt utdannede kan ha andre typer arbeidstidspreferanser.

Norge har verken den lavest lovregulerte, eller den laveste avtaleregulerte arbeidstiden – men den laveste faktisk gjennomsnittlige arbeidstid.<sup>323</sup> Dette må ses i sammenheng med at vi i Norge har kortere ferie enn i mange andre land.<sup>324</sup> En rapport viser at flertallet av norske arbeidstakere er fornøyd med sin arbeidstid, men kunne eventuelt tenkt seg kortere arbeidstid.<sup>325</sup> I en undersøkelse utført av opinion, på oppdrag fra NHO, bekreftes dette med at 90 % er fornøyd med den arbeidstiden de har. Den samme undersøkelsen fant også at flertallet ønsker å jobbe innenfor normalarbeidsdagens rammer.<sup>326</sup> I følge tall fra SSBs levekårsundersøkelse uttaler en tredjedel av norske arbeidstakere at de ikke føler de har tid til å gjøre jobben sin skikkelig.<sup>327</sup> Noe som kan tyde på at det i dagens arbeidsliv lett oppstår tidspress. I sin tur har dette sammenheng med opplevd stress. En undersøkelse viser at 40 % av norske arbeidstakere mente seg utsatt for så mye stress at de ga varige helseplager.<sup>328</sup> Den tredje europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen antyder at norske arbeidstakere, sammenlignet med arbeidstakere i andre land, er mer utsatt for stress. Arbeidstakerne mener de har kortere tid til å gjøre jobben enn før og hele 85 % mener arbeidstempo er høyt, og 75 % mener det ligger utenfor deres kontroll.<sup>329</sup> I tillegg til dette bør en ha i bakhodet at sykefraværet, som sank i perioden 1989 til 1994, har økt siden da, særlig langtidsfraværet.<sup>330</sup>

For å oppsummere, så er det tre hovedtrekk som trer fram. Arbeidslivet er i sin helhet under press på grunn av økt internasjonal innflytelse, med de konsekvenser det får for virksomheters streben etter lønnsomhet. Strukturen i arbeidslivet endrer seg, både når det gjelder sysselsettings- og næringsstruktur, hvor det er et større mangfold blant arbeidstakere og ved at stadig flere jobber innenfor tertiærnæringen. De to første forbindes gjerne med forstillingene om det postmoderne arbeidslivet, og til sist, har vi en arbeidstaker som virker å være under stadig sterkere press. Løsningen på hvordan man balanserer de ulike hensynene hva angår

---

<sup>323</sup> NOU 2004:5, s. 76. Kun Danmark har like kort gjennomsnittlig arbeidstid, på 36,4 timer pr. uke. Frankrike på sin side hadde i 2002 lovregulert 35 timers arbeidsuke, men likevel en gjennomsnittlig arbeidstid på 39,6 timer pr. uke.

<sup>324</sup> Se f. eks. Isidorsson 2001, s. 126.

<sup>325</sup> NOU 2004:5, s. 76. Rapporten skrevet av Torvatn og Molden i 2001.

<sup>326</sup> NOU 2004:5, s. 77. Undersøkelsen stammer fra 1998.

<sup>327</sup> NOU 2004:5, s. 94. Undersøkelsen stammer fra 2000.

<sup>328</sup> NOU 2004:5, s. 93. Utført av MMI på oppdrag fra Arbeidstilsynet I 2002.

<sup>329</sup> NOU 2004:5, s. 94. Undersøkelsen stammer fra 2001.

<sup>330</sup> NOU 2004:5, s. 80. Basert på SSB statistikk.

arbeidstidens regulering, er større fleksibilitet. For det første gjennom en lovfestet rett til fleksibel arbeidstid og for det andre gjennom at regelverket i seg selv blir mer fleksibelt. Sistnevnte kan oppnås på flere måter. Tre framgangsmåter foreslått i innstillingen; er ved å gi lovens bokstav en mer *åpen* utforming, ved å endre timegrensene og ved å øke avtaleadgangen.<sup>331</sup> To andre måter er å flytte dispensasjonsmyndigheten fra arbeidstilsynet til virksomhetsnivå og å fjerne pålegget til å kompensere overtid ved betaling.<sup>332</sup>

På bakgrunn av utvalgets fortolkning og anbefalinger, virker det rimelig å anta at det nye regelverket for arbeidstid har som hovedmål å gjøre det enklere å avtale arbeidstiden individuelt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. På denne måten skal det på den ene siden bli enklere for virksomheten å håndtere et omskiftelig miljø, og på den andre siden gi arbeidstakeren større innflytelse over sin egen arbeidstid, ut fra en forutsetning av at dette vil gi tilstrekkelig vern. Dette regimet kan vitne om at det har skjedd et skifte i normunivers. Det springende punktet er i så fall hvordan man løser hensynet til den enkelte og videre hvordan dette balanseres opp mot hensynet til virksomheten.

### **Arbeidstidspolitik i det fleksible arbeidslivet**

At arbeidstiden er et ømtålelig politisk tema virker sannsynlig med hensyn til hvordan prosessen, de gangene den har blitt regulert, framstår. De skjer i rykk og napp, med endringslover nesten mer som regel enn som unntak. Klarest kom dette til syne ved arbeidstidsreformene på 1970-tallet, men også i forbindelse med den nye arbeidsmiljøloven måtte arbeidet gjennom flere etapper før loven ble gjort gjeldende. Jeg vil i det forestående konsentrere meg om de to ulike framleggene til arbeidstidsregelverk, av to ulike regjeringer,

---

<sup>331</sup> Med *mer åpen utforming mener* jeg her at man erstatter detaljerte beskrivelser på hva som regnes som forsvarlig, med generelle formuleringer *at* det skal være forsvarlig. Et konkret eksempel er forslaget om at "gjeldende vilkår for å kunne *pålegge* overtid videreføres, men i en mer forenklet språklig form der opplistingen i dagens vilkår erstattes med *særlig og tidsavgrenset behov for økt arbeidsinnsats*". Se NOU 2004:5, Nettutgave.

Når det gjelder det med å endre timegrensene kan dette oppnås enten gjennom å øke dem, eller ved å endre innslagspunktet. Uvalget forslår eksempelvis at overtidens grense på 200 timer foreslås beregnet ut fra den avtalte arbeidstid, og ikke på toppen av den alminnelige arbeidstid slik praksis har vært. Se NOU 2004:5, Nettutgave, (for utvalgets forslag) og Ot. prp. nr. 49 (2004-2005), s. 157 (for gjeldende rett før forslaget).

Avtaleadgangen økes eksempelvis ved "anledning til å avtale arbeid utover alminnelig arbeidstid også der vilkårene for å pålegge overtid ikke er oppfylt." Se NOU 2004:5, Nettutgave.

<sup>332</sup> I innstillingen foreslås det at Arbeidstilsynet ikke lengre skal ha adgang til å gi tillatelse etter § 41 fjerde ledd. Se NOU 2004:5, s. Nettutgave. Hvilket betyr at dispensasjonsmyndigheten flyttes. Utvalget forslår også en rett, men ikke en plikt, til å avspasere overtidsarbeid. Se NOU 2004:5, s. Nettutgave.

som ble fremmet i løpet av sommeren og høsten 2005.<sup>333</sup> Gjennom lesning av de konkrete forslagene til bestemmelser vil vekten bli lagt på hvordan de to regjeringene forstår premissene for utformingen av en ny lov, altså tradisjon og den foreliggende innstillingen – og hvordan dette konstituerer et reguleringsregime. De bestemmelsene som her er mest interessante, er de som ble endret etter at Stoltenberg-regjeringen overtok, bestemmelsene om overtid og gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid.

Under behandlingen av Juniloven hadde lovens motstandere i Stortinget flertall i kommunalkomiteen hvor forslaget ble behandlet. Dette medførte at den innstillingen som ble fremmet fra komiteen ble ganske annerledes enn den som ble vedtatt i Odelstinget. Flertallet i komiteen benyttet anledningen til å fremme kritikk mot de forhold som regjeringens forslag til bestemmelser om overtid og gjennomsnittsberegning kunne medføre.

Flertallet ser at Regjeringen forslår å videreføre overtidsreglene fra 2003, med noen endringer. Flertallet mener dette ikke er i tråd med målsettingen om et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv. Flertallet viser til at Arbeidstilsynet mener at en ukentlig arbeidstid på 78 timer, som lovforslaget gir rom for, er alt for lang.<sup>334</sup>

Svaret som fulgte fra komiteens mindretall virker imidlertid ikke entydig, de:

(...) vil avvise at lovforslaget innebærer en åpning for avtaler om 13-timers arbeidsdag og 60-timers arbeidsuke. (...) Disse medlemmer viser til at Regjeringens forslag (...) innebærer en klar reduksjon i antallet uker det vil være lovlig å arbeide inntil 78 timer i uken (...).<sup>335</sup>

Flertydigheten i disse utsagnene nødvendiggjør et nærmere blikk på de konkrete bestemmelser. Hva gjelder timegrensene for overtid, foreslås at “Arbeidsgiver kan pålegge overtidsarbeid inntil 200 timer innenfor en periode på et år”, og ytterligere slutte “(...) skriftlig

---

<sup>333</sup> Dette betyr at jeg regner implementeringen av arbeidstidsdirektivet som en del av regjeringen Bondeviks politikk. Arbeidstidsdirektivet må, foruten at det er et EU-direktiv, forstås ut fra denne regjeringens fortolkning av Allus innstilling og inngår etter min mening derfor i den samme politiske linje som de forslagene som fremmes gjennom Odelstingsproposisjon nr. 49.

<sup>334</sup> Innst. O. nr. 100 (2004-2005). s. 31.

<sup>335</sup> Innst. O. nr. 100 (2004-2005). s. 32.

avtale om overtidarbeid på inntil 400 timer innenfor en periode på ett år.”<sup>336</sup> I likhet med den forrige arbeidsmiljøloven settes også grenser for døgn og uke, her på henholdsvis 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av syv dager. Sistnevnte kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.<sup>337</sup> Der kan også slutes avtale om unntak fra grensen på 13 timer overtid i løpet av 24 timer, og potensielt kan perioden for gjennomsnittsberegning utvides til 52 uker.<sup>338</sup>

Disse grensene innebærer primært en videreføring av rettstilstanden innført ved arbeidstidsdirektivet. I forhold til rettstilstanden før direktivet ble implementert innebærer det imidlertid klare endringer i retning av de arbeidstider som av Arbeidstilsynet har karakterisert som “for lange”.<sup>339</sup> Selv om dette angir noe av retningen i de foreslåtte bestemmelsene klarer det likevel ikke opp i den nevnte flertydigheten. Ekspert på arbeidsrett Bente Løvik Ulven viser til at:

Adgangen til gjennomsnittsberegning innebærer at det i enkeltuger kan arbeides mer enn 48 timer, mot tilsvarende kortere arbeidsuke i en annen uke. Begrensningene i enkeltuger følger av kravene til daglig hviletid i § 10-8 første ledd og ukentlig hviletid i § 10-8 andre ledd og kan i teorien gi arbeidsuker på 78 timer.<sup>340</sup>

Av dette kan det virke som loven i siste instans ikke gir noen endelig begrensning i antallet timer det er mulig å arbeide. Men at begrensningen kun fastslås gjennom det minimum av fritid loven gir garanti for etter § 10-8; daglig og ukentlig fritid. Disse garanterer for et minimum av 11 timers arbeidsfri i løpet av 24 timer og 35 timer sammenhengende i løpet av sju dager.<sup>341</sup> Vi kan imidlertid nok en gang stille spørsmål ved hvor endelig dette er når “Bestemmelsene i første og andre ledd kan fravikes ved skriftlig avtale.”<sup>342</sup>

---

<sup>336</sup> Arbeidsmiljøloven – lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62, § 10-6(4) og (5).

<sup>337</sup> Arbeidsmiljøloven – lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62, § 10-6(6).

<sup>338</sup> Arbeidsmiljøloven – lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62, § 10-6(7). Betingelsene knytter seg her til hvorvidt at det å slutte skriftelig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte, vel og merke i virksomheter som er bundet av tariffavtale.

<sup>339</sup> Innst. O. nr. 100 (2004-2005), s. 31.

<sup>340</sup> Ulven I: Jakhelln og Aune 2005, s. 423.

<sup>341</sup> Arbeidsmiljøloven – lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62, § 10-8(1) og 10-8(2).

<sup>342</sup> Arbeidsmiljøloven – lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62, § 10-8(3).

Konklusjonen her er altså at summen av de bestemmelsene som regulerer arbeidstidens lengde, det gjelder den alminnelige arbeidstid, gjennomsnittsberegning av denne og overtid, tillater arbeidstid opp til 78 timer pr. uke, og det uten at dette på noen måte går fram av lovens bokstav. Som følge av dette er uttalelsene fra begge fraksjoner, lovens forkjempere og opponenter, *logisk mulige*. Det vil si, loven er ikke entydig men åpner i stor grad for skjønnsmessige vurderinger, som igjen gir garanti for et fleksibelt regelverk. Å konstruere regelverket slik er å gi det et sterkere rammepreg, noe som virker å ha vært intensjonen. I følge Ulven førte dette til en presisering av § 12 fra arbeidsmiljøloven av 1977 i det konkrete regelverket, jf § 10-2(1).<sup>343</sup> Dermed overlates det altså til partene lokalt å gjøre vurderinger av hva som er heldige eller uheldige arbeidstidsordninger. Uten å spå i hva slags konkrete ordninger dette vil gi seg utslag i og hvilke sosiale eller helsemessige konsekvenser dette vil ha, mener jeg det gir grunnlag for å si at det å ha et fleksibelt regelverk har fått prioritet framfor det å skape en sterk vernenorm. Idet ligger også bunnen for påstandene fra lovens opponenter om at den nye loven ikke var en vernelov.<sup>344</sup> I vårt henseende kan det dermed virke som vi ser et reguleringsregime som genereres ut fra et annet normunivers enn det som har virket dominerende tidligere, slik jeg har behandlet det i denne fremstillingen.

Under behandlingen av Bondevik-regjeringens forslag var opposisjonen nærmest nådeløs i sin karakteristikk. “Eit fleirtal på Stortinget fører ein politikk som gjer at arbeidslivet blir hardare og meir brutalt. Vidare blir arbeidstakeranes rettar svekte. Dette kan ikkje fortsette. Derfor varslar Arbeiderpartiet omkamp på fleire område i lova.”<sup>345</sup> Etter at den rød-grønne flertallsregjeringen fremmet sin proposisjon i november var det duket for den bebudede omkampen. Tempo i arbeidet tyder også på at saken må ha hatt stor symbolkraft for den nylig tiltrådte regjeringen. “Arbeids- og sosialdepartementet mener at disse endringene er så viktige for arbeidstakervernet at de må gjennomføres før den nye arbeidsmiljøloven trer i kraft.”<sup>346</sup>

Begrunnelsen?

Departementet vil understreke at et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste

---

<sup>343</sup> Aml (1977)'s § 12, videreføre her som “Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.”

<sup>344</sup> Sigvald Oppebøen Hansen (A) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 778 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>345</sup> Sigvald Oppebøen Hansen (A) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 6. juni 2005, s. 777 i Odelstings Tidende 2004-2005.

<sup>346</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006), s. 1.

familie unødige helsemessige og sosiale belastninger. Departementet mener at flere av bestemmelsene i den nye arbeidsmiljøloven ikke støtter opp om dette målet, (...) <sup>347</sup>

Som følge av regjeringsskiftet ble en rekke av bestemmelsene i regelverket revidert. Fremdeles var man opptatt av å ivareta behovet for fleksibilitet, men departementet mente det var “(...) nødvendig med strammere grenser enn det som er fastsatt i den nye loven.” <sup>348</sup> Som komiteens flertall også uttrykte var der et behov for “(...) å tydeliggjøre at den nye arbeidsmiljøloven på samme måte som den gjeldende er en vernelov for arbeidstakerne, (...)” <sup>349</sup> Dette betydde å fjerne det store rommet for skjønsmessige vurderinger og gi loven en *tydeligere bokstav*, mer i tradisjon med 1977-regimet. I følge Ulven kan vi snakke om en tilbakevending til rettstilstanden før 2003. <sup>350</sup>

De nye timegrensene for overtid ble dermed, som følge av regjeringen Stoltenbergs proposisjon, satt til ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer i løpet av et år. Ved tariffbundet virksomhet kan ukentlig grense økes til 15 timer, 40 timer for fireukers periode og 300 timer for et år. <sup>351</sup> Ved tillatelse fra Arbeidstilsynet, som forøvrig i juniloven mistet sin dispensasjonsmyndighet, kan den ukentlige rammen utvides til 20 timer med en øvre grense totalt på 200 timer i løpet av seks måneder. <sup>352</sup> I tillegg til dette foreslås en maksimal grense for samlet arbeidstid per døgn på 16 timer i løpet av 24 timer. Til sist forslår man fjernet adgangen til å avspasere overtidstillegget, da den begrensende effekten regnes som svakere. <sup>353</sup>

Som nevnt kan ikke overtidsbestemmelsene betraktes isolert, men må forstås i sammenheng med bestemmelsene for blant annet gjennomsnittsberegning. “For å sikre fleksibilitet både for virksomhetene og den enkelte ansatte er det nødvendig å beholde muligheten til å gjennomsnittsberegne (...)” slår departementet fast, grensene bør imidlertid strammes inn. <sup>354</sup>

---

<sup>347</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006), s. 7.

<sup>348</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006), s. 7.

<sup>349</sup> Innst. O. nr. 18 (2005-2006), s. 2.

<sup>350</sup> Ulven I: Jakhelln og Aune 2006, s. 7. De bestemmelsene som endres er § 10-4 (alminnelig arbeidstid) 10-5 (gjennomsnittsberegning), 10-6 (overtid), 10-12 (unntak). I dette ligger altså en forståelse om at det gjennom implementeringen av arbeidstidsdirektivet skjedde en betydelig oppmykning av regelverket.

<sup>351</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006), s. 6.

<sup>352</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006), s. 7.

<sup>353</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006), s. 7.

<sup>354</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006), s. 7.



Timegrensene forslås derfor satt til maksimalt ni timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av syv dager. Grensene kan, i tariffbundet virksomhet, økes til ti timer i løpet av 24 timer og 54 timer i løpet av syv dager.<sup>355</sup> Maksimalt disse grensene, ved tillatelse fra arbeidstilsynet, økes til 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av syv dager i en beregningsperiode på åtte uker.<sup>356</sup>

Mandatsammensetningen på Stortinget tilsa at forslagene ville bli vedtatt. Det forhindret likevel ikke komiteens mindretall og senere opposisjonen i Stortinget fra å komme med motsigelser.

Disse medlemmer mener at det er helt feil å framstille de vedtatte rammene som en *åpning* for avtaler om 13 timers arbeidsdag og 60 timers arbeidsuke. Normalarbeidsuken (...) videreføres som nå, men det åpnes for at arbeidsgiver og arbeidstaker lettere kan avtale å gjennomsnittsberegne denne arbeidstiden, (...) <sup>357</sup>

Det mest slående her er imidlertid ikke uenigheten, men at opposisjonens utsagn i stor grad virker selvmotsigende. De nekter for at det er en åpning for avtaler om lengre arbeidstid, samtidig som de er klar på at hele regelverket, sett fra deres synspunkt, henger på nettopp retten til å avtale lengre arbeidstid. Etter mitt syn må denne tilsynelatende selvmotsigende argumentasjonen skyldes et grunnleggende ulikt syn på hva som kan regnes som normalarbeidstidsordninger. Ulven viser til at “i tillegg til forsvarlig lengde og plassering av arbeidstiden kan også graden av forutsigbarhet knyttet til arbeidstidsordningene bidra til å redusere belastningene”, et syn jeg vil tro den rød-grønne regjeringen lettere vedkjenner seg.<sup>358</sup> Tanken om denne normalarbeidsuken, som den borgerlige opposisjon hevder de vil ivareta, er fundert på nettopp den forutsigbarhet som en bred avtaleadgang ville undergrave.

Knytter vi linjene bakover, ser vi en rød tråd fra de forestillingene som utgår fra den politiske diskursen til det regimet vi står igjen med, hvor de begge har sin opprinnelse i et sett med premisser generert i spenningen mellom tradisjon og nye historiske impulser – hva jeg i denne oppgaven har kalt et normunivers. Forestillingen om det moderne arbeidslivet med den moderne arbeidstakeren, gir seg utslag i reguleringsregime i større grad, enn hva vi så

---

<sup>355</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006), s. 7.

<sup>356</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006), s. 8.

<sup>357</sup> Innst. O. nr. 18 (2005-2006), nettgave.

<sup>358</sup> Ulven I: Jakhelln og Aune 2005, s. 387.

gjennom endringene på 1980- og 1990-tallet, åpner for fleksible arbeidstidsordninger. Men, den loven som trådte i kraft 1.januar 2006 utgår fra et annet regime, og det vi har sett i dette kapittelet er ikke bare en konfrontasjon mellom ulike reguleringsregimer, men en kamp om hva som skal være det hegemoniske normunivers.

## **Avslutning**

### **En sammensatt fortelling**

Sejersted skriver om arbeidet fram mot en ny arbeidsmiljølov at “arbeidslivslutvalget hadde lagt opp til mer fleksible ordninger når det gjaldt arbeidstid og midlertidig ansettelse. (...) Disse prosesser, som var satt i gang for å ta vare på arbeidervernet, bekrefter egentlig bare at den sosialdemokratiske orden med sitt trygghetssystem er på vikende front.”<sup>359</sup> Men, om Benum har sagt, er virkeligheten gjerne mer sammensatt enn hva de historiske fortellingene uttrykker.<sup>360</sup> Problemet med Sejersteds slutning er i dette tilfellet at han fulgte handlingen, men fikk ikke med seg slutten.

I alle fall bærer de kildene jeg har studert et vitnesbyrd om en sammensatt virkelighet. Den arbeidstidspolitiske diskursen viser en kamp om ordet. Her tar to ulike virkelighetsoppfatninger form, to oppfatninger som i sin tur krever to ulike reguleringsregimer. Men som jeg tidligere poengterte ligger det her også en taus kunnskap om den politiske diskursens genese. Det overordnede nivå, eventuelt det som hele veien ligger under, er normuniverset. Også her foregår det en kamp, en kamp om hvorvidt tradisjon eller nye impulser skal få definere eller beherske normuniverset – enten det endrer form eller tar form som et nytt univers.

Dette preger i sterk grad fortolkningen av et dokument som Arbeidslivslovutvalgets innstilling. Hvor de borgerlige prioriterer fortellingen om utviklingens retning, mens de ikke-borgerlige prioriterer farene ved den samme utviklingen i lys av en mer tradisjonsbundet forståelsen. Det regimet som til slutt blir stående forteller dermed om hvilken fortolkning som har mest kraft og dermed hvorvidt vi kan snakke om et grunnleggende skifte i normunivers.

---

<sup>359</sup> Sejersted 2005, s. 399.

<sup>360</sup> Benum 1998, s. 84

## Kampen om ordet

Slik Sejersted forteller det, virker det altså som det normunivers som i utstrekning har preget reguleringsregimene, det kan kaller *den sosialdemokratiske orden med sitt trygghetssystem* eller *det sosialdemokratiske normunivers*, er på vikende front. Men det var før fortellingen ble slutført. Og kanskje har Sejersted også vært for snever i sin fortolkning. Arbeidslivsutvalget, som han refererer til, kom foruten sine beretninger om det nye arbeidslivet, også med en advarsel: “Utvalget vil også sterkt understreke at de endringene i arbeidslivet som beskrives i dette kapitlet, ikke alle er uavvendelige prosesser som vi er tvunget til å tilpasse oss.”<sup>361</sup>

Utvalgets styringsoptimisme tydeliggjør et underlig paradoks. De som argumenterer for individets rett til å fritt styre sitt eget liv, og velge arbeidstid uten innblanding i form av offentlige reguleringer, de blir selv slaver av utviklingen. La meg klargjøre. Vår tids store fortelling, fortellingen om globaliseringen, er en fortelling som på mange måter bryter med det vi forbinder med det tradisjonelle norske samfunnet.<sup>362</sup> Det er eksempelvis oppbruddet fra fellesskapsverdiene, som beskrevet at Furre. Arbeidstakeren som tar form i dette bildet, er en karakterisert ved sosial mobilitet og ønsker om fleksible arbeidstider, og som bør reguleres ved den typen rammelov regjeringen Bondevik fremmet forslag om. De har altså ikke sett det rommet for styring som skisseres av Arbeidslivsutvalget. Begrunnelsen for min bastante påstand om deres manglende klarsynthet ligger i det enkle faktum at alternativet blir for utenkelig. Alternativet er at de ønsker denne retningen i politikken, tross den risikoen det innebærer. Jeg viser her naturligvis til den negative utviklingen vi ser i Norge med hensyn til stress og manglende kontroll over arbeidssituasjonen, som det jo rapporteres om i den samme tilstandsbeskrivelsen. Om noen av disse antagelsene ligger opptil virkeligheten er vanskelig å si noe konkret om. Man ville eksempelvis måtte se på hvorfor regjeringen Bondevik valgte å forandre Allus mandat underveis, og hvilke konsekvenser dette fikk for utredningsarbeidet. Mitt poeng med å stille spørsmålet er å si noe om forholdet mellom den virkelighetsbeskrivelsen som blir gitt, og hvordan man velger å rette seg etter denne i politikken. Og den regjeringen som overtok etter valget i 2006 valgte å reetablere et regime forankret i et tradisjonelt normunivers:

---

<sup>361</sup> NOU 1999:34, s. 11.

<sup>362</sup> Jeg mere ikke her å blindt akseptere globaliseringen som en stor fortelling, trekker det fram på grunn av måten denne fortellingen dominerer noe av virkelighetsforståelsen som ligger til grunn for et av lovforslagene – juni-loven.

Arbeidsmiljøloven blir igjen en lov som utvetydig anerkjenner betydningen av at arbeidstakerne har et spesifikt behov for lovbeskyttelse. (...) idylliserende myter om likeverdighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker har fottfeste i deler av det politiske miljø. Dette er myter som i stor grad blir næret av et glansbilde av den *nye* kunnskapsarbeideren, en ettertraktet arbeider som selger sine kunnskaper og sin arbeidskraft i et fritt marked uten fagforeninger. Dette glansbildet slår etter hvert sprekker, og til syne kommer utbrente og utslitte tredveåringer som har jobbet helsen av seg i løpet av kort tid for å leve opp til krav om effektivitet og arbeidsvillighet.<sup>363</sup>

Denne tradisjonsbundetheten den rød-grønne regjeringen gir seg til kjenne ved sier imidlertid noe utover deres forhold til arbeidstakeren og dennes posisjon som den svake part i arbeidslivet. Betydningen av det regjeringsskifte som kom da kampen om arbeidstiden sto på som verst, skal ikke undervurderes. For kan ikke dette være et vitnesbyrd om at den mentalitetsendring som har blitt spådd ikke har vært så sterk som enkelte vil hevde. Kan det ikke tenkes at vi så og si snakker om et bredt og folkelig krav, forankret i et normunivers som tross mange endringer i det samfunnet det har sitt utspring fra, ikke er på vikende front.

---

<sup>363</sup> Per Rune Henriksen (Ap) I: Referat fra forhandlinger i Odelstinget 16. desember 2005 i Odelstings Tidende 2005-2006, nettutgave.

# Kapittel 5

## - *Et skille i tid?*

### Konklusjon

#### Det fleksible tidsparadigmet

Utgangspunktet i Thompsons artikkel *Time, work-discipline and industrial capitalism* er det tidsparadigmet som vokste frem med industrialiseringen av den vestlige verden. Et paradigme kjennetegnet ved overgangen til klokketid og den klare oppdelingen av sosiale sfærer. Førindustriell tid, kjennetegnes ved at den organiseres etter naturens rytme og måten denne legger til rette for de daglige gjøremål – vi kan kalle det en oppgaveorientert, naturlig basert tid. Hvordan tiden kan organiseres er i utstrakt grad teknologisk betinget, uten elektrisk lys kan man bare jobbe til visse tider og uten kunstig varme må visse deler av produksjonen skje til visse tider av året. Uten teknologi til å beherske tiden, er det naturen som er tidens herre. Som følge av dette er heller ikke arbeid og fritid klart atskilt.

Industrialiseringen ga mennesket muligheten til å beherske tiden, å dele opp døgnet ikke ut fra oppgaver, men fra en på forhånd klart definert tidsperiode. Dermed oppstår muligheten for å synkronisere produksjonen – den moderne arbeidsdelingen, og igjen muligheten til å skille mellom arbeidstid og fritid. Det skillet i tid vi står overfor må nok en gang ses i utstrakt grad som teknologisk betinget. Ny teknologi har gitt nye muligheter til å organisere tiden, mer uavhengig av de hindringer naturen skaper. Som følge av dette skjer en utglidning av det klare skille mellom arbeid og fritid. Mobiltelefon, pc, og trådløs forbindelse overalt tilbyr mennesket en arbeidssituasjon uavhengig av tid eller sted. Sejersted hevder at vi har fått teknologi “(...) som langt på vei gjør det mulig å realisere drømmen om å bli fri fra arbeidets tvingende karakter”, hvor vi, som Thompson sier, må gjenoppdage fordelene ved førindustriell tidskonstituering – en ny form for oppgaveorientert tid.<sup>364</sup>

Disse endringene utgjør mye av grunnlaget for påstandene om at det er behov for en mye mer fleksibel organisering av arbeidstiden. Et mer fleksibelt reguleringsregime.

---

<sup>364</sup> Sejersted 2000, s. 57. Og Thompson 1967, s. 95.

## **Oppgavens problemstilling**

I oppgavens innledning og overordnede problemstilling viser jeg til at muligheten for en mer fleksibel organisering har resultert i at vi i dag står overfor en kamp om tiden, og jeg spør om hvorvidt denne kampen kommer til *“uttrykk gjennom måten samfunnet regulerer arbeidstidens organisering”*.

For å svare på dette har jeg for hvert kapittel, som behandler tre ulike perioder og til sammen fem ulike reformer, stilt mer presise problemstillinger med utgangspunkt i det begrepsapparatet som utgjør min konstruksjon av forskningsfeltet. En grunnleggende antagelse er at hva slags regime som kommer til uttrykk gjennom den (og/eller de) respektive reformen(e), henger sammen med et normunivers. Bevegelser i regime kan dermed si noe om bevegelser i normunivers og ved dette, hvorvidt og i så fall hvordan samfunnet gjennom lovregulering av arbeidstiden forholder seg til et nytt tidsparadigme. En annen grunnleggende antagelse er at Sejersted og Furres teorier om en endring i normunivers i overgangen til 1980-tallet, lar seg problematisere ut fra at tidskonstituering representerer fundamentale avveininger for den enkelte, og derfor også for måten samfunnet reguleres. Altså at arbeidstiden som tema, spesielt, kan brukes til å si noe om samfunnsutviklingen, mer generelt.

I dette kapitlet vil jeg først oppsummere regimets utvikling, for deretter å tolke denne utviklingen i lys av eventuelle bevegelser i normunivers og perspektivet på tidsorganisering målt opp mot teorien om sammenbruddet i den sosialdemokratiske orden. Til sist vil jeg drøfte hvordan det regimet som står igjen med arbeidsmiljøloven i 2006 møter det nye tidsparadigmet.

## **Regimets utvikling**

Å vurdere reguleringsregimets utvikling blir et spørsmål om å vurdere spørsmål om kontinuitet eller brudd i arbeidstidens utvikling. Det jeg har gjort, som ingen historikere har gjort før, og som Mathiesen mener er en lite vanlig tilnærming, er å vurdere detaljbestemmelser i lys av samfunnsutviklingen.

Jeg tok utgangspunkt i arbeidervernloven av 1956 slik den var etter arbeidstidsreformen i 1968. Det regimet som forelå da kan vi si representerer en fleksibiliserende tendens. Det var blitt lettere å inngå avtale om arbeidstidsordninger som avvek fra lovens hovedregler,

samtidig som selve overtidsbestemmelsene var blitt myket opp og det var innført mulighet til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden. Samtidig må denne tendensen ses i lys av at normalarbeidstiden stadig ble forkortet, noe som la press på arbeidsgiverne. For å opprettholde produktiviteten var det derfor sedvane mellom partene å la overtid kompensere for forkortet normalarbeidstid.

Den oppfatningen som kommer til uttrykk i den historiske litteraturen om arbeidsmiljøloven av 1977 er at lite ble gjort med arbeidstiden, men at loven i sin helhet fikk et sterkere rammepreg. Stortingsforhandlingene kan tas til inntekt for at endringene i overtidsbestemmelsene heller ikke var noen stor sak, mens departementet i ettertid uttalte at arbeidsmiljøloven ikke medførte noen store realitetsendringer. Arbeidsgiverne, som hadde mest å tape på en restriktiv lovgivning, reagerte derimot sterkt. De hadde dessuten tilsynet på sin side i at en for restriktiv lovgivning kunne virke mot sin hensikt. Tilsynets frykt tyder på at det ble foretatt endringer, en oppfatning de også uttrykte. Min fortolkning av lovens bestemmelser er at 1977-regimet innebærer et brudd med 1968-regimet, og dermed tendensen i etterkrigstiden. Arbeidsmiljøloven innførte ut fra en mer helhetlig tankegang et sterkere vern mot blant annet overtid og dermed tryggere betingelser for normalarbeidsdagen; i det hele et mer restriktivt regime. Den juridiske litteraturen gir meg også støtte for at 1977-regimet var et mer restriktivt regime. Friberg peker særlig på at man fjernet formuleringen med *særlig arbeidspress*, som hadde kraft i seg til å suspendere resten av regelverket. Jakhelln på sin side mener det er en generell tendens at vernelovgivningen griper stadig sterkere inn i styringsretten ut fra et overordnet vernhensyn.

Allerede i 1981 ble arbeidet satt i gang for å endre arbeidstidsbestemmelsene. Først ved deltidsreformen 1983, og deretter i 1984 ved en oppmykning av overtidsbestemmelsene. Dette er likevel ikke ensbetydende med at 1977-regimet sto for fall. Selv om begge reformer tok sikte på å skape større valgfrihet mener jeg vi kan forstå disse endringene innfor samme tankeskjema som 1977-regimet. Deltidsreformen var ment som en rettighetsutvidelse for en arbeidstakergruppe som i liten grad hadde noe lovvern og som utgjorde en stadig større andel på arbeidsmarkedet. 1984-reformen kan forstås ut fra kritikken mot at 1977-regimet var for restriktivt og kunne virke mot sin hensikt. Samtidig har disse reformene noe nytt i seg ved å i større grad vektlegge hensynet til virksomheten. Ser vi på deltidsreformen kommer dette nye til uttrykk gjennom at vilkårene for valg av redusert arbeidstid kunne gjøre ordningen lite tilgjengelig for de fleste arbeidstakere. Friberg viser til at lempningen på avtaleadgangen

medførte at man nærmet seg rettstilstanden for 1968. Likevel gjaldt dette bare for deler av arbeidstidsbestemmelsene, og jeg mener ikke det er snakk om noe regimeendring, men en utfordring av det rådende regime. Dette er en tendens som er tiltagende med 1995-reformen, hvor det lempes enda noe på overtidsbestemmelsene og avtaleadgangen. Samtidig gjøres imidlertid også retten til å returnere til normalarbeidstidsordning etter ordning med redusert arbeidstid ubetinget, og med utvidet virkeområde til ansatte i ledende eller selvstendige stillinger. Vi kan dermed snakke om en fleksibilisering, og et mindre restriktivt regime. Slik kan utviklingen av reguleringsregimet fra 1980-tallet forstås ut fra Sejersteds konsolideringstese, men ikke som uttrykk for deregulering som hos Furre. For fortsatt mener jeg imidlertid at lovens hovedregel står så sterkt at regimet kan oppfattes innefor samme tradisjon som 1977-regimet. Dette endres med Arbeidslivslovutvalget.

Den arbeidstidspolitikken Regjeringen Bondevik utarbeidet på bakgrunn av de premissene Arbeidslivslovutvalget hadde gitt dem vakte sterke reaksjoner særlig hos arbeidstakerne. Måten overtidsbestemmelsene i juniloven virker opp mot bestemmelsene for den alminnelige arbeidstid og gjennomsnittsberegning av denne, medfører en mulighet for en konsentrasjon av Arbeidstiden over korte perioder som ikke har eksistert siden før arbeidsmiljøloven. Også arbeidstilsynet pekte på at arbeidstiden kunne komme opp i 78 timer i uken, noe som er en svært uheldig konsentrasjon av arbeidstiden. Jeg vil mene at måten normalarbeidstidens rammebetingelser svekkes gjennom det forslaget som ble vedtatt i juniloven i 2005, gjør at vi kan snakke om et klart brudd med 1977-tradisjonen og dermed et regimeskifte. Men som vi vet, dette vedtaket ble ikke stående. Etter valget høsten 2005 fremmet Stoltenbergregjeringen et nytt forslag, novemberloven, som medførte en tilbakevending til rettstilstanden før implementeringen av EUs arbeidstidsdirektiv i 2003. Ser vi på utviklingen i reguleringsregime de seneste 30 år har det gått fra å være svært restriktivt i 1977 til mindre restriktivt i 2006. Jeg mener likevel at denne utviklingen taler for kontinuitet, samtidig som regimet har vært under sterkt press, særlig gjennom juniloven i 2005, noe som tyder på at det har eksistert konsoliderende krefter i tilknytning til den siste lovprosessen. At reguleringsregimet har vært under press mener jeg også kommer til uttrykk gjennom brytninger i normunivers.



## Brytninger i normunivers

Sosialdemokratiet blitt brukt som målestokk for å konkretisere normuniversbegrepet, delvis på grunn av de verdiene som i teoriene om en sosialdemokratisk orden knyttes til det, og delvis grunnet Sejersteds kobling mellom et sosialdemokratisk normunivers og den restriktive lovgivning. Dette er et normunivers som hviler på ideer om trygghet, forutsigbarhet og like muligheter. Verdier som i etterkrigstiden har blitt fremmet gjennom en langsiktig rasjonell samfunnsplanlegging.

Teoriene om den sosialdemokratiske orden tidsfester dens sammenbrudd til tiden rundt overgangen til 1980-årene. Selv om versjonene av teorien kan variere litt, er de like på at de knytter sammenbruddet til et visst sett med endringer i samfunn og arbeidsliv, i politikk og ikke minst i mentalitet. I idealtypisk forstand kan vi karakterisere disse endringene ved at ideene om trygghet, forutsigbarhet og like muligheter erstattes med valgfrihet og fleksibilitet. Ut fra dette mener jeg vi kan snakke om to ulike normunivers fundert på to ulike frihetsideal. Følger vi Furre og Sejersted er det historiens iboende dialektikk som gjennom sosialdemokratiets velferds- og likhetssamfunn baner veien for det liberale frihets ideal i 1980-årenes velstandssamfunn. Som følge av dette overtar den enkelte, ut fra en teori om rasjonell handling, ansvaret som forvalter av samfunnets rasjonalitet. Dette var mulig på grunn av kritikken mot det Sejersted har karakterisert som 1970-tallets *paternalistiske iver*, det politiske overformynderi som underminerte enkeltmennesket, og fikk sin motreaksjon i den såkalte høyrebølgens deregulerende tendens. Dereguleringsens logikk er at det restriktive regimet innskrenker menneskets handlingsrom, og dermed fratrar det muligheten til å konstituere tiden sin. Hva angår reguleringsregimets utvikling mener jeg denne korresponderer dårlig med et slikt normunivers.

Ser vi på utviklingen i den arbeidstidspolitiske debatten utover 1980-tallet er det en tiltagende grad bruk av begreper som fleksibilitet og valgfrihet. Denne utviklingen er ikke analog til de små bevegelsene vi ser i reguleringsregimet, og det er lite som tilsier at denne vendingen i debatten har med det liberale frihetsideal å gjøre. Deltidsreformen var lite effektiv i utgangspunktet og har i ettertid blitt vurdert lite fleksibiliserende for arbeidstakerne, men heller noe som skapte en mer fleksibel arbeidsstokk for arbeidsgiverne. En svak tendens ser vi med oppmykningen av overtidsbestemmelsene i 1984, og noe sterkere i 1995. Det er først i debatten om den nye arbeidsmiljøloven at vi ser de store utslagene. Arbeidstidsdiskursen

karakteriseres ved en kamp mellom to representasjoner av virkeligheten, med sitt utgangspunkt i fortolkningen av det moderne og konstitueringen av arbeidstakeren. Sammenligner vi analysene, diskursanalysen og den av Arbeidslivslovutvalget og av de to lovforslagene i juni og november 2005, ser vi at den hegemoniske diskursen avgrenses ut fra det Sejersted karakteriserer som sosialdemokratiets trygghetssystem. Det diskursanalysen først og fremst tilbyr oss av innsikt er likevel ikke en forståelse av arbeidstidens utvikling, men av hvordan politikken avgrenser formidlingen av virkelighetsforståelsen. Mer konkret ved at den faser ut de deler av virkelighetsforståelsen som ikke har noen funksjon i den politiske meningskampen.

Kunnskap om diskursen avgrensning er likevel viktig som en del av bildet, og gir desto større mening når vi først identifiserer premissleverandørene til den arbeidstidspolitiske debatten, og deretter ser resultatet av hele lovgivningsprosessen, men ikke minst i lys av den bredere samfunnskonteksten som innrammer hele lovprosessen. Arbeidslivslovutvalget kom med sin tilstandsbeskrivelse som ga opphav til to ulike fortolkninger, som er manifeste i diskursen, og som innenfor lovprosessen gir seg utslag i to ulike forslag. Det reguleringsregimet som ble stående kan vanskelig ses som i tråd med det liberale frihetsideal. Utviklingen i den perioden jeg har studert, fremstår dermed som en periode hvor ulike normunivers har vært i brytning med hverandre, men hvor det normuniverset arbeidsmiljøloven av 1977 sprang ut av, fortsatt ga sitt utspring til arbeidsmiljøloven i 2006. Slik at om jeg var enig i Sejersteds syn på 1980-tallet som periode, forlater jeg hans forståelse her. Om det sosialdemokratiske trygghetssystem hadde vært på vikende front, ble det etter valget i 2006 nok en gang konsolidert.

Basert på hvor fundamentalt tid og tidskonstituering er for enkeltmennesket, konstitueringen av sosiale relasjoner i samfunnet og dermed samfunnsutviklingen generelt, og hva slags funksjon loven har som formidler av et normunivers, mener jeg det finnes grunnlag for å hevde at Sejersted og Furrees teorier om et grunnleggende brudd i årene rundt overgangen til 1980-tallet, kan modereres.

## **Fleksibilitet og tidskonstituering**

Det vi har sett gjennom denne oppgaven er at om det ikke har skjedd noe grunnleggende skifte i normunivers i denne perioden, så har det foregått en kamp om tiden. En kamp om å definere de viktigste trekkene ved det samfunnet vi lever i og en kamp om å definere hvordan arbeidstiden bør reguleres. Selv om det virker som det nye tidsparadigmet ikke har hatt kraft nok til å velte det rådende reguleringsregimet, er ikke det ensbetydende med at samfunnet ikke står overfor et tidsskille. Om vi ser på den teknologiske utviklingen som en viktig drivkraft i historien, er det liten tvil om at den fleksible teknologien allerede har påvirket, og vil fortsette å påvirke hvordan samfunnet utvikler seg. Jeg mener derfor det finnes grunn til å si noe om hvordan det reguleringsregimet som fortsatt kommer til uttrykk gjennom arbeidsmiljøloven i 2006 forholder seg til disse endringene.

Det som fins av statistikk fra perioden jeg har studert, tyder på at påstanden om det nye arbeidslivet er noe overdrevet, i alle fall i utbredelse, og at det dessuten er en del farer forbundet med det. Disse farene har å gjøre med betingelsene for tidskonstitueringen, og hva slags perspektiv man har på det i politikken. Som eksempel kan vi trekke fram arbeidstakeren som føler han ikke har tid til å gjøre jobben sin, men som er fornøyd med arbeidstidsorganiseringen. Følelser av forpliktelse overfor virksomhetene og egen arbeidssituasjon brytes med økte krav til produktivitet og dermed arbeidsintensitet. Selvregulering blir dermed potensielt selvdestruktivt. De som har forfektet det restriktive regimet har som sitt rasjonale at regimet skaper et menneskelige handlingsrom, ved å beskytte det mot overdreven eksponering for faktorer som kan virke selvutviklende i passende doser, men selvutslettende i for store doser. Reguleringsregimet ses dermed som et ledd i en form for direkte sosial kontroll som er ment å virke frigjørende. Regimet anerkjenner dermed, nærmest på linje med Foucault, de element av sosial kontroll som ligger i konteksten. De aspekter ved situasjonen som innskrenker det menneskelige handlingsrommet, gitt at regimet gir dem spillerom, og gjør at *valg av arbeidstid* ikke blir et reelt valg. Heri ligger det problematiske ved et frihetsideal som har som sitt fremste kjennetegn anerkjennelsen av enkeltmenneskets rasjonalitet.

Sennett mener at mennesket tenderer til å tro at det er fritt når det stiller seg åpent til forandring.<sup>365</sup> Det er dette som kommer til uttrykk gjennom politikkenes fortolkning av utviklingen som noe man nødvendigvis må følge, en teknologideterministisk grunnholdning.

---

<sup>365</sup> Sennett 2001, s. 57.

Å være fleksibel innebærer at man må bøye seg, som et tre i vinden, og at man evner, som treet, å rette seg opp igjen. Sennett hevder her at “samfunnet i dag søker å bekjempe rutinens ødeleggende virkninger gjennom å utvikle stadig mer fleksible institusjoner. De fleksible praksisene fokuserer imidlertid mest på de kreftene som bøyer folk.”<sup>366</sup> En lignende forståelse finner vi hos Sejersted, “i det øyeblikket man ut fra en optimistisk tro på teknologiens muligheter blir villig til å tilpasse seg teknologiens krav og bryte med tradisjonelle kulturformer, antar teknologien en truende karakter.”<sup>367</sup> At den fleksible teknologien kan frigjøre oss fra arbeidets tvingende karakter er dermed ingen nødvendighet. Den kan like gjerne skape en frihet som kan vise seg å fungere tvingende på en måte som er vanskelig å beskytte seg mot.<sup>368</sup> En slik teknologideterminisme ligger ikke for det restriktive regimet, til det er viljen til å styre for sterk. Vi skal heller ikke ta for gitt at teknologien i så stor grad antar en truende karakter. Det er et spørsmål om å tørre å utfordre de store fortellinger, ivareta og forvalte de tradisjonsbærende kulturformer. Vi må heller ikke glemme Thompsons teori, om at ut av nye former for disiplin vokser en ny tidsoppfatning fram.

For there is no such thing as economic growth which is not, at the same time, growth of change of a culture; and the growth of a social consciousness (...), can never, in the last analysis, be planned.<sup>369</sup>

## **De valg som ble tatt, og de oppgaver som ikke ble skrevet**

### **Tidskonstituering som forskningsobjekt**

Denne oppgaven har blitt til som følge av en rekke valg. Noen av dem bevisste, noen mindre bevisste. Munslow mener at historie er en diskursiv prosess.<sup>370</sup> Slik jeg forstår han er det her snakk om de mindre bevisste valg som foretas i en forskningsprosess. Valg som man kanskje ikke ser har skjedd før mot slutten av et arbeid. Min erfaring i dette arbeidet er at slike valg oppstår mye som en følge av selve skriveprosessen. Et eksempel som kan trekkes fram er konstruksjonen av begrepet tidskonstituering. Gjennom dette arbeidet har jeg jobbet med en

---

<sup>366</sup> Sennett 2001, s. 56.

<sup>367</sup> Sejersted 2002, s. 20.

<sup>368</sup> Sørhaugs forord i; Sennet 2001, s. 6.

<sup>369</sup> Thompson 1967, s. 97.

<sup>370</sup> Munslow 2003, s. 3.

rekke hypoteser ut fra flere ulike oppgavescenarioer, og samtlige av disse har på hvert sitt vis blitt preget av måten dette begrepet ble konstruert tidlig i prosessen.

Begrepet tidskonstituering refererer til at arbeidstid som fenomen har to aspekter. Lengde og innhold. Med arbeidstidens lengde, mener jeg det antall timer arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon. Temaet handler om hvordan arbeidstiden, siden det norske arbeidslivet ble institusjonalisert og regulert i form av lover og avtaler, har blitt kortet ned. En utvikling som førte til konstitueringen av normalarbeidsdagen i 1919. Med arbeidstidens innhold mener jeg hva arbeidstakeren gjør innenfor arbeidstidens lengde. Mer spesifikt hvordan arbeidet har blitt organisert for å utnytte arbeidstidens mest mulig effektivt. Denne effektiviseringen mener jeg er et spørsmål om disiplinering. Enten i form av positive og negative sanksjoner eller i form av ulike måter å organisere produksjonen.

Denne oppfatningen av tidskonstituering dannet seg som følge av på den ene siden historikere som Thompson, Foucault, Kjeldstadli og Olstad, og på den andre siden Ousland, Pettersen, Bull (d.e.) og Bjørnhaug. Jeg hadde to skisser for hvordan en oppgave om arbeidstidens utvikling kunne skrives, disse kan vi kalle *Tiden som disiplinerende på mennesket* og *Kampen om normalarbeidsdagen*. Ser vi på det begrepssettet jeg har benyttet i den oppgaven som her foreligger; reguleringsregime, normunivers og tidskonstituering, ville de vært viktige i begge oppgavene, men vektet ulikt. Det nivå jeg har studert i denne oppgaven ville blitt tatt for gitt i dem begge. Som følge av dette kan vi si at utgangspunktet for å skrive disse oppgavene nå er desto bedre. Jeg vil avslutningsvis gi et riss av disse to.

### **Tiden som disiplinerende på mennesket**

En virksomhetsundersøkelse av sosialhistorisk art, inspirert av Kjeldstadli, Øhren og Olstad, men lagt til en virksomhet typisk for det nye arbeidslivet – Telenor. Utgangspunktet er hva vi kan kalle det kvalitative aspektet ved arbeidstiden, altså arbeidstidens innhold. Tanken var å se på hvordan det menneskelige handlingsrom framstår, skapt eller innskrenket av et gitt reguleringsregime. I over tre måneder jobbet jeg med å skaffe kilder og kontakter i Telenor. De regnet selv organisasjonsmodellen sin som deres innspill til framtidens arbeidsliv. På individnivå kom dette til uttrykk gjennom at jobben ble identifisert som en tilstand og ikke et sted. Prosjektet strandet til slutt på det paradoks at i et fleksibelt organisert telekonsern var folk for vanskelige å få kontakt med. Kanskje skrapte jeg her overflaten av problemer knytte

til forholdet mellom fleksibel organisering, selvregulering og arbeidstempo. Isidorsson som har studert arbeidstidens utvikling i Sverige, hevder at det er et kjennetegn ved post-industrielle produksjonskonsepter at de leder til økt arbeidsintensitet, noe som stemmer godt overens med deler av det statistiske materialet som ligger i tilstandsbeskrivelsen fra Arbeidslivslovutvalget. Ved å vise hvordan styring, reguleringsregimet, brytes mot praksis i arbeidslivet, kunne jeg her for det første fått et grep om selv tidskonstitueringen og for det andre fanget normuniverset på en helt annen måte. Som Mathiesen sier, er spriket mellom lov og virkelighet av og til for stort.<sup>371</sup> En ting er de normer staten gir føring om, en annen er de som eksisterer i samfunnet for øvrig.

### **Kampen om normalarbeidsdagen**

Politisk historie, men ut fra et interessekamp-perspektiv. En av grunnene til at jeg i utgangspunktet fattet interesse for arbeidstidsbestemmelsene var en uttalelse fra en LO-leder, i forbindelse med arbeidet til Arbeidslivslovutvalget, om at forslaget fra utvalget ville medføre historiens første forlengelse av arbeidstiden i Norge. Dette ville vært en historie om arbeidstidens lengde, og hvordan den har blitt forkortet gjennom en lang kamp mellom partene i arbeidslivet. Ideen om tilnærming her kom fra litteraturen som har behandlet konstitueringen av normalarbeidsdagen i 1919. Mens den oppgaven jeg har skrevet setter søkelys mot normalarbeidstidens rammebetingelser, kunne *Kampen om normalarbeidsdagen* blitt en oppgave om normalarbeidsdagens utvikling. Som vi så i forbindelse med høringsrunden forut for arbeidsmiljøloven i 1977 gir partene potensielt et godt inntak til å forstå grunnleggende brytninger. Kanskje til og med bedre enn i politikken på nasjonalt nivå, da diskursen her tenderer til å utelukke mangfoldet av uttrykk.

En slik oppgave kan følgelig sette søkelyset mindre om hva som skjer med arbeidstiden, og mer om de aktører som forsøker å påvirke dem. Ser vi på de ulike reguleringsnivå vi har i Norge ville det her vært naturlig med en komparasjon mellom utviklingen i lovveien og utviklingen i avtaleveien. Som en kommentar til den oppgaven jeg har skrevet, er et interessant faktum hvordan normalarbeidstiden i 1986, midt i det Jan Petersen karakteriserer som det åpne og frie samfunn, forkortes avtaleveien. Selv i den oppgaven jeg har skrevet har det å se bort fra avtaleveien vært et svært vanskelig valg. Det jeg har skaffet meg av innsikt i arbeidstidens regulering på avtalenivå tilsier at det kunne fungert godt som supplement og

---

<sup>371</sup> Mathiesen 2005, s. 74.

som styrking av argumentasjon, særlig i forhold til ideen om at det ut fra et normunivers utgår et syn på arbeidstidens konstituering. Loven er det som forsøker å gi normen, men avtalenivået er der hvor normen så og si utspiller seg. Jeg antar også at *Kampen om normalarbeidsdagen* på mange måter ville vært en lettere oppgave å skrive fordi det i mye større grad er “trødd mark”. En bred litteratur beskriver interessekampen mellom partorganisasjonene i arbeidslivet, noe som ville gitt meg et godt sammenligningsgrunnlag. I tillegg finnes sammenlignbare oppgaver og avhandlinger om lignende tema som lønnsdannelse og pensjon. Det ville ut fra en slik tilnærming vært vanskelig å nærme seg arbeidstidskonstitueringen helt konkret. Men presisjonsnivået i forhold til hvilke premisser som gjelder for konstitueringen ville vært større, siden avtalenivå ligger mellom loven og den enkelte. I tillegg vil det å få innsikt i utbredelsen av kollektive arbeidsavtaler, og hvilken art de er av i større grad avdekket et eventuelt språk mellom loven og det virkelige liv.

## Kilder og litteratur

### Kilder

- Arbeidervernloven av 1956.
- Arbeidsmiljøloven av 1977 – Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no).
- Arbeidsmiljøloven – *Økt innsats for bedre arbeidsmiljø*. Utgitt av Kommunal- og arbeidsdepartementet og Statens arbeidstilsyn, juni 1977.
- Arbeidsmiljøloven av 2005 – Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. [www.lovdata.no](http://www.lovdata.no).
- NOU 1980:52. *Valg av arbeidstid*.
- NOU 1987:9A. *Arbeidstidsreformer*.
- NOU 1992:20. *Arbeidsmiljøutvalget – Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle*.
- NOU 1999:34. *Arbeidslivsutvalget – Nytt millennium, nytt arbeidsliv?*
- NOU 2004:5. *Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*.
- Ot. meld. nr. 1 (1981-1982).
- Ot. prp. nr. 16 (1974-1975).
- Ot. prp. nr. 29 (1975-1976).
- Ot. prp. nr. 41 (1975-1976).
- Ot. prp. nr. 43 (1975-1976).
- Ot. prp. nr. 12 (1981-1982).
- Ot. prp. nr. 3 (1983-1983).
- Ot. prp. nr. 76 (1982-1983).
- Ot. prp. nr. 49 (2004-2005).
- Ot. prp. nr. 24 (2005-2006).



- Innst. O. nr. 14 (1974-1975).
- Innst. O. nr. 45 (1975-1976).
- Innst. O. nr. 22 (1981-1982).
- Innst. O. nr. 29 (1982-1983).
- Innst. O. nr. 35 (1983-1984).
- Innst. O. nr. 2 (1994-1995).
- Innst. O. nr. 100 (2004-2005).
- Innst. O. nr. 18 (2005-2006).
- Besl. O. nr. 49 (1975-1976).
- Besl. O. nr. 44 (1983-1984).
- Odelstings Tidende 1975-1976.
- Odelstings Tidende 1976-1977.
- Odelstings Tidende 1982-1983.
- Odelstings Tidende 1983-1984.
- Odelstings Tidende 1984-1985.
- Odelstings Tidende 1994-1995.
- Odelstings Tidende 2004-2005.
- Odelstings Tidende 2005-2006.
- Brev av 11. september 1974 fra LO og NAF.
- Brev av 4. februar 1976 fra LO.
- NOS – *Arbeidsmarkedsstatistikk* 1973.
- NOS – *Arbeidsmarkedsstatistikk* 1974.
- NOS – *Arbeidsmarkedsstatistikk* 1975.
- NOS – *Arbeidsmarkedsstatistikk* 1976.

- NOS – *Arbeidsmarkedsstatistikk 1977*.
- NOS – *Arbeidsmarkedsstatistikk 1978*.
- NOS – *Arbeidsmarkedsstatistikk 1979*.
- NOS – *Arbeidsmarkedsstatistikk 1980*.
- ECON – *Gjennomsnittlig arbeidstid*. Publisert i 2000.

## Litteratur

- Bjørnhaug, Inger (1985): *Kortere arbeidstid – hvorfor og for hvem?* Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie (2) 1985: 9-50. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Bjørnson, Øyvind (1990): *Arbeiderbevegelsens historie i Norge, Bind 2: På klassekampens grunn 1900-1920*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Bjørnson, Øyvind (1993): *100 år for bedre arbeidsmiljø*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Bjørnson Øyvind (1997): *Perspektiver på arbeidsmiljøets historie*. Oslo: Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
- Bosch, Gerhard 1999. *Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden*. Oslo: Fafo-rapport 284.
- Bull, Edvard (1953): *Arbeidervern gjennom 60 år*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Bull, Edvard (1981): *Retten til en fortid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Byrkjeland, Martin (2006): Notat 6, *Kortare arbeidstid – Eit oversyn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880-2006*. Bergen: Rokkansenteret.
- Davidson, Arnold I. (1997): *Foucault and his interlocutors*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Foucault, Michel (1977): *Forbrytelse og straff – Det moderne fengsels historie*. Oslo: Gyldendahl Norsk Forlag.
- Foucault, Michel (1999): *Diskursens orden*. Oslo: Spartacus Forlag.
- Friberg, Odd (1977): *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*. Oslo: Tanum.
- Friberg, Odd (1983): *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*. Oslo: Tanum.

- Friberg, Odd (1987): *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*. Oslo: Tanum.
- Friberg, Odd (1996): *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*. Oslo: Tanum.
- Furre, Berge (2000): *Norsk historie 1914-2000*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Halvorsen, Terje (1990): *Jern og Metall 100 år: 1941-1991*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Heiret, Jan (2002): *Historisk sosiologi eller historie versus sosiologi – et blikk på norsk velferdsforskning*. Tidsskrift for Velferdsforskning, Vol 5, No. 3, 2002, side 153-167. Oslo: Universitetsforlaget.
- Heiret, Jan og Olav Korsnes, Knut Vennesslan og Øivind Bjørnson (2003): *Arbeidsliv, historie og samfunn*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Isidorsson, Tommy (2001): *Striden om tiden – Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internasjonelt perspektiv*. Göteborg: Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet.
- Jakhelln, Henning (1992): *En oversikt over arbeidsretten*. Oslo: Institutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo.
- Jakhelln, Henning og Aune, Helga (2005): *Arbeidsrett.no*. Oslo: DAMM & SØN AS.
- Jakhelln, Henning og Aune, Helga (2006): *Arbeidsrett.no*. Nettutgave: <http://www.arbeidsrett.no>.
- Jakhelln, Henning og Aune, Helga (2006): *Arbeidsmiljøloven 2005 – en introduksjon*. Oslo: DAMM & SØN AS.
- Jørgensen, Marianne Winther og Philips, Luise (1999): *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Kaldal, Ingar (1989): *Papirarbeidernes historie: Norsk Papirindustriarbeiderforbund 1913-1988*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Kaldal, Ingar (2002): *Frå sosialhistorie til nyare kulturhistorie*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Kaye, Harvey J. (1992): *The Education of Desire – Marxists and the Writing of History*. S. 98-115. New York, London: Routledge.
- Kjelstadli, Knut (1989): *Jerntid: Fabrikkssystem og arbeidere ved Christiania Spigerverk og Kværner Brug fra om lag 1890 til 1940*. Oslo: Pax Forlag.
- Kjelstadli, Knut (1999): *Fortida er ikke hva den en gang var – En innføring i historiefaget*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

- Løkke, Anne og Olden-Jørgensen, Sebastian (2001): *Diskurs for historikere*. Historisk tidsskrift (dansk), s. 181-192.
- Mathiesen, Thomas (2005): *Retten i samfunnet – En innføring i retts sosiologi*. Oslo: Pax Forlag.
- Munslow, Alun (2003): *The New History*. Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Neumann, Iver B. (2001): *Mening, materialitet og makt – En innføring i diskursanalyse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Nicholaisen, Heidi (2001): *Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avviking*. Oslo: Fafo.
- Nordby, Trond (1990): *“Velferdsstaten” og “den sosialdemokratiske stat”: norske myter i historisk lys*. Oslo: Los-senter Notat 90.
- Olstad, Finn (1990): *Jern og Metall 100 år: 1891-1940*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Olstad, Finn (1991): *Arbeiderklassens vekst og fall – Hovedlinjer i 100 års historie*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ousland, Gunnar (1947): *Fagorganisasjonen i Norge, Bind 1: Fra avmakt til stormakt 1870-1920*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Petersen, Erling (1950): *Norsk arbeidsgiverforening 1900-1950*. Oslo:
- Schaaning, Espen (1993): *Michel Foucault*. I Vestens Tenkere. S. 401-417. Oslo: Aschehoug & CO.
- Seip, Jens Arup (1963): *Fra embedsmannsstat til ettpartistat og andre essays*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Seip, Jens Arup (1968): *Tanke og handling i norsk historie*. Oslo: Gyldendahl Norsk Forlag.
- Seip, Jens Arup (1997): *Utsikt over Norges historie*. Oslo: Gyldedahl Norsk Forlag.
- Sejersted, Francis (1993): *Demokratisk kapitalisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sejersted, Francis (2000): *Norsk idyll?* Oslo: Pax Forlag.
- Sejersted, Francis (2002): *Er det mulig å styre utviklingen?* Oslo: Pax Forlag.
- Sejersted, Francis (2005): *Sosialdemokratiets tidsalder*. Oslo: Pax Forlag.
- Sennett, Richard (2001): *Det fleksible mennesket – Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Skålevåg, Svein Atle (2003): Rapport 10, *Fra normalitetens historie*. Bergen: Rokkansenteret.
- Slagstad, Rune (1998): *De nasjonale strateger*. S. 428-446Oslo: Pax Forlag.
- Thompson, E. P. (1963): *The Making of the English Working Class*. Halifax.
- Thompson, E. P. (1967): *Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism*. I: Past and Present 38.
- Tjerneshaugen, Karen R. (2006): *Hellige kyr på slaktebenken – Nyorienteringen i Arbeiderpartiet på 1980-tallet*. Masteroppgave i historie, Universitetet i Bergen.
- Vibe, Katrine (1978): *Staten og Normalarbeidsdagen: 1885-1919*. Hovedoppgave i historie, Universitetet i Bergen.
- Øhren, Andreas (1977): *Arbeiderne ved Kværner Brug: 1869-1885, en sosialhistorisk undersøkelse*. Hovedoppgave i historie, Universitetet i Oslo.