

Arbeidstidsregulering i et komparativt perspektiv

Heidi Nicolaisen

Avhandling for PhD graden

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Universitetet i Oslo
Juni 2011

© Heidi Nicolaisen, 2011

*Doktoravhandlingar forsvart ved
Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.
No. 298*

ISSN 1504-3991

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven eller med avtaler om kopiering inngått med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Omslag: Inger Sandved Anfinsen.
Trykk og innbinding: AIT Oslo AS.

Produsert i samarbeid med Unipub, Oslo.
Avhandlingen blir kun produsert av Unipub i forbindelse med disputas.
Alle henvendelser vedrørende avhandlingen skal rettes til rettighetshaver eller enheten der doktorgrad er forsvart.

Forord

Selv om avhandlingsarbeidet på mange måter har vært ensomt, ville det neppe blitt fullført uten støtte fra viktige folk og viktige institusjoner. Ansvar for eventuelle feil og mangler er imidlertid mitt alene.

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi (ISS) ved Universitetet i Oslo skal ha takk for å gitt meg stipendet på et tidspunkt i karrieren da jeg ønsket og trengte faglig fordypning. Det største godet ved ISS har vært min hovedveileder, professor Anne Lise Ellingsæter. Hun har vært et faglig forbilde siden jeg var ung student og det har vært et privilegium å få lære av henne. Uansett hvor travel hun er, gir hun alltid kjappe, skarpe og konstruktive tilbakemeldinger. Jeg takker også Arvid Fennefoss for gode kommentarer til 'kappen'. Instituttet skal videre ha takk for gjensynet med den generelle sosiologien, anledningen til å få erfaring med undervisning og for et godt arbeidsmiljø med dyktige og hyggelige kolleger.

Det andre miljøet som takkes er Fafo. Jeg er takknemlig for at jeg fikk permisjon for å gjøre avhandlingen og for at jeg fikk dra nytte av instituttets høye kompetanse på arbeidslivs- og velferdsforskning. Spesielt vil jeg takke min biveileder Torgeir Aarvaag Stokke som har gitt gode og presise kommentarer til fremstilling og tolkning. Ved Fafo har også Kristine Nergaard vært helt avgjørende. Hun har bistått med tilrettelegging av statistikk, gode faglige kommentarer og betydelige mengder støtte og oppmuntring underveis. Jon Erik Dølvik skal ha stor takk for at han tro til i prosjektets mørkeste time med smarte faglige innspill og energisk optimisme. Hanne C. Kavli takkes for gode kommentarer til en av artiklene.

Informantene mine som arbeider i banker, fagforeninger og arbeidsgiverforeninger i Irland, Norge og Sverige takkes for at de slapp meg til i sine arkiver, stilte opp på intervjuer og svarte på mange spørsmål utenom intervjuene. Jeg er rørt og takknemlig for at de brukte tid på dette.

Arbeidslivsforskere i inn- og utland takkes for fruktbar faglig utveksling: Dag Olberg, Jim Arrowsmith, John Geary, Heejung Chung, Anna Ilsøe, Lorraine White og Jeremy Schultz.

Alle arbeidstidsforskere vet at 'work-life-balance' er viktig. Jeg vil takke familie og venner for bidrag til fin balanse, ingen nevnt, ingen glemt. En spesiell takk går likevel til barna mine, Magnus og Jonas, for gode hverdager med mye glede. Det samme vil jeg si til min mann, Jostein, som også takkes for sin faste tro på at jeg ville få det til. Mine foreldre, Solveig og Knut, takkes for at de alltid stiller opp når vi trenger det.

Oslo, juni 2011
Heidi Nicolaisen

Summary

Working time regulation in a comparative perspective

Working time issues have been at the heart of political and social debates since the Industrial Revolution. This thesis examines the development of working time regulations in banking in Ireland, Norway and Sweden during the last 30 years. Since the early 1980s the ‘flexibility debate’ has dominated much of the activity around working time policies. The decades since 1980 is marked by increased international competition and a liberalist political turn. Moreover, employers in most European countries have demanded more flexible working hours regulated at company level. In this period employee preferences have also shifted towards more freedom in choosing their working hours. Based on these developments it seems reasonable to expect change in traditional working time regulations.

The overall research questions are:

- 1) What characterizes the development of working time regulations in the banking industry in Ireland, Norway and Sweden?
- 2) Can the development of national working time regulations be understood in terms of institutional stability and national path dependency?

To enable a systematic discussion and the comparison between the countries this thesis makes several distinctions. The first is the *primary level* of regulation nationally by law, by sectoral or company collective agreement, or at the individual level. The second is the *form* of regulation; the balance between substantive and procedural regulations. The third is the actual *content* of regulations such as definitions of normal hours and unsocial hours, flexibility schemes and the compensatory rates for long or unsocial hours.

The analysis is based on an empirical examination of traditional working time categories: overtime, the normal working day and part-time. Moreover, these categories are examined separately in three articles. The articles on overtime and the normal working day are explicitly set up to test the assumed increase in market adaptation. The article about part-time takes a different perspective as the regulation of part-time work has been oriented

towards the equalization of part-time work with full-time work. The article examines whether the regulation, and the enforcement, of part-time work actually are characterized by increased equalization during the last three decades. All the articles start with the expectation that working time regulations in Norway and Sweden should be more worker friendly than in Ireland. The Nordic countries are known for their high quality employment regimes compared to other European countries. Moreover the Nordic countries are highly coordinated market economies with social-democratic political traditions. In contrast, Ireland (together with Britain) is the West European Country closest to the ideal-typical liberal market economy. With regards to part-time work Ireland represent a different phase of adapting to female labour market participation. While the dual-earner family model dominates in the Scandinavian countries, the single male breadwinner is still the dominant form of economic activity in Ireland. Hence, this research design combines a 'most similar/most different' approach within the context of industrial relations in north-western Europe. Yet, the three countries share important similarities that make them comparable: they are small, open economies with similar population sizes, where working time is regulated by a mix of EU regulations, national labour laws and collective agreements.

The research were conducted by examining working time regulations, and how the regulations changed, in national legislation and in collective agreements at sectoral and company levels between 1980 and 2008. The implementation of EU directives concerning working time was also examined. Subsequently, interviews were conducted with employer and employee representatives at sectoral level and in one bank from each country. Examination of the company level was required as working time negotiations were decentralized in different ways in the countries during the 1990s. The purpose of the interviews were to check the enforcement of regulations and whether they were considered important or not. There is always a gap between the ideal pattern of a rule and the real pattern of life under it.

The examination shows that traditional rules constituting the normal working day and overtime remain intact in all three countries but are also undermined by new rules, practices and working time cultures. One example is the increase in temporal compensation, so-called time off in lieu. Time off in lieu has emerged as a regulated alternative to economic

compensation in Norwegian and Swedish banking, and as an unregulated practice in Irish banking. Academic and political debates about work-life balance often identify time of in lieu as a strategy to ease the reconciliation of work and life outside work. This examination, however, shows that time off in lieu has some unintended consequences. It differs from economic compensation by being more vulnerable to be postponed, or not taken at all. Hence, the distinction between normal working hours and overtime becomes blurred. This practice is related to the emergence of a more results-oriented work culture in banking during the last three decades. It seems like performance policies, in combination with increased self-regulation of work, are linked to unpaid overtime in a way that undermines collectively agreed working time regulations. This example illustrates that regulation of working time is complex and that new rules may have unintended effects in the context of more results-oriented work cultures. Such work cultures also seem to have a negative effect on the actual equalization between part-time and full-time work.

This study also finds that there is more regulative change and more controversy related to the *timing* of when workers need to be available for work than to the *length* of working hours. In banking in all three countries schemes for unsocial hours working were negotiated during the 1990s and implemented on top of 'old' working time regulations. For a long time this raised little concern and the new regulations were utilized to a small extent. The pressure for around the clock availability was met by self-service technology. During the last five years, however, competition and new ideas about customer relations have resulted in extended opening hours during evenings and Saturdays in Swedish banks and there are signs of a similar development in Norway. Hence, it seems that the traditional working time regimes do change as a consequence of new rules and new practices, but not necessarily immediately after the introduction of new rules. More than ten years after its introduction these rules became consequential because of new business ideas.

This material does not unambiguously support the assumption of continuity of national differences. On the contrary the development is marked by increasing similarity in both regulations and in how the enforcement deviates from formal the formal rule. It seems like sectors matters: the similar development across countries is probably related to sector similarities such as increased decentralization of work organizations and individualized

performance policies. Yet, there are traces of national path-dependency as well. Still the Irish working time regulations are less comprehensive and less beneficial to workers. Moreover, both the Irish collective agreements in banking and Irish working time legislation are more vulnerable to change compared to the Nordic countries.

The development of working time regulations over a long period of time provides an empirical basis for discussing how to understand institutional change. The conventional institutionalism tends to focus on the self-reproductive properties of institutions. Things that are institutionalized are seen as relatively inert and change resistant. In this perspective change is unlikely and when it comes to explaining change attention is frequently called to exogenous shocks. Exogenous shocks are understood as periods of turbulence where the usual constraints on action are lifted or eased. A more recent position sees institutional change as more continual and gradual. Institutions are seen as 'relatively durable though still contested settlements based on specific coalitional dynamics which are always vulnerable to shifts' (Mahoney & Thelen 2010:8). Over time a number of incremental changes may add up to considerable institutional transformation.

This examination shows that understanding change in working time regulations is complex. In line with the conventional position we find that working time regulation is marked by great stability and that the incidents of change hardly would have happened without an 'exogenous shock', namely the bank crisis during the late 1980s / early 1990s. One of the most important changes, the introduction of schemes for unsocial hours working, is seen as a result of the crisis. However, there is also evidence of incremental and uncontroversial, but nevertheless important, change. One example is the introduction of rules for time of in lieu as a supplement to economic compensation.

Generally the development of working time regulations between 1980 and 2008 is interpreted as complex institutional adaptations to work organizations that are dramatically changed. These institutional adaptations are partly intentional and partly not. They have evolved both gradually and in greater leaps. This variety of change would hardly be identified without a research design enabling examination of working time regulations at a detailed level over a long stretch of time.

This thesis consists of three articles and an introduction that summarizes and elaborates on theoretical and methodological considerations. The three articles are:

Nicolaisen, H. (2011) Changes in the regulation of overtime under different collective bargaining regimes: A comparison of Irish, Norwegian and Swedish banking. *European Journal of Industrial Relations* 17 (1): 5-23.

Nicolaisen, H. (2011) Increasingly Equalized? A Study of Part-Time Work in 'Old' and 'New' Part-Time Work Regimes. *Nordic journal of working life studies* Vol 1 (1): 95-114.

Nicolaisen, H. (forthcoming) The end of the standard working day? A study of change in Ireland, Norway and Sweden. Accepted for publication in *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 4 july 2011.

Innholdsfortegnelse

Introduksjon	1
Problemstillinger	6
Bakgrunn – endringer i arbeidslivet	8
Endringer i arbeidsorganisasjoner og forhandlingsystemer	8
Endringer i arbeidstid	10
Endringer på arbeidstakersiden	12
Endringer på arbeidsgiversiden	14
Teoretiske perspektiver.....	16
Arbeidstidsbegrepet	16
Noen sentrale begreper i avhandlingen og forholdet mellom dem: Desentralisering, deregulering, fleksibilisering og individualisering.....	17
Teorier om koordinering av nasjonale politiske økonomier	20
Teorier om institusjonell endring	24
Forskningsdesign, data og metode	27
Validitet, reliabilitet og potensialet for generalisering	28
Valg av case til komparasjon	33
Valg av bransje for sammenlikning	38
Komparasjon av arbeidstidskategorier	40
Komparasjon over tid	41
Gjennomføring av undersøkelsen: Metode, data og etikk.....	42
Sammendrag av artiklene.....	49
Artikkel 1.....	49
Artikkel 2	50
Artikkel 3	52
Oppsummering og konklusjon	54

Hva kjennetegner utviklingen av arbeidstidsreguleringer i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige de siste tre tiår?.....	54
I hvilken grad kan vi forstå utviklingen av nasjonale arbeidstidsreguleringer som et uttrykk for institusjonell stabilitet og nasjonal stivhengighet?	60
Referanser	67
Vedlegg 1: Skjematisk oversikt av regulering av overtid, normalarbeidstid og deltid	75
Vedlegg 2: Intervjuguide	95
Artiklene	100

Introduksjon

Målet med denne avhandlingen er å undersøke samt drøfte hva som kjennetegner utviklingen av arbeidstidsreguleringer de siste tre tiår i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige. Den generelle antakelsen i forskningslitteraturen er at vi kan forvente økt liberalisering og markedstilpasning på grunn av et dereguleringsstrykk som gjorde seg gjeldende fra rundt 1980 (Esping-Andersen & Regini 2000; Ellingsæter 2009; Traxler et al 2001). Bakgrunnen for denne politiske og ideologiske dreiningen i vår nære forhistorie var at den stabilitet og politiske ro som preget etterkrigstidens økonomiske gjenoppbygging tok slutt (Traxler et al, 2001:10). I kjølvannet av økonomisk nedgang på 1970-tallet, oppsto etterspørsel etter en ny politikk og nyliberalisme seilte opp som dominerende politisk idé (Blyth 2002:5). Essensen i nyliberalismens dereguleringslese er å øke virksomhetenes autonomi slik at de lettere kan tilpasse seg skiftende markedstrender. Begrepene deregulering og fleksibilitet er gjerne brukt om hverandre for å betegne utviklingstrekk, men det er upresist. Mens deregulering betegner en bevegelse henimot færre reguleringer, betegner fleksibilisering mer varierte reguleringer (Regini 2000:14-17). Hvorvidt arbeidstidsreguleringer etter 1980 kan forstås som deregulerte, fleksibiliserte eller stabile er et viktig spørsmål i denne avhandlingen.

På 1980- og 1990 tallet ble kollektive forhandlingsstrukturer desentralisert i de fleste europeiske land (Traxler et al, 2001:129). Det antas ofte at desentralisering av forhandlinger fører til en forvitring av reguleringer, men det er uklart hvorvidt, eller hvordan en slik forvitring faktisk forekommer (Haipeter 2006:320). Generelt er det imidlertid slik at arbeidsgivere forventes å profitere mest på desentraliserte forhandlingsstrukturer fordi maktasymmetrien mellom partene øker på lavere forhandlingsnivå (Traxler 2003 a, b). Rubery (1998:666) argumenterer for at arbeidsgivere i bedriftsvise forhandlinger vil benytte sitt overtak til å presse frem arbeidstidsendringer som i større grad er tilpasset bedriftsnære hensyn. Det er observert at mer generelle prinsipper, hensyn og normer spiller en større rolle i forhandlinger på mer sentralt nivå (Høgnes 1994; Rubery 1998; Stokke 1998).

Jeg har valgt tre tradisjonelle og grunnleggende kategorier av arbeidstid for min studie: Overtid, deltid og normalarbeidstid. Disse tre er da tema for hver av artiklene som inngår i avhandlingen. De tre kategoriene er interessante fordi de gir et godt utgangspunkt for å studere hvordan lang, kort og normal arbeidstid reguleres, praktiseres og forstås i perioden 1980-2008. Arbeidstidsreguleringer har vokst frem ved at lag på lag av historiske kompromisser er føyd til eksisterende reguleringer i lovverk og tariffavtaler. De første arbeidstidsreguleringene handlet om arbeidstidens lengde, mens lover og avtaleverk etter hvert kom til å regulere langt flere aspekter ved arbeidstid. Eksempler er plassering,

eller organisering av arbeidstid , kompensasjon for arbeidstid som avviker fra det normale samt prosedyrer for kontroll, godkjenning og tvisteløsning. Selv om arbeidstidsreguleringer gjennom historien har vokst seg tykkere, har studier av dem en tendens til å anlegge et smalt fokus. Ofte vurderes arbeidstidsreguleringer ut fra få dimensjoner, og da særlig arbeidstidens lengde (Riedmann et al 2006; Byrkjeland 2006). Ellingsæter (2009:15) argumenterer for at den rådende forståelsen av arbeidstid langt på vei er sementert i en ensidig kvantitativ tilnærming som reduserer innsikten i arbeidstid som sosialt fenomen. De siste årene har det imidlertid kommet flere bidrag som løfter frem betydningen av andre dimensjoner ved arbeidstid. Blant annet er det stadig flere som peker på at arbeidstidens organisering er avgjørende for bedriftenes konkurransevne, så vel som for arbeidstakernes livskvalitet (Messenger 2011; Kümmerling & Lehndorff 2007; Anxo et al 2004). I avhandlingen undersøkes utviklingen i et bredt spekter av arbeidstidsreguleringer i lovverk og tariffavtaler mellom fra 1980 til og med 2008.

Selv om denne undersøkelsen først og fremst handler om formelle reguleringer, vil jeg også vurdere hvordan reguleringene anvendes. Den praktiske anvendelsen av regler er viktig fordi formelle reguleringer kan være lite brukt, modifisert av alternative regler, eller undergravd av uformelle praksiser (Thomlinson 2006; Mahoney & Thelen 2010). Derfor kompletteres studien av lovverk og tariffavtaler med intervjuer med representanter for arbeidsgivere og arbeidstakere på bransje- og bedriftsnivå, samt noe statistisk informasjon. Mens endringer i formelle reguleringer studeres over tid, nærmere bestemt mellom 1980 og 2008, er intervjudataene fra 2008.

Studien sammenlikner utviklingen i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige. Mens de nasjonale lovverkene gir generelle regler som gjelder alle arbeidstakere, skjer den mer spesifikke reguleringen av arbeidstid i de enkelte bransjenes tariffavtaler (Stokke 2004). Måten arbeidstid er regulert på i bransjenes tariffavtaler varierer mye. Variasjonen skyldes at arbeidstiden er tilpasset spesielle egenskaper ved bransjens produksjonsregime, for eksempel egenskaper ved produksjonsutstyr, arbeidskraft og konkurranseformer (Horrell & Rubery; Scheuer 1997; Marginson & Sisson 2004: kap. 10; Stokke et al 2003: 82-89). En bransjes produksjonsregime er ofte svært likt på tvers av land (Regini 2000:15) og dette gjelder også for bankbransjen (Marginson & Sisson 2004; Regini 1999; Arrowsmith et al 2010). Ved å sammenlikne arbeidstidsreguleringer i samme bransje på tvers av landegrensener er det derfor mindre sannsynlig at de forskjellene man finner skyldes ulikheter i produksjonsregimet.

Bank er et godt utgangspunkt for å forske på endringer i arbeidstidsreguleringer fordi bransjen utvikles i et spenningsfelt mellom tradisjonelle og nyere strukturer. På den ene siden er det høy

organisasjonsgrad, sterk kollektiv styring og omfattende regler for arbeidstid. Samtidig er det et sterkt endringspress. Frem til bankkrisen på slutten av 1980-tallet var bank oppfattet som en 'gjennomregulert' bransje. Det å være ansatt i bank ble ofte sammenliknet med tryggheten og forutsigbarheten som gjaldt for statsansatte. I etterkant av bankkrisen ble bransjen betydelig omstrukturert og aktørene i bransjen måtte forholde seg til en økt konkurranse nasjonalt og internasjonalt (Regini et al 1999). Videre er bankenes forhandlingssystemer i de tre landene desentralisert på ulike måter i løpet av 1990-tallet. Det åpner for å undersøke interessante problemstillinger knyttet til forbindelsen mellom desentralisering og endring av arbeidstidsregulering.

Når det gjelder sammenlikningen mellom land, så er spørsmålet hvorvidt utviklingen er preget av likheter eller forskjeller i perioden etter 1980. Irland er regnet for å ha en liberalistisk markedsøkonomi (Hall & Soskice 2001: 20; Kirby & Murphy 2011). I denne undersøkelsen utgjør Irland en kontrast til de to skandinaviske landene som kjennetegnes av sterkere korporativ styring og regnes til de mest koordinerte markedsøkonomiene i OECD-landene (Hall & Soskice 2001; Traxler et al, 2001). Dereguleringstrykket traff ulike nasjonale arbeidstidsregimer som hadde vokst frem gjennom en lang historisk prosess. Disse nasjonale og historisk betingede prosessene har gjort at arbeidslivsrelasjoner i ulike land var preget av 'forbløffende variasjon' (Traxler et al 2001:3). Det finnes konkurrerende oppfatninger om hva som skjedde med denne variasjonen da den ble utfordret av nyliberal ideologi og internasjonalisering av markedene. Enkelt sagt så mener noen at landene ble liberalisert og dermed likere, mens andre mener at forskjellene mellom land er intakte. Streeck og Thelen (2005:2,3) tilhører dem som mener landene har blitt likere, og at endringene på 1980- og 1990-tallet kan karakteriseres som en bred liberaliseringsprosess. På et generelt nivå registrerer de en ekspansjon av markedsforhold både innen og mellom nasjonale politiske økonomier. Hall & Soskice (2001) argumenter for at alle OECD-landene tilhører en av to grunnleggende typer av markedsøkonomier; enten de koordinerte, eller de liberale. I land som tilhører de liberale markedsøkonomiene løses utfordringer hovedsakelig ved hjelp av markedsmekanismer, mens det er et langt større innslag av institusjonell og politisk styring i de koordinerte markedsøkonomiene (Hall & Soskice 2001: 19). De konkluderer med at utviklingen er preget av større likhet innen hver av disse to typene markedsøkonomier og større ulikhet mellom dem (Hall & Soskice, 2001). Fordi nyliberalismens grunnleggende ideer harmonerer med de liberale markedsøkonomiene er det grunn til å forvente at dereguleringstrykket har større gjennomslag i slike land enn i land med sterkere tradisjon for politisk koordinering av økonomien.

Det er også gjort spesifikke studier av hvordan nasjonale arbeidslivsinstusjoner har møtt dereguleringsstrykket. De fleste konkluderer med at land bevarer sitt særpreg fordi nasjonale arbeidslivsrelasjoner har en evne til å forme sine omgivelser og til å regulere arbeidslivet på en måte som er preget av stabilitet (Regini 2000:15; Hyman 2001:211; Dølvik 2007). Dette omtales gjerne som 'path dependency' og viser til at fortidens beslutninger gir en kurs for fremtidens beslutninger. Det skjer fordi noen aktører har fått privilegier, posisjoner og kraft til å blokkere endring (Marginson & Sisson 2004:23). På norsk brukes gjerne begrepet stivhengighet (Austvik 2011:199). Traxler et al (2001) finner også støtte for en variant av stivhengighet i sin omfattende studie av nasjonale arbeidslivsrelasjoner i mer internasjonalserte markeder. Overgang til liberalistiske systemer og ukoordinerte forhandlinger forekom bare i land som hadde hatt svakt organiserte arbeidslivsrelasjoner i tiden før 1980 (Traxler et al 2001: 296). Også Esping-Andersen og Regini (2000:336-341) har en liknende konklusjon etter sin gjennomgang av arbeidsmarkedsreformer i Europa. Landene i Europa preges ikke av lik utvikling verken når det gjelder trekk ved sysselsetting, reguleringspraksis, eller dereguleringsreformer. I alle land har arbeidsmarkedsreformer gitt økt fleksibilitet i en eller annen grad, men deregulering har ikke vært noen generell regel for disse reformene.

Disse studiene av institusjonell endring i ulike typer av land dekker ikke utviklingen på 2000-tallet. Det kan ha skjedd ytterligere endringer de siste ti år som ikke nødvendigvis har fortsatt i samme spor. I institusjonell teori er det to alternative forståelser av endring. Den konvensjonelle posisjonen tar utgangspunkt i at institusjoner kjennetegnes av stabilitet og stor evne til å motstå endring. Derfor forstås ofte eventuell endring som dramatisk og som resultat av eksogene sjokk (Powell & DiMaggio 1991; Pierson 2004; Blyth 2002). Mahoney & Thelen (2010) mener at det er en for snever forståelse av institusjonell endring. De tar avstand fra stabilitetstesen og hevder at institusjonell endring også foregår gradvis, som en kontinuerlig prosess. Jeg ønsker å undersøke om atakelsen om stabilitet og nasjonal stivhengighet holder. Derfor er det viktig å utvikle et forskningsdesign som gir mulighet til å registrere både dramatisk og gradvis endring langs flere dimensjoner innen ulike kategorier av arbeidstid.

Videre har teksten følgende struktur: Først beskrives avhandlingens overordnede problemstillinger. Dernest presenteres bakgrunnsmateriale om endringer i arbeidslivet, herunder endringer knyttet til arbeidsorganisasjoner og forhandlingsystemer, arbeidstid, arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Så drøftes analytiske begreper og teoretiske perspektiv, fulgt av refleksjoner om forskningsdesign, data og metode. Deretter gis et sammendrag av de tre artiklene og siste del av dette sammendraget består av oppsummering og konklusjon. Det er to vedlegg. Det ene er en skjematisk oversikt over

reguleringene som er undersøkt, og det andre er et eksempel på intervjuguide. Bakerst presenteres artiklene i sin helhet.

Bruken av enkelte ord og uttrykk kan fremstå som forvirrende og herved gjøres et forsøk på å redusere uklarheten. Sentrale faguttrykk blir definert fortløpende og noen av dem utdypes i teoridelen. Imidlertid er det noen uttrykk som blir brukt mer løselig. For eksempel bruker jeg 'regulering' og 'regel' synonymt flere steder. Dette skyldes behov for språklig variasjon. Når det gjelder betegnelse 'fagforening', 'fagforbund' og 'fagorganisasjoner', så brukes de upresist i mange sammenhenger. I denne teksten brukes fagorganisasjon om arbeidstakersammenslutninger generelt, mens fagforening betegner slike sammenslutninger på bedriftsnivået og fagforbund dem på bransjenivået. I den engelskspråklige litteraturen brukes 'industrial relations' for å betegne partsrelasjoner i arbeidslivet, det vil si sammenslutninger av arbeidsgivere, arbeidstakere og av og til stater. Begrepet 'arbeidslivsrelasjoner' er en norsk oversettelse.

Problemstillinger

Som vist over finnes det ulike påstander i forskningslitteraturen om hva som kjennetegner regulering av arbeidslivet i perioden etter 1980. I denne avhandlingen undersøkes det empirisk hvorvidt disse påstandene holder når det gjelder utviklingen av arbeidstidsreguleringer. Avhandlingens overordnede problemstilling kan oppsummeres i 2 hovedspørsmål:

1) Hva kjennetegner utviklingen av arbeidstidsreguleringer i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige de siste tre tiår?

Undersøkelsen er orientert mot å identifisere grunnleggende trekk ved arbeidstidsreguleringer og undersøke hvordan disse har utviklet seg over tid, nærmere bestemt i perioden 1980-2008. En empirisk studie av de settene av reguleringer som knytter seg til kategoriene overtid, deltid og normalarbeidstid vil danne et utgangspunkt for drøfting av utviklingstrekkene. Artiklene om overtid og normalarbeidstid tar et eksplisitt analytisk utgangspunkt i dereguleringstesen og diskuterer hvorvidt reguleringene er kjennetegnet av ulike former for økt markedstilpasning. Spørsmålet om hvordan vi kan forstå forbindelsen mellom desentralisering av forhandlinger og utviklingen av arbeidsvilkår er viktig i denne sammenhengen. I artikkelen om deltid er problemstillingen noe annerledes fordi regulering av deltid i økende grad har vært orientert mot å likestille deltidsarbeid med heltidsarbeid. Artikkelen undersøker hvorvidt deltidsarbeid er kjennetegnet av økende likestilling over tid, både i reguleringer og i implementeringen av reguleringer. Felles for alle tre artiklene er en antakelse om mer 'arbeidstakervennlige' reguleringer i de to nordiske landene. Sammenliknet med andre europeiske land kjennetegnes Skandinavia av større likestilling mellom kvinner og menn, arbeidsvilkår av høyere kvalitet og mer samarbeidspregede arbeidslivsrelasjoner (Gallie 2003; Traxler et al 2001; Ellingsæter 2009).

2) I hvilken grad kan vi forstå utviklingen av nasjonale arbeidstidsreguleringer som et uttrykk for institusjonell stabilitet og nasjonal stivhengighet?

Undersøkelsen av den empiriske utviklingen av arbeidstidsreguleringer over en lang periode gir grunnlag for å diskutere om utviklingen kan forstås som preget av stabilitet eller endring. Denne diskusjonen vil relateres til to alternative forståelser av institusjonell endring. Den konvensjonelle posisjonen ser endring som usannsynlig fordi institusjoner kjennetegnes av stabilitetsfremmende mekanismer. En grunnleggende antakelse i dette perspektivet er at nasjonale institusjoner i stor grad makter å forme sine omgivelser. Derfor kan man forvente at ulike typer av påvirkninger, for eksempel det globale dereguleringstrykket, filtreres gjennom nasjonale institusjonelle forhold og

formes av disse. Komparative studier av nasjonale arbeidslivsrelasjoner konkluderer ofte med at nasjonale forskjeller opprettholdes på grunn av de stabilitetsfremmende mekanismene ved institusjoner (Hyman 2001; Regini 2000). I dette perspektivet søkes forklaringer på eventuell endring ved å rette blikket mot dramatiske skifter i omgivelsene, ofte kalt 'eksogene sjokk', som tvinger frem endring (Powell & DiMaggio 1999; Blyth 2002). En nyere posisjon ser derimot kontinuerlig og gradvis endring som et grunnleggende trekk ved institusjoner. Dermed åpnes det opp for mer varierte utviklingstrekk (Mahoney & Thelen 2010; Streeck & Thelen 2005). Innen denne posisjonen argumenterer Howell & Givan (2011) for at nasjonale arbeidslivsinstitusjoner bør forstås som mer plastiske, og at det kan være større konvergens mellom ulike typer av land enn den konvensjonelle posisjonen antar.

Bakgrunn – endringer i arbeidslivet

I dette avsnittet utdypes bakgrunnen for utviklingen av arbeidstidsregulering. I artiklene har jeg beskrevet endringer i arbeidslivet generelt og i bank spesielt, men artikkelformatet ga begrenset mulighet til å gå i dybden. I det følgende vil jeg derfor fylle ut bildet av hva som kjennetegner de siste tiårenes endringer. Beskrivelsen tar spesielt for seg utviklingen i bankbransjen.

Endringer i arbeidsorganisasjoner og forhandlingsystemer

De underliggende trendene som drev frem mer desentraliserte forhandlingsstrukturer var et skifte henimot mer organisasjonsbaserte arrangementer (Arrowsmith & Sisson 1999:51-52). Det var flere parallelle utviklingstrekk som førte til denne grunnleggende desentraliseringsprosessen der bedriften, eller virksomheten, ble den helt avgjørende enheten for beslutninger og styring. Økt spesialisering og hardere konkurranse i markedet gjorde at bedriftene 'svarte' med organisasjonsmessige endringer som innebar økt divisjonalisering, oppretting av interne markeder og budsjettansvar på lavere nivå. Fokus på bedriften som det viktigste styringsnivå reflekteres i at Human Resource Management (HRM) ble et stadig viktigere verktøy i mange bedrifters personalavdelinger utover på 1980-tallet (Legge 1995:62). Hensikten med HRM er å skaffe bedriften en konkurransemessig fordel ved å drive systematisk rekruttering og utvikling av medarbeiderne samt skape tilknytning og lojalitet. Ansattes arbeidsvilkår påvirkes både av HRM-systemer og kollektive regulering. Det er en generell antakelse om at kollektiv regulering svekkes, eller undergraves av enkelte HRM-strategier, eksempelvis belønningssystemer (Arrowsmith et al, 2010).

Beskrivelsen over illustrerer de dyptpløyende organisasjonsmessige endringene som danner bakgrunnen for krav om at arbeidstidsregler må bli mer fleksible og bedre tilpasset til ulike behov på bedriftsnivå. Banker er eksempler på arbeidsorganisasjoner som har gjennomlevd mange av de omveltningene som er beskrevet ovenfor. I utgangspunktet var bankbransjen nasjonal og sterkt byråkratisk. Etter bankkrisen på slutten av 1980-tallet ble de nasjonale og internasjonale markedene deregulert. Dette gjorde bankene langt mer konkurranseutsatt og aktørene i bankbransjen tilpasset seg ved å danne mer fleksible organisasjoner med et bredere tjenestespekter (Regini et al. 1999:3; Cutcher et al 2007). Utviklingen innen bransjen har også andre likhetstrekk på tvers av landegrensene i Europa. Et eksempel er den teknologiske revolusjonen. Selvbetjeningsløsninger som minibank, telefonbank og nettbank har i svært stor grad erstattet tjenester utført over skranke. Et annet tverrnasjonalt trekk var at økt konkurranse i kombinasjon med oppkjøp og sammenslåinger av banker førte til nedbemanning og et økt press på å redusere personalkostnader. Personalpolitikken er også endret med HRM, noe som har medført introduksjon av

prestasjonsbaserte og individualiserte lønssystemer i bank (Regini et al 1999; Cutcher et al 2007; Arrowsmith et al 2010). Summen av disse strukturelle endringene førte naturlig nok til en endring av arbeidsoppgavene og arbeidskulturen i bankorganisasjonene. Tidligere forventet bankene primært av sine ansatte at de skulle håndtere et stort antall transaksjoner på en rask og korrekt måte. Det var som regel kunden som initierte transaksjonen, og det var forventet at kunden hadde oversikt over det relativt smale tjenestespekteret bankene tilbød. Service ble i denne konteksten forstått som et livslangt og gjerne personlig forhold til kunden, samt at køene i filialene gikk raskt unna. Etter endringene ble bankansatte redefinert til å være salgspersonale og ethvert møte med kunden ble forstått som en salgsmulighet av et bredere spekter av bankprodukter (Regini et al 1999: 12).

Slaget om tiden, nærmere bestemt arbeidstid og åpningstid, sto imidlertid i det nasjonale forhandlingssystemet. Utover på 1980-tallet ble kravet om å utvide åpningstiden stadig sterkere. De kollektive avtalene på bransjenivå i alle tre land hadde en regulering av arbeidstid som i praksis låste åpningstiden til normalarbeidsdagen. Arbeidstid utenfor normalarbeidsdag falt i hovedsak innunder overtidsbestemmelsene. Dette varte helt frem til 1990-tallet, og innebar at bankene måtte stenge omtrent samtidig, eller litt før, de fleste kundene avsluttet sine arbeidsdager. Den begrensede åpningstiden har vært et stridstema i alle de tre landene siden 1970-tallet (Hayes, 1993; Mjelde, 1996; Edvardsson 1994). I Norge og Sverige ble reguleringen omtalt som henholdsvis '16-regelen' og 'stopp-bommen'. Disse reglene hadde vært stabile siden 1950- og 1960-tallet. I Irland ble det en dramatisk og langvarig konflikt om åpningstider og lønn som kulminerte i 1992. Da ble bransjeavtalen formelt oppløst, arbeidsgiverne oppløste sin nasjonale forening og de trakk seg fra alt samarbeid og forhandlinger på bransjenivå (Hayes 1993). Etter 1992 er det bare forhandlet på bedriftsnivå i Irland og forhandlingene mellom de ulike bankene er ikke koordinert. Et slikt forhandlingssystem betegnes vanligvis som 'uorganisert desentralisering' (Traxler 2001). I Norge og Sverige ble også forhandlinger om arbeidstid og åpningstid desentralisert, men det skjedde på en mindre dramatisk måte. I begge de nordiske landene skjedde en 'organisert desentralisering', noe som betyr at forhandlinger om arbeidstid delvis er delegert til bedriftsnivået, men ut fra bestemte rammer på bransjenivå. At utviklingen av arbeidstid og forhandlingssystem var mer dramatisk i Irland kan trolig forklares med en mer motsetningsfylt kultur for arbeidslivsrelasjoner. Streiken i 1992 ble et vendepunkt i maktbalansen mellom fagforbundet (IBOA) og bankenes ledelse (Hayes 1993). Hendelsen sammenliknes med Thatchers fagforeningsknusing. Helt siden 1919 hadde IBOA vært mektige og var kjent for å opptre militant. IBOA var isolert fra annen fagbevegelse og ikke tilsluttet noen konføderasjon. Stilt overfor arbeidsgivernes krav hadde deres policy vært å nekte; de var lite villige til å forhandle frem løsninger. De fleste uenigheter ble løst ved at en tredje part meklet. I konflikten på

starten av 1990-tallet møtte IBOA imidlertid en endret og mer konfronterende bankledelse som truet med lockout og oppsigelser. Resultatet av konflikten var et slag for IBOA. De fikk blant annet ikke gjennomslag for en permanent kompensasjonsordning ved utvidet åpningstid, men tilbud om en engangssum (Hayes 1993). Dog bør det nevnes at dette ikke ble sluttresultatet i alle banker. I banken som er undersøkt, ble det inngått en avtale på midten av 1990-tallet som foreskriver kompensasjon på permanent basis.

Selv om utviklingen som ledet frem mot desentralisering og oppmyking av regler for arbeidstid/åpningstid var mindre dramatiske i Norge og Sverige, kan disse også tolkes som et uttrykk for et maktforskyvning der arbeidsgiverne ble sterkere. Ett eksempel er at åpningstiden ble utvidet og arbeidstid fleksibilisert i begge land. Imidlertid var de nordiske arbeidsgiverne mer samarbeidsorienterte. I både Norge og Sverige ble arbeidstiden fleksibilisert gjennom samarbeid mellom partene. Dessuten har arbeidsgiverne aldri foreslått så radikale endringer som eksempelvis at utvidet arbeidstid ikke skal kompenseres.

Endringer i arbeidstid

Kampen mellom arbeid og kapital om regulering av arbeidstid startet allerede i industrialismens tidlige fase på slutten av 1800-tallet (Ousland 1927; Birkeland 1992: 150-183). Over 100 år senere er arbeidstid fortsatt aktuelt og omstridt (Ellingsæter 2009). Det er fordi det er knyttet komplekse og sprikende behov til arbeidstid, noe som gjør det vanskelig å finne "vinn-vinn"-løsninger (Nicolaisen 2001). For arbeidstakere har arbeidstidens utstrekning og organisering konsekvenser for helse, karriere, familieliv og fritid. For arbeidsgivere berører det essensielle forhold som produktivitet og konkurransevne. Dessuten er arbeidstidens organisering og utstrekning grunnleggende for å strukturere samfunnets kollektive tidsrytme. Åpningstider og driftstider til butikker, skoler, barnehager, kollektivtransport og fritidsaktiviteter er i stor grad styrt og begrunnet ut fra den arbeidstiden de fleste har. Fordi så mange sentrale deler av samfunnet berøres av arbeidstid, forblir det et tema som stadig fortolkes, diskuteres og reguleres av ulike nivåer og typer av aktører (Rubery et al 2006; Fagan 2004; Ellingsæter 2009; Schultz 2010).

Denne avhandlingen handler om endringer i den nære historien. Jeg tar utgangspunkt i 1980 fordi dette årstallet markerer et ideologisk skifte der nyliberalisme for alvor begynte å gjøre seg gjeldende (Mydske et al 2007). På mange måter har Englands tidligere statsminister Margaret Thatcher blitt et symbol for de økonomiske ideer som preget slutten på det tyvende århundre (Bateman 2002: 307). Hun ble berømt for sitt utsagn om at 'there is no alternative', som raskt ble forkortet til akronymet 'TINA' i pressen. Den grunnleggende ideen i Thatchers nyliberalisme var at rene markedsmekanismer

var best egnet til å regulere samfunnsmessige forhold. Det ideologiske skiftet, samt internasjonalisering av markeds- og konkurranseforhold, resulterte i et dereguleringstrykk som gir grunn til å forvente destandardisering og fleksibilisering av de arbeidstidsreguleringer som hadde vokst frem gjennom en århundrelang standardiseringsprosess (Ellingsæter 2009:88-95). Bosch (2001: 67) beskriver de lange linjene i arbeidstidens utvikling slik: *'The joint international "convoy" that for 100 years steamed steadily, albeit at differing speeds, towards the goal of the 8-hour day and then the 40-hour week has now broken up into several individual groups operating independently and with little radio contact'*.

Basso (2003:10-12) mener forskningslitteraturen om arbeidstid grovt sett kan deles i to fraksjoner. I den ene tegner man store bilder av ulike tidsaldrer. Om vår tidsalder hevdes det at det harde tayloristiske arbeidet er avløst av en postmoderne epoke med lett, variert, intelligent arbeid preget av personlig autonomi og kreativitet. De mener arbeidstiden utgjør en stadig mindre andel av døgnet og at teknologien tar over det langvarige, harde, ensformige arbeidet som kjennetegnet industrialismens tidsalder. Basso kritiserer denne typen bidrag for at de ikke gjør seriøse empiriske undersøkelser av hva arbeidsdagen, uken eller året faktisk innebærer for arbeidstakere. Den andre fraksjonen i arbeidstidslitteraturen er orientert mot fakta og konkrete case, og mener at det finnes like mange arbeidstidstyper som det finnes yrker. Basso kritiserer denne fraksjonen for at den ikke makter å si noe overgripende og helhetlig om hvordan og hvorfor arbeidstiden har utviklet seg som den har.

Bassos eget bidrag har tittelen 'Modern times, ancient hours. Working Lives in the Twenty-first century'. Bokas tittel viser til at fortidens lengde og intensitet kommer tilbake. Han mener Keynes tok feil i sin antakelse om at kortere arbeidstid ville følge mer eller mindre automatisk av økonomisk vekst og teknologisk utvikling. Det er særlig i servicesektoren og i industrien i 3.verden at fortidens lange arbeidstider kommer tilbake. Også andre observerer at servicesektoren er preget av lange og usosiale arbeidstider (Rubery & Grimshaw 2003:EKSPISITT SIDEREFF; Ellingsæter, 2009). Basso legger vekt på at utviklingen i arbeidstid ikke kan forstås uten å se på de innholdsmessige sidene. Her er "Toyotaismens' myte om mer givende jobber et stikkord. Arbeidstid preges av ideen om at de ansatte demonstrerer sin lojalitet til bedriften ved å gi frivillig av sin tid. I "The overworked american' argumenterer Juliet B. Schor (1993) på en liknende måte og mener at årsakene til den lange arbeidstiden er tvingende konsum og fremvekst av en "long hour culture'.

Beskrivelsene over tar utgangspunkt i USA. USA ses oftest som vesensforskjellig fra mange europeiske land. Likevel argumenterer Basso for at flere av forholdene som har ført til lengre og mer

intens arbeidstid i USA også finnes i Europa. Eksempler er lave lønninger, nedskalering av systemer for sosial sikkerhet (sykepenger, pensjon, helseforsikring), masseimmigrasjon som gir stor tilgang på arbeidskraft som aksepterer dårlige arbeidsvilkår og trussel om outsourcing av bedrifter og fagorganisasjoner som har mistet innflytelse. Den viktigste forskjellen mellom Europa og USA er at europeiske fagorganisasjoner har en langt sterkere posisjon.

Selv om Bassos bidrag er interessant fordi det oppsummerer mange sentrale ideer om utviklingstrekk, presenterer han et bilde som trolig overvurderer endringer og overdriver likhetstrekk mellom ulike typer av land. I sin beskrivelse av et nytt arbeidsliv i Norge skriver Torp (2005:11,12) at til tross for endringer, så er det mye av det gamle som består. Likevel fremhever Torp (2005) generelle endringer i arbeidsorganisering. Eksempler er større krav til effektivitet og lønnsomhet, flatere strukturer erstatter byråkrati og hierarki, økt rom for utvikling og selvrealisering, større tidspres og resultatkrav, arbeidstakere som må forholde seg til krevende kunder og klienter, større lønnsforskjeller og mer resultatorientert lønn, samt at personalledelsen er mer strategisk og individorientert.

Trekk ved resultatorientert arbeid er viktig i denne studien fordi arbeidet til bankansatte er preget av et mer individualisert ansvar for å nå resultater (Regini et al 1999:11-16; Cutcher et al 2007). Dette gir de ansatte økt autonomi, men også et større ansvar for å nå målene. I kjølvannet av endringene i bransjen har også bankansatte i større grad blitt kunnskapsarbeidere. Den tidligere tids generalist er så å si borte og bankene rekrutterer flere med høyere utdanning (Regini et al 1999: 15). Selv om større innslag av autonomi og resultatorientering preger arbeidet til mange bankansatte, vil jeg understreke at denne typen utvikling ikke gjelder for arbeidslivet generelt. Ellingsæter (2009:128) argumenterer for at forskningen og samfunnsdebatten i stor grad har dreid seg om særegne egenskaper og problemer ved ledere og ansatte i de "nye" kunnskapsbaserte yrkene. Dette er problematisk, blant annet fordi kunnskapsarbeidere ikke er noen tallmessig dominerende gruppe på arbeidsmarkedet (Pettersen et al 2007:176).

Endringer på arbeidstakersiden

Arbeidstakernes interesser er historisk og tradisjonelt forstått som at de har en interesse for normalarbeidsdag, og at den foretrukne typen endring har vært reduksjoner i arbeidstid (Byrkjeland 2006; Isidorsson 2001; Boulin et al 2006). Men bildet har blitt mer komplekst og arbeidstakersidens interesser er av flere grunner preget av en større variasjon.

En årsak til mer varierte interesser i arbeidstid er kvinnenes inntog i lønnsarbeidet. I Norge og Sverige startet denne revolusjonen på 1970-tallet, mens den ikke skjøt fart før ca. 20 år senere i

Irland. Kvinners rett til å arbeide har generelt vært sterkere vektlagt i Skandinavia enn i resten av Europa, både når det gjelder lovgivning, statlig politikk og kulturelle orienteringer (Ellingsæter 1999). Ut fra Lewis (1992) velferdsstatstypologi representerer Irland det som kalles 'strong male breadwinner state', mens Norge og Sverige er eksempler på 'modified male breadwinner states'. Det betyr at kvinner har hatt større muligheter til å ta lønnet arbeid i de skandinaviske landene fordi offentlig politikk i mindre grad har bygget opp under en mannlig forsørgernorm. Nettopp fordi arbeidstidsmønstre påvirkes av føringer fra nasjonale velferdsstater, arbeidsmarkeder og kjønnskulturer, er arbeidstidsmønstre et av de arbeidsmarkedsfenomener som varierer mest på tvers av land, mer enn for eksempel lønn (Marginson & Sisson 2004:272). Husholdningenes tilbud av arbeidskraft vil være sterkt betinget av nasjonale, institusjonelle rammebetingelser som eksempelvis skattesystem, tilbud av offentlig subsidiert barneomsorg og utdanningspolitikk (Bosch 2001). Et sentralt poeng i Esping-Andersens (1990) velkjente velferdsstatstypologi er at kvinners tilbud av arbeidskraft i det sosialdemokratiske regimet er tett knyttet til velferdsstatens oppbygging. Imidlertid problematiserer disse tilnærmingene i liten grad at tilpasninger til arbeidsmarkedet ikke er kjønnsnøytrale (Ellingsæter 1995).

Selv om bankbransjen har lange tradisjoner for å sysselsette kvinner betyr ikke det at historien har vært preget av likestilling mellom kjønnene. I Sverige var det tradisjonelt slik at kvinner som jobbet i bank mistet jobben da de giftet seg: 'Tidningarna beskrev bankarna som kloster, där kvinnliga anställda tvingades leva i celibat' (Edvardsson 1994: 61). Først i 1939 vedtok Riksdagen en lov som satte stopp for diskrimineringen (Edvardsson 1994). Et liknende 'marriage ban' ble ikke opphevet før i 1973 i den irske kollektivavtalen for bank (intervju med det Irske fagforbundet). I Norge fantes ingen liknende formell regulering av gifte kvinners arbeid. Den første likestillingsparagrafen ble innført i den norske tariffavtalen for bank i 1978. Selv om bank var det første tariffområdet i Norge til å innføre en likestillingsparagraf i tariffavtalen, skjedde det bare et knapt år før likestillingsloven trådte i kraft (Mjelde, 252). I svenske banker ble det arbeidet jevnt med likestillings spørsmålet fra 1975, men ikke først i 1985 ble det inngått en sentral 'jämställhetsavtal' (Edvardsson 1994: 61-63).

Uavhengig av ulike nasjonale føringer på kjønn og lønnsarbeid har fremveksten av to-inntektsfamilier gitt en mer kompleks tidslogistikk for arbeidstakere. Ofte etterspør arbeidstakere fleksibel arbeidstid for å kunne kombinere arbeid og familie (Fagan 2004; Byrkjeland 2006). Mange undersøkelser tematiserer tidspress i familien. Imidlertid spriker innsikten fra disse. Den generelle antakelsen er at det er to-inntektsfamilier som er mest berørt av arbeidspress. I sin studie fra Storbritannia finner White et al (2003) at det er en-inntekts familiene som har mest negativ 'job-to-home spillover' fordi forsørgeransvaret som hviler på menn i slike familier gjør at de har spesielt lang arbeidstid. En norsk

antologi (Kvande & Rasmussen 2007) om 'arbeidslivets klemmer' og kunnskapsarbeidere inneholder en interessant diskrepans mellom casestudier og studier basert på surveydata. Mens casestudiene viser at par av kunnskapsarbeidere opplever seg ganske likestilte i henhold til tidsbruk, viser de statistiske analysene at den kjønnsmessige utjevningen i arbeidstid er svakere i 'nye yrker' enn for andre grupper. Ellingsæter (2009:171) sammenlikner flere studier og konkluderer med at det ikke er noen enkel sammenheng mellom arbeidstid, familiesituasjon og stress. Videre registrerer Ellingsæter (2009:186) en økt kritikk av metaforen 'work-life balance' og sier at balanseforestillingen bygger på den tvilsomme forutsetning at det finnes en passende fordeling av timer som den enkelte bør oppnå mellom områdene arbeid, familie og fritid.

På arbeidstakersiden kan det også være interesseheterogenitet knyttet til lokale arbeidstidskulturer. Enkelte ansatte kan omfavne en kultur for kveldarbeid, mens andre opplever dette som uproduktiv, tvangsmessig og lite familievennlig 'face time' (Schultz 2011). I litteraturen om arbeidstid problematiseres det at forestillinger om ansattes dedikasjon og ambisjon ofte er koblet til lang arbeidstid (Smithson 2005; McDonald et al 2008; Webber og Williams 2008). Ønsket om mer individuell arbeidstidsfleksibilitet ut fra familiens behov, eller andre hensyn, skaper dilemmaer for fagorganisasjoner som både ønsker å imøtekomme medlemmenes preferanser og samtidig bevare en standardisert og kollektivt regulert arbeidstid (Messenger et al 2004).

Selv om utvidet åpningstid og arbeidstid var et gammelt arbeidsgiverkrav, var det også endringer på arbeidstakersiden som trakk i samme retning. Arbeidstakerne i bankbransjen har gått fra å være en homogen gruppe med lav formell utdanning til å bli en mer sammensatt gruppe. De nye gruppene har høyere formell utdanning, en annen karriereorientering og ønsker mer individuell fleksibilitet i når og hvordan de utfører sitt arbeid (Nicolaisen, 2001:91,92). Tidligere i denne teksten redegjorde jeg for hvordan resultatorientering og selvregulering av tid har blitt en arbeidstidslogikk som utfordrer etablerte reguleringer. Som følge av dette opplever mange fagorganisasjoner en vanskelig balansegang fordi de både ønsker å ta hensyn til medlemmenes mer varierte interesser samtidig som de ønsker å bevare en standardisert og kollektivt regulert arbeidstid (Messenger et al 2004).

Denne undersøkelsen handler mest om de regulative sidene ved arbeidstid. Likeven er de nevnte forestillinger om fleksibilitet, tidspress samt balanse mellom arbeid og familie viktig når preferanser formes og politikk utformes.

Endringer på arbeidsgiversiden

Prinsipielt kan arbeidsgivernes preferanser forstås som mer stabile enn arbeidstakernes.

Arbeidsgivere har hatt en prinsipiell og langvarig preferanse for størst mulig frihet til å regulere

arbeidstiden etter bedriftenes behov. Et unntak var en periode i etterkrigstiden, da det var 'arbeidstakers marked' i de fleste vesteuropeiske land. Da foretrakk arbeidsgiversiden sentralt koordinerte oppgjør for å unngå inflasjon (Traxler 2003b). Likevel har idealet vært mest mulig markedsstyring på så lavt nivå som mulig når det gjelder arbeidstid (Messenger 2004; Rubery 1998). Lenge var arbeidsgiverne mer ensidig interessert i økt desentralisering av forhandlinger om arbeidstid (Nicolaisen 2001). Med mer varierte interesser på arbeidstakersiden, kan vi forvente at arbeidstidsreguleringer i større grad blir tema for forhandlinger og dermed øker sjansen for endringer.

Imidlertid kan arbeidsgiverinteressene også være komplekse, noe som særlig kommer til uttrykk hvis man studerer hva de faktisk gjør og ikke bare hva de sier at de foretrekker. Generelt er det slik at arbeidsgivere kan forvente å utvide sine privilegier i desentraliserte forhandlingsystemer (Traxler 2003). Likevel kan også arbeidsgivere nøle med å desentralisere i frykt for at konkurranse eller imitasjon mellom bedriftene skal virke i deres disfavør. Arrowsmith & Sisson (1999:51) finner at arbeidsgivere foretrekker en viss koordinering og ofte beveger seg som 'skip i en konvoi' når de skal endre regler for arbeidstid eller lønn, selv i tilfeller der de er ubundet av reguleringer på høyere nivå. Det finnes altså en rekke eksempler på at arbeidsgivere ikke alltid ønsker mest mulig desentralisering og frihet for den enkelte bedrift. Videre hevder Hyman (1994:7,8,20) at man ofte, og særlig innen HRM-forskningen, legger et 'overrasjonalisert ledelsesbegrep' til grunn for å forstå arbeidsgiveres atferd. Arbeidsgivere er sjelden 'første beveger', men pleier heller å respondere på ytre endringspress.

Arbeidsgiveres preferanser og politikk vil også påvirkes av arbeidsfordelingen mellom velferdsstat og arbeidsmarked. Arbeidsgivere vil lettere kunne implementere likestillingspolitikk dersom nasjonale velferdsinstitusjoner tilrettelegger for deltakelse på arbeidsmarkedet for både mødre og fedre gjennom eksempelvis et godt utbygget barnehage tilbud. I slike samfunn bæres kostnadene ved å koordinere og finansiere to-inntektsfamilier i større grad av staten. I land der familiepolitikk og velferdsstat i mindre grad tilrettelegger for to-inntektsfamilier pekes det ofte på at den enkelte familie i større grad må bære økonomiske kostnadene knyttet til å løse utfordringer ved å kombinere lønnsarbeid med omsorg for barn. Det har foreløpig vært få studier som tar for seg arbeidsgivernes utfordringer knyttet til å sysselsette medlemmer av to-inntektsfamilier, og da særlig mødre. Arbeidsgivere i samfunn med lite utbygget barnehage tilbud har trolig større utfordringer med å koordinere og å imøtekomme ansattes preferanser. Dette gjelder særlig de arbeidsgiverne som sysselsetter mange småbarnsforeldre.

Teoretiske perspektiver

Her utdypes noen teoretiske perspektiver som er viktige i avhandlingen. Først drøftes den analytiske forståelsen av arbeidstidsbegrepet. Deretter kommer en avklaring av viktige begreper, herunder deregulering, individualisering og fleksibilisering. Her drøftes også desentraliseringsbegrepet. Videre presenteres ulike teoretiske typologier om nasjonal koordinering av politikk og økonomi. Disse typologiene har vært viktige for valg av case og diskusjon av resultater. Til slutt drøftes ulike perspektiver på institusjonell endring.

Arbeidstidsbegrepet

Tidligere beskrev jeg noen av de endringene som har kjennetegnet utviklingen av arbeidsliv og arbeidstid de siste tiårene. I dette avsnittet skal jeg redegjøre nærmere for hvordan arbeidstidsbegrepet kan forstås analytisk, og hvordan det er anvendt i denne avhandlingen. Arbeidstidsbegrepet kan forstås i lys av den bredere sosiologiske tenkningen om tidsforståelser. Arbeidstid er ett av flere elementer i den temporale og sosiale organiseringen av de fleste menneskers liv. Merton (1957) brukte begrepet "duracy expectations" for å beskrive hvordan den temporale organiseringen styres av forventninger som har en sosial karakter. Disse forventningene er kodet inn i alle livsområder. Det gjelder både i områder som er sterkt institusjonalisert, slik som arbeidslivet, og i områder som er svakere institusjonalisert, slik som privatlivet. Zerubavel (1976:88-90) mener det finnes en konvensjonell, standard tidsorientering. Denne standard tidsorienteringen dekomponeres til fundamentale temporale aspekter som styrer våre forventninger til alle sosiale hendelser. Disse komponentene er 'duration' (varighet), 'sequence' (forløp/rekkefølge), 'timing' (plassering) og 'tempo'.

Arbeidstid er en del av tidsstrukturen som er koblet til produksjon, og da særlig til lønnsarbeidet (Ellingsæter 2009). Arbeidstid er sterkere institusjonalisert enn de fleste andre temporale konfigurasjoner, for eksempel fritiden. Når det gjelder arbeidstid er den konvensjonelle tidsorienteringen langt på vei formelt regulert. Denne avhandlingen går grundig inn i nettopp dette aspektet ved arbeidstid og har som ambisjon å dekomponere bestanddelene i tre arbeidstidskonfigurasjonene overtid, normalarbeidstid og deltid. Som nevnt har studier av arbeidstid primært handlet om arbeidstidens lengde. Den formelle reguleringen av arbeidstid omfatter imidlertid langt flere aspekter ved arbeidstid, noe som ofte er underkommunisert. Komponentene i den formelle arbeidstidsregulering samsvarer i noen grad med Zerubavels temporale komponenter. De regulerer arbeidstidens lengde og plassering gjennom døgnet, uken og året. Arbeidstidens tempo er sjelden eksplisitt regulert, men akkorder er et eksempel på regulering av tempo. Videre regulerer

de kompensasjon for fravik fra ordinær lengde og/eller plassering. Regulering av arbeidstidens lengde, plassering og kompensasjon anses ofte som substansielle arbeidstidsregler. I tillegg finnes også prosedyrer som skal sikre at de substansielle reglene følges (Freysinet & Michon 2003). Slike prosedyrer er avgjørende for at arbeidstidsreguleringen skal fungere (Haipeter 2006). Eksempler er regler for dispensasjon (fra de substansielle reglene) og prosedyrer for kontroll og registrering av arbeidstid.

Arbeidstidsbegrepet omhandler vanligvis mer enn bare de formelle reguleringene. Rubery (1997) anvender begrepet 'arbeidstidsregime' og sier arbeidstidspraksis ikke bare formes av legale reguleringer, men også av frivillige og sedvanemessige reguleringer. Selv om det er de formelle reguleringene som er viktigst i denne avhandlingen, diskuteres også hvordan arbeidstidspraksiser formes av andre føringer.

Noen sentrale begreper i avhandlingen og forholdet mellom dem: Desentralisering, deregulering, fleksibilisering og individualisering

Nedenfor diskuteres forholdet mellom ulike nivåer for regulering av arbeidstid. Forut for denne drøftingen redegjør jeg for hvordan jeg definerer noen sentrale begreper fra vokabularet om regulering av arbeidsvilkår. En slik redegjørelse er nødvendig fordi flere av begrepene ikke er entydig brukt i forskningslitteraturen. For eksempel brukes ofte begrepene 'fleksibilisering' og 'deregulering' om hverandre (Regini 2000). Mangetydigheten forsterkes av at flere av begrepene inngår i det politiske vokabularet. Et annet problem er at noen av begrepene oppfattes som dikotomier, for eksempel sentralisering-desentralisering, reregulering-deregulering og fleksibilitet-rigiditet. Disse begrepene bør imidlertid behandles som mer graduelle hvis man skal få frem viktige nyanser i regulering av arbeidstid.

Regini (2000:25) påpeker at begrepet deregulering ofte brukes feilaktig for å beskrive endringer som egentlig er mindre dramatiske. Deregulering innebærer at man minimerer regler som begrenser individuell atferd, samt funksjoner som utføres av staten og assosierte institusjoner og overlater områdene til å bli regulert av markedskreftene. Deregulering vil derfor innebære at reguleringer fjernes, eller endres så dramatisk at de i praksis er fjernet. Et eksempel kan være at maksimumsgrensen for overtid oppheves, eller utvides svært mye. Man kan også tenke seg at selve partsforholdet dereguleres og at arbeidsvilkår deretter forhandles på et lavere nivå, eller reguleres ved individuell avtale.

Fleksibilisering er et begrep som er egnet til å beskrive endringstrekk av en mer moderat karakter enn deregulering. Fleksibilisering handler ikke per se om fjerne reguleringer, men om å gjøre dem mer varierte. Vanligvis betegner graden av fleksibilitet bedriftenes evne til å respondere på endringer i omgivelsene (Regini 2002:15). Opprinnelsen til fleksibilitetsbegrepet er ofte forstått som Atkinsons (1984) 'the flexible firm' som beskriver tre alternative bemanningsstrategier for bedrifter: Funksjonell, numerisk og finansiell fleksibilitet. Senere ble begrepet tatt inn i litteraturen om arbeidslivsrelasjoner der det vanligvis beskriver mer varierte former for regulering. Et eksempel på fleksibilisering av arbeidstidsregulering er innføring av regler som tillater at arbeidstiden forskyves en, eller flere ganger i uken. Flere har pekt på at fleksibilitetsbegrepet er normativt fordi det har positive konnotasjoner, også i retning av 'det gamle' versus 'det nye'(Nicolaisen 2001:103). Det motsatte av fleksibilitet er rigiditet, noe som har klart negative konnotasjoner. For å bringe mer klarhet inn i den normative fleksibilitetsdiskursen har arbeidstidsforskere påpekt at fleksibilitet må gjøres om til et begrep der parter inngår. Derfor stiller de ofte spørsmålet; 'fleksibelt for hvem?' (se for eksempel Nicolaisen 2001:99-101; Chung 2009: 11; Thompson & McHugh 1995:182-186).

I analytisk forstand handler deregulering og fleksibilisering om to ulike fenomener. Mens deregulering betegner en bevegelse henimot færre reguleringer, betegner fleksibilisering mer varierte reguleringer (Regini 2000:14-17). I praksis kan det være et komplekst forhold mellom deregulering og fleksibilisering. Noen typer fleksibilitet krever deregulering av enkelte regler, andre krever en mer omfattende deregulering av partsforholdet og atter andre krever ingen form for deregulering.

Individualisering generelt betyr at arbeidstid går over til å bli regulert i avtale mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiver. Det er mulig å tenke seg en overgang fra både lovregulering og kollektiv regulering til individuell regulering. Videre kan man se for seg enten en fullstendig eller en delvis individualisering. Den fullstendige individualiseringen vil innebære at arbeidstid helt og holdent reguleres i individuelle avtaler, mens en del-individualisering vil innebære at det lages individuelle avtaler for ett eller flere tema (lønn, arbeidstid) innenfor rammer gitt i lovgivning eller kollektive avtaler.

Figur 1 viser forholdet mellom ulike nivåer av regulering. Figuren viser et kontinuum fra et sentralt nivået for regulering som omfatter alle arbeidstakere (lov), via ulike former for kollektiv regulering til det individuelle nivået, som bare omfatter den enkelte arbeidstaker.

Figur 1. Prinsipielle aspekter ved arbeidstidsregulering

Regulerings-prinsipp	Forbindelser	Reguleringsnivå	Regulerende aktører
Lovgivning	Ordninger for tvisteløsning og godkjenning Desentralisering Individualisering	Lov	Lovgiver
Kollektivt		Bransjeovergrepene avtale	Hovedorganisasjoner (+ ofte regjering)
Kollektivt		Bransjetariffavtale	Forbund – Landsforening
Kollektivt		Bedriftsavtale	Klubb – ledelse
Individuelt		Individuell avtale	Ansatt - ledelse

(Figuren er en omarbeidet utgave av en figur i Fennefoss' (1996) upubliserte forelesningsnotater).

Et viktig poeng med figuren er å illustrere ulike grader av desentralisering. Dette er et viktig tema i arbeidslivsforskningen fordi det antas å være en forbindelse mellom desentralisering av forhandlinger og deregulering av arbeidsvilkår (Traxler et al 2001; Haipeter 2006; Esping-Andersen & Regini 2000).

Når det gjelder egenskaper ved de ulike nivåene for forhandlinger så er det størst maktasymmetri mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i individuelle forhandlinger (Offe & Keane 1985). Omfanget av maktasymmetri mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vil naturligvis avhenge av arbeidstakerens markedsverdi. Arbeidstakere med lav formell utdanning, og som lett kan erstattes, vil generelt være mer avhengig av kollektiv organisering for å få gjennomslag for sine interesser (Scheuer 1985; Crouch 1982). Kollektiv organisering og kollektive forhandlinger gir arbeidstakere en alternativ maktressurs slik at deres innflytelse over arbeidsvilkår ikke bare avhenger av deres markedsverdi. Imidlertid er det ikke bare individualisering (figurens nederste nivå) som representerer en utfordring for arbeidstakernes innflytelse over arbeidstid. McCann (2004) argumenterer også for at desentralisering til bedriftsvis forhandlinger (figurens nest nederste nivå) kan være et problem for arbeidstakere i bedrifter med svake fagforeninger. I slike kontekster kan fagforeninger bli presset til å gi avkall på rettigheter (McCann 2004: 26). Likeledes argumenterer Traxler (2003a) for at bedriftsforhandlinger som ikke er koordinert (noe han kaller 'uorganisert desentralisering') er negativt fordi arbeidsgivere vil utvide sin kontroll over arbeidsvilkår. Logisk nok vil det også være en forskjell på hvilke typer tema som dominerer forhandlinger på ulike nivåer. Mens de bedriftsnære hensyn er i fokus når det forhandles på bedriftsnivå, er det observert at interesser knyttet til

omverden, og dessuten generelle prinsipper og normer, bringes inn i større grad når forhandlingsstrukturen sentraliseres (Stokke 1998:17; Rubery 1998: 666; Høgsnes 1994: 455).

Siden desentralisering og deregulering oppfattes som den rådende trenden (Regini 2000), vil de fleste fremstillinger vektlegge en bevegelse fra topp til bunn i figur 1. Imidlertid er det også eksempler på bevegelse oppover i regulering av arbeidstid. For eksempel finnes det eksempler på reregulering, det vil si at det lages nye, eller strengere regler. Dessuten vil ofte desentraliserte forhandlingsystemer inneholde prosedyrer og mekanismer som forbinder forhandlingsnivåene. Ett eksempel er prosedyrer for tvisteløsning som foreskriver at partene på bransjenivå involveres dersom partene på bedriftsnivå ikke kommer til enighet. I Norge og Sverige er det for eksempel vanlig at avtaler på bransjenivå gir retningslinjer for bedriftsforhandlinger, både når det gjelder prosedyrer og substansielle tema (Stokke 2008:7; Howell & Givan 2011). Det kan også være komplekse forbindelser mellom arbeidstidsregulering i lovverk og tariffavtaler. I de tre landene jeg undersøker er det for eksempel slik at bedrifter som har behov for å bruke mer overtid enn det loven tillater må få dispensasjon fra fagorganisasjoner og/eller tilsynsmyndighet. Det foregår en omfattende diskusjon i Europa om hvorvidt det er fagorganisasjoner, tilsynsmyndigheter eller individer som skal ha myndighet til å avtale dispensasjon fra lovverkets minimums- og maksimumsgrenser. Denne diskusjonen har vi for eksempel hatt knyttet til EUs arbeidstidsdirektiv. Storbritannia har vært alene om å gi en generell tilgang for individuelle arbeidstakere til å inngå avtaler med arbeidsgivere om å fravike direktivets grenser for maksimum arbeidstid og minimum hviletid (McCann 2004). Anxo et al (2004:18) mener den generelle ideen om at man må øke individenes innflytelse og valgfrihet over arbeidstiden reiser store utfordringer for arbeidstidsregulering. Ut fra hensyn til arbeidstakernes helse og sosiale forpliktelser anbefaler Anxo et al (2004) at valgfrihet og fleksibilitet bør være kollektivt forankret.

Teorier om koordinering av nasjonale politiske økonomier

De siste tiårene er det lansert flere typologier over nasjonal koordinering av økonomi og politikk i den stadig mer internasjonalserte verden. Felles for disse typologiene er at de analyserer hvilke komparative fortrinn ulike typer av land har. Det grunnleggende spørsmålet som stilles i analysene er hvilke kombinasjoner av politisk styring på den ene siden, og markedsstyring på den andre siden, som gir best resultater for sysselsetting, økonomisk vekst, arbeidsvilkår og generell velferd. Når det gjelder spørsmål om hva som preger utviklingen av de ulike landene, så er de konkurrerende hypotesene at land blir mer like (konvergens), eller at de fortsetter å være ulike (stivhengighet) (Traxler et al 2001:287). Typologiene er viktige i denne avhandlingen både som teoretiske

utgangspunkt for å velge case, og som teoretisk i analysen av casene (utdypes i avsnittene for forskningsdesign, data og metode).

Hall & Soskices' (2001) typologi fra 'Varieties of Capitalism' er mye brukt. Her ses bedrifter som grunnleggende aktører i den kapitalistiske økonomien, og de ulike typene av nasjonale politiske økonomier påvirker hvordan bedriftene løser utfordringene sine (Hall & Soskice: 6-8). Hall og Soskice (2001) argumenterer for at utviklingen preges av større forskjeller mellom liberale og koordinerte markedsøkonomier samtidig som landene innenfor hver av disse to hovedtypene stadig blir likere. Hall og Soskices' todeling er imidlertid kritisert for å være for grov. Typologien til Traxler et al (2001) over nasjonale arbeidslivsrelasjoner kan leses som en implisitt kritikk av en slik todeling. Videre er typologien fra Traxler et al (2001) spesielt interessant for denne avhandlingen fordi den er spesifikt orientert mot å forstå prinsipielle forskjeller mellom ulike nasjonalt baserte arbeidslivsrelasjoner. I likhet med Hall & Soskice (2001) tar også denne typologien utgangspunkt i motsetningen mellom markedsregulering og institusjonell regulering. Franz Traxler var en sentral bidragsyter til denne typologiseringen og hans akademiske hovedprosjekt har vært å studere hvorvidt hensynet til ansattes interesser kan kombineres med økonomisk vekst (se eksempelvis Traxler et al 2001; Traxler 2003a; Traxler 2003b). Det grunnleggende spørsmålet i disse arbeidene er hvorvidt sterke fagorganisasjoner, samt statlig styring av arbeidsmarkedet, kan bidra til økonomisk vekst. Traxler insisterer på at institusjoner bidrar positivt til landenes økonomiske prestasjoner og representerer i så måte en motsats til en økonomisk doktrine som sier at markedsmekanismene er overlegne og at institusjoner kun er prestasjonshemmende rigiditeter.

Traxler (2003b: 142) argumenterer for at det finnes en begrenset variasjon av forhandlingssystemer. Han argumenterer imot både konvergensteoretikere, som mener at alle forhandlingssystemer konvergerer mot et felles mønster, og imot dem som mener at frihetsgraden i mulige tilpasninger er så stor at alle caser er 'en modell i seg selv'. Med utgangspunkt i systemteori argumenterer han for at systemer, deriblant forhandlingssystemer, makter å tilpasse seg til endringer i omgivelsene på en måte som er kompatibel med systemets identitet. Dermed bevares systemenes særegenheter. Systemenes særegenheter er avhengig av hvordan et samfunn har løst den grunnleggende maktasymmetrien mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Jo mer koordinert forhandlinger mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er, dess mindre er maktasymmetrien. Videre er det avgjørende hvilken rolle staten har inn mot denne grunnleggende maktasymmetrien mellom aktørene på arbeidsmarkedet. Staten kan skape sosial orden ved å gi et rammeverk for fredelig koordinering av interesser som står i konflikt. Frivillige former for koordinering er svært sårbare, og stabilitet er derfor betinget av at staten stimulerer til koordinering. De regler og praksiser som er etablert har en

tendens til å være stabile. Det er fordi institusjoner som er gjensidig avhengig av hverandre utvikler stabile praksiser for samhandling.

Internasjonalisering av markeder forsterker arbeidsgivernes preferanse for individuelle fremfor kollektive forhandlinger (Traxler 2003b). Under epoken som refereres til som 'etterkrigstidens kompromiss mellom arbeid og kapital' (Traxler 2003b:145-145) var det arbeidsgiversiden som hadde størst interesse i at staten fasiliterte koordinering av arbeidslivsrelasjoner. Den tidens mangel på arbeidskraft gjorde at lønnsmoderasjon bare kunne oppnås gjennom koordinerte lønnsoppgjør støttet av staten. Statens var interessert i slikt trepartssamarbeid fordi det ga økt evne til å styre økonomien og unngå inflasjon. Arbeidsgivernes generelle interesse for koordinert inntektspolitikk fordunstat da arbeidsledigheten steg, og det ikke lenger var noen fare for at bedriftene skulle overby hverandre i lønnsnivå. Dette skiftet i maktbalanse og interesser har gitt mye uro i europeiske arbeidslivsrelasjoner. Uroen toppet seg i overgangen fra 1970- til 1980-tallet. Empirisk er det observert en polarisering mellom de landene som har funnet nye kompromisser mellom arbeid, kapital og statlig styring og de som ikke har klart å finne frem til nye kompromisser. Storbritannia er et eksempel på et land som ikke har funnet nye kompromisser og kjennetegnes av at koordinert lønnspolitikk forvitret, av stor reduksjon i tariffavtaledekning, av forvitring av arbeidsgiverforeninger, anti-fagforeningspolicy fra arbeidsgivere og myndigheter, samt deregulering av statlige ordninger som støtter kollektive forhandlinger. Kontinentale vesteuropeiske land og Irland har revidert, men videreført kompromisset mellom stat, arbeid og kapital. Imidlertid peker Traxler et al (2001) på at den omfattende desentraliseringen av kollektive forhandlinger som har funnet sted i hele Europa gjør at utviklingen i de landene som fortsatt preges av utstrakt kollektiv koordinering ikke passer med den ortodokse forståelsen av korporativisme. Dermed tar Traxler et al (2001) avstand fra dem som karakteriserer utviklingen som tosporet; et nyliberalistisk spor og et korporativistisk. Mens koordinert inntektspolitikk under etterkrigskompromisset var begrunnet med inflasjonskontroll, er det begrunnet med hensyn til konkurranseevne og fleksibilitet under det nye kompromisset (Traxler et al 2001:148). Nedenfor presenterer jeg deres oppsummering av de tre hovedtypene av arbeidslivsrelasjoner i en mer internasjonalisert økonomi.

Tabell 1: Tre hovedtyper av arbeidslivsrelasjoner (Traxler et al 2001:299)

Characteristics	Classic corporatism	Lean corporatism	Neoliberalism
Prevalent governance mode	Hierarchy	Network	Market
Monetary regime	Accommodating	Non-accommodating	Non-accommodating
Wage formation	Demand-side coordination	Supply-side Coordination	No coordination
Bargaining mode	Centralized	Organized decentralization	Single-employer
Predominant bargaining level	Voluntary inter-associational or state-sponsored coordination	Voluntary coordination by peak organizations or pattern-setting	Uncoordinated bargaining
Group involvement in coordination	Encompassing	Critical mass	-
Government composition	Leftist predominance	Indeterminate	Rightist predominance
Structure of the path-determining institutions	Inclusive bargaining and high associational participation in state regulation	Inclusive bargaining and high/medium associational participation in state regulation	Exclusive bargaining and low associational participation in state regulation

Det nye kompromisset kalles 'lean corporatism', og organisert desentralisering er det viktigste kjennetegnet ved dette kompromisset. Mens koordinerte lønnsoppgjør ivaretar konkurranseevne for bedriftene, blir fleksibilitet sikret ved at man delegerer forhandlinger på lavere nivå, og da særlig bedriftsnivået. Dette nye kompromisset leverer en kombinasjon av koordinering på makronivå og fleksibilitet på mikronivå til tross for at den intensiverte markedskonkurransen har skapt større kollektive handlingsproblemer. En hovedutfordring ved det nye kompromisset er at det er betydelig asymmetri mellom overnasjonale markeder og de nasjonalt fragmenterte forhandlingsystemene (Traxler 2003b: 156). En annen utfordring er at statens rolle påvirkes av hvilken politisk fløy som dominerer. Utover på 2000-tallet fikk vi konservative regjeringer i mange land, også i enkelte land som var kjennetegnet av sterke korporative tradisjoner. De konservative regjeringene hadde ofte hadde direkte eller indirekte støtte fra populistiske partier. Traxler et al (2001:155) hevder at populistisk logikk er grunnleggende forskjellig fra korporativ logikk. Mens populistiske systemer ofte søker det symbolske, temaorienterte, splittende og spektakulære, er korporative systemer mer orientert mot kompromisser mellom elitene.

Denne typologien er nyttig som teoretisk ramme for en studie av utvikling i arbeidstid i bank siden forhandlinger i denne bransjen i stor grad er desentralisert. I de tre casene i denne avhandlingen, Norge, Sverige og Irland, ble forhandlingene desentralisert i løpet av 1990-tallet. I Norge og Sverige i form av organisert desentralisering, og i Irland i form av uorganisert desentralisering.

En tredje typologi som er anvendt i avhandlingen er hentet fra Esping-Andersens 'The three worlds of welfare capitalism'(1990). Esping- Andersen gjør en teoretisk sammenkobling av institusjonene stat, familie og marked. Han lager tre hovedtyper av velferdsstater: Den liberale, den konservative/korporative og den sosialdemokratiske. Denne typologien har muliggjort en mer systematisk diskusjon av kvinners og menns tilpasning til lønnet og ulønnet arbeid. I denne avhandlingen vil den bli brukt som teoretisk ramme for undersøkelsen av deltid. Deltid er koblet mer direkte til produksjon av velferd. Det er fordi deltid er spesielt relatert til kvinners tilpasning til lønnsarbeid, og slike tilpasninger henger i sin tur sammen med velferdsstatens innretning (Ellingsæter & Leira 2006).

Teorier om institusjonell endring

I dette avsnittet vil jeg utdype avhandlingens teoretiske perspektiv på institusjonell endring. Studier av arbeidstidens reguleringer tar ofte analytisk utgangspunkt i en tradisjon som kan kalles arbeidslivsrelasjoner på norsk. Denne tradisjonen står sterkt i Storbritannia der den benevnes 'industrial relations' (IR) eller 'employment relations'. Felles for bidragene i denne tradisjonen er et fokus på arbeidsvilkår, og hvordan disse forvaltes institusjonelt av parter som har grunnleggende ulik grad av makt (Marginson & Sisson 2004:38-42). I så måte kan denne tradisjonen ses som et undertema av politisk analyse fordi begge tradisjoner analyserer makt, forhandling, fordeling, legitimitet og rettferdighet. 'Industrial Relations' (IR) er også et spesialtema under institusjonell teori og veien til å forstå endring av arbeidslivsrelasjoner går via institusjonell teori.

Innen IR-forskning, i likhet med øvrig institusjonell teori, så er det konvensjonelle utgangspunktet at institusjoner er stabile og at de har stor evne til å motstå endring (Powell & DiMaggio 1991; Pierson 2004; Traxler 2003b). Aktørene forstås i hovedsak som regelfølgende, med henvisning til at individuelle preferanser og individuelle fortolkningskategorier er formet av institusjonelle krefter. Derfor ses aktørenes handlinger som orientert ut fra kunnskap som i stor grad er praktisk og 'tatt for gitt'. Aktørene reflekterer derfor i liten grad kritisk over kunnskapen, eller bruker den på en kalkulerende måte (Powell & DiMaggio 1991). Institusjoner forstås som grunnleggende selvreproduserende og som kjennetegnet av at de former sine omgivelser (Traxler 2003b). Stabilitet ses som en naturlig konsekvens av egenskaper ved institusjoner og aktører. Med fokus på institusjoner som selvreproduserende, og aktører som regelfølgende, kan det være vanskelig å forstå hvordan endring skal kunne skje. Endring forstås derfor i hovedsak som inkrementell og stivhengig, det vil si at den følger i etablerte spor (Howell & Givan 2011). Mer omfattende endring ses som usannsynlig og kan kun frembringes av 'eksogene sjokk' (Powell & DiMaggio 1991:30-33). Innen IR-tilnærmingen begrepsfestes stabiliteten ofte som treghet ('inertia' eller 'stickyness'). Institusjonelle

rammeverk, som for eksempel lover og historiske kompromisser mellom partene i arbeidslivet, genererer normer, praksiser og gjensidige forventninger som gir reguleringen av arbeidsmarkedet stor grad av treghet (Hyman 2001:211; Regini 2000:15; Howell & Givan 2011:233).

I de senere år har det kommet flere bidrag som trekker på en mer variert forståelse av institusjonell endring (Howell & Givan 2011:231). Mahoney & Thelen (2010) er av dem som mener at den konvensjonelle forståelsen av institusjonell endring er for snever og foreslår et alternativt analytisk rammeverk for å forstå institusjoner og aktører. Institusjoner bør forstås som konstant ladet med spenninger fordi de fordeler ressurser. Aktørene ses som strategiske med ulike interesser i fordeling av de institusjonelle ressursene. Ergo kan institusjoner ses som kompromisser som er relativt stabile, men samtidig omstridte. Med et slikt syn på aktører og institusjoner er det lettere å få øye på endring. Endringspotensialet ligger latent i en rekke situasjoner; regler kan være ambivalente, det kan være uklarhet eller uenighet rundt fortolkning og implementering av regler, samt at det kan forekomme regeltomme områder. Slike uklare situasjoner åpner for at aktørene fraviker reglene på ulike måter og med ulik grad av intensjonalitet. Basert på denne forståelsen av institusjoner og aktører hevder Mahoney og Thelen (2010) at institusjonell endring foregår gradvis og som en kontinuerlig prosess. Typisk for slike 'inkrementelle endringer' er at de oppfattes som udramatiske, at de foregår på et detaljert nivå og at de ofte er drevet frem innenfra, det vil si av institusjonens egne aktører. Over en lengre periode kan de likevel kumulere til fundamentale endringer. Ideen om inkrementelle endringer står i motsetning til den konvensjonelle retningen innen institusjonell teori som ser endring som mer abrupt og sjokkpreget (Mahoney & Thelen 2010; DiMaggio & Powell 1991). Mahoney & Thelen (2010) utleder en typologi over ulike varianter av inkrementell endring. Her systematiseres endringer som er drevet av strategiske aktører, av endringer i omgivelsene og endringer som resultat av uintenderte konsekvenser. Selv om dette perspektivet legger vekt på strategiske aktører, er det i likhet med den konvensjonelle retningen opptatt av endringer i omgivelsene. Imidlertid argumenterer Mahoney & Thelen (2010:18) for at påvirkningen fra omgivelsene også kan ha en gradvis karakter.

De to delvis motstridende tilnærmingene til institusjonell endring er et spennende utgangspunkt for fortolkning av endringer i arbeidstidsreguleringer. Utviklingen i arbeidstidsreguleringer de tre siste tiårene er preget av både dramatiske endringer i omgivelsene (økt internasjonal konkurranse, teknologisk utvikling, nyliberal ideologi) og av aktører som søker å ivareta sine mer komplekse og dels sprikende interesser.

I studier av institusjonell endring i det senere årene har også mer oppmerksomhet blitt viet til betydningen av ideer (Béland 2005; Campbell 2002). Når aktører argumenterer for reformer av institusjoner, er de avhengig av å trekke på eksisterende ideologiske alternativer for å legitimere for sitt syn. Muligheten for å lykkes kan avhenge av evnen til å ramme budskapet sitt inn i en idé med gjennomslagskraft (Béland 2005:1). Kampen om mening ses som viktig fordi den dominerende ideen, eller virkelighetsoppfatningen, blir retningsgivende for formell politikk og praksis (Campbell 2002). Blyth (2002) hevder det særlig er i krisesituasjoner at nye ideer får fotfeste, for da reduseres troen på de gamle ideene som lå til grunn for etablerte institusjoner. Betydningen av ideer vil være viktig for å forstå utviklingen av arbeidstidsreguleringer. Ideer om marked, stat og politisk koordinering er viktige når det gjelder diskusjonen om forhandlingsnivå. Likeledes må aktører som ønsker endringer av arbeidstidsreguleringer argumentene sine til ideer med legitimitet. Eksempler på ideer med stor legitimitet på arbeidstidsfeltet er ideer om likestilling, helse, familievennlighet, valgfrihet, produktivitet og konkurransevne.

Forskningsdesign, data og metode

I denne delen utdypes utfordringer knyttet til valg av casene og til komparasjonsmetoden. I dette inngår en nokså inngående beskrivelse av casene slik at leseren kan vurdere hvor egnet forskningsdesignet er til å belyse avhandlingens problemstillinger. Videre drøfter jeg validitet, reliabilitet og potensialet for generalisering. Den praktiske forskningsprosessen beskrives, og etiske problemstillinger legges frem.

Casestudier er valgt fordi det er en tilnærming som gjør det mulig å studere utfall av prosesser og samtidig være sensitiv for historisk kronologi og kontekst (Ragin 1987). George & Bennett (2005:5) definerer casestudier som en detaljert undersøkelse av et aspekt ved en historisk episode for å utvikle eller teste en historisk forklaring, som kanskje er generaliserbar til andre hendelser.

Casestudier er derfor et velegnet metodisk utgangspunkt for å undersøke utvikling i arbeidstidsreguleringer over tid. Vi har som mål å teste hvordan dereguleringstrykket har påvirket sentrale aktører i ulike land. I caseorienterte studier er helheten viktig fordi årsaksforklaringer av en hendelse, eller en struktur, avhenger av konteksten, det vil si andre forhold i caset (Ragin 1987:xiii). Den helhetlige tilnærming begrenser det antall case det er praktisk mulig å inkludere. Denne avhandlingen bygger på tre case, Irland, Norge og Sverige, og er i så måte en intensiv studie der målet er å analysere få case langs mange dimensjoner (Ragin 1987).

Komparasjon er et helt sentralt element i dette forskningsdesignet. Kategorier av arbeidstid sammenliknes over tid, mellom land og mellom ulike nivåer av reguleringer. Til en viss grad sammenliknes også reguleringer og praksis. For å belyse hvordan reguleringene fungerer i praksis har jeg intervjuet representanter for arbeidsgivere og arbeidstakere på både bransjenivå og bedriftsnivå, totalt 11 stykker. Målet med komparasjonen er å identifisere hvilke prosesser og kontekstuelle faktorer som leder frem til et bestemt resultat. I caseorienterte forskningsdesign skjer ofte generalisering ved komparasjon av flere case. Generaliseringen skal imidlertid ikke innebære at kunnskapen blir løsrevet fra konteksten (Mjøset 2009). Målet er heller å undersøke hvordan ulike kombinasjoner av betingelser i ulike kontekster produserer forskjellige utfall.

Validitet, reliabilitet og potensialet for generalisering

Validitet og reliabilitet

I kvalitativ forskning kan validitet defineres som samsvar mellom forskerens fremstilling av den studerte virkeligheten og denne virkeligheten (Cho & Trent 2006: 319). Det finnes flere validitetsbegreper, men jeg vil ta utgangspunkt i skillet mellom intern og ekstern validitet. Intern validitet handler om hvorvidt beskrivelsene og årsakssammenhengene som utledes fra et case er korrekte for det caset, mens ekstern validitet dreier seg om hvorvidt beskrivelser og årsakssammenhenger for et gitt sett av cases kan generaliseres til andre sammenhenger (Brady & Collier 2004:288-292). Jeg vil først drøfte aspekter ved intern validitet og senere komme tilbake til generaliserbarhet.

De teknikkene for å sikre validitet som legges til grunn må tilpasses til hensikten med, og egenskaper ved, den aktuelle forskningen (Cho & Trent 2006; Creswell & Miller 2000). Hensikten med denne avhandlingen er dels å lage så korrekte fremstillinger som overhodet mulig av arbeidstidsreguleringer og implementeringen av disse ('truth' seeking') og dels å undersøke hvordan reguleringen har utviklet seg over tid ('developmental') (Cho & Trent 2006:326). I kvalitativ forskning er det utviklet flere teknikker for å sikre validitet. Det som kalles 'member checking' er kanskje ansett for å være den viktigste teknikken, og da særlig i forhold til å sikre korrekte fremstillinger (Guba & Lincoln 1989; Cho & Trent 2006; Hammersly & Atkinson 1995). 'Member checking' er basert på aktiv samhandling mellom forskeren og de utforskede, der de utforskede kommer med tilbakemeldinger på forskerens data og fortolkninger. Slik kan man oppnå høy grad av intern validitet, eller samsvar mellom forskerens representasjon og informantenes forståelse av den samme virkeligheten. Imidlertid må 'member checking' brukes med varsomhet, for eksempel hvis man er i tvil om informantenes integritet (Guba & Lincoln 1989:315). Det bør være rom for at forskerens fortolkninger ikke alltid er helt i tråd med informantens ønsker om hvordan de skal være. Hvis det er uoverensstemmelse, bør forskeren beskrive denne (Guba & Lincoln 1989). I denne studien er det gjort 'member checking' i flere stadier av forskningsprosessen. For det første fikk informantene tilsendt intervjuguiden i forkant av intervjuet og jeg understreket at de gjerne måtte ta opp andre temaer de også mente var relevante. For det andre ble noe av intervjutiden brukt til å sjekke om jeg hadde fortolket reguleringene (i lov og tariffavtaler) riktig og spørre om bakgrunnen for endringer. For det tredje fikk informantene anledning til å lese gjennom artikkelutkast og kunne dermed sjekke mine fortolkninger. Litt over halvparten av informantene svarte bekreftende på at de hadde lest, og fire av dem hadde kommentarer både av korrigerende og utfyllende art. Korrigeringen dreide seg om misforståelser

snarere enn avvikende fortolkninger. En informant benyttet anledningen til å trekke et sitat, ikke fordi det var feil, men fordi det var politisk betent. De andre ga ingen tilbakemelding og det er usikkert om det skyldes at de aksepterte mine fortolkninger, eller at de ikke har lest. Det at 'member check' er ufullstendig reduserer validiteten til mine fortolkninger av datamaterialet. På den annen side ble intervjuene tatt opp på lydbånd og transkribert, noe som minsker sannsynligheten for misforståelser og feil.

Når det gjelder undersøkelse av utvikling over tid er et av de viktigste validitetskriteriene å ha gode arkiver som reflekterer historien (Cho & Trent 2006:326). Jeg har bygget opp et nær sagt komplett arkiv bestående av alle relevante revisjoner av tariffavtaler og lovverk mellom 1980-2008. Metodetriangulering er en tredje teknikk for å øke validiteten til denne typen studier (Cho & Trent, 2006; Guba & Lincoln 1989). Mens 'member checking' er rettet mot å sjekke den generelle troverdigheten, er hensikten med triangulering å sjekke nøyaktigheten til spesifikke data. Denne studien benytter ulike former for triangulering. Den detaljerte undersøkelsen av reguleringene i lover og avtaler (beskrives senere) og intervjuene fungerer som en gjensidig sjekk av nøyaktigheten i informasjonen. Det er også innhentet noe statistikk, særlig i forbindelse med deltidstemaet. Statistikken er en kilde til kunnskap om deltid som fungerer som en sjekk av informantenes beskrivelser av noen viktige tema.

Casestudier og annen kvalitativ forskningsmetoder blir ofte kritisert fordi de gir for stort spillerom til forskerens subjektive forforståelser av fenomenet som studeres, noe som i så fall vil redusere studiens validitet (Flyvbjerg 2006; Cho & Trent 2006). Flyvbjerg (2006: 234-237) mener denne kritikken er forfeilet av flere grunner. For det første viser erfaring at casestudier ofte ender med at antakelsene man hadde på forhånd må modifiseres eller falsifiseres i møte med casene. Feltet, eller casene i seg selv virker ofte disiplinerende på forskeren i den forstand at det er vanskelig å overse 'upassende' eller uventet empiri når man blir vist, eller fortalt, hvordan de studerte handler og tenker. Likeledes påpeker Ragin (1992) at forskeren i casestudier har en unik mulighet til å bli korrigeret av studieobjektene tilbakemeldinger ('talking back'), noe som ikke er mulig i kvantitativ analyse av store, statistiske datasett.

Reliabilitet kan defineres som stabilitet i en gitt indikator ved gjentatte målinger (Brady & Collier 2004: 303). Høy reliabilitet vil være en forutsetning for høy validitet. Reliabilitet handler om betydningen av tilfeldige feil, mens det beslektede begrepet målingsvaliditet handler om betydningen av systematiske feil, eksempelvis forskerens forutinntatthet (Brady & Collier 2004). Det

er flere teknikker for å etterprøve en studie. Man kan enten analysere de originale dataene om igjen, eller samle inn og analysere nye data. Reliabiliteten til denne studien er basert på at jeg grundig redegjør for hvordan den er gjennomført. Reliabiliteten styrkes også ved at jeg legger ved de oversiktene jeg har utarbeidet over reguleringer av arbeidstid slik at de er tilgjengelige for andre som ønsker å vurdere utviklingen av arbeidstidsregulering. Intervjuene er det imidlertid vanskelig å etterprøve uten å gjøre nye.

Potensialet for generalisering

Blant dem som forfekter et naturvitenskapelig ideal i samfunnsforskningen er det vanlig å hevde at casestudier ikke er noen vitenskapelig metode fordi det er umulig å generalisere på bakgrunn av case (Flyvbjerg 2006:224). Flyvbjerg (2006) mener dette er en forfeilet kritikk av casestudier. Derimot hevder han at casestudier er nødvendig for å forstå komplekse sammenhenger. Casestudier er en detaljert undersøkelse av et eksempel og slike studier kan gi pålitelig (reliabel) informasjon om 'the broader class' (Flyvbjerg 2006:219-221). The 'broader class' betyr andre case innenfor en sammenliknbar kontekst. I motsetning til den naturvitenskapelige tradisjonen, som forstår kontekstfri kunnskap som mer verdifull enn kontekstavhengig kunnskap, mener Flyvbjerg (2006:221-224) at kontekst er helt avgjørende for å generere en sofistikert kunnskap om samfunnsmessige fenomener. Generalisering på basis av case er mulig, men det avhenger av at de case man velger er spesielt godt egnet til å avdekke et generelt fenomen (Flyvbjerg 2006). Mjøset (2009:46-49) argumenterer for at den kontekstuelle tilnærmingen er et eget metodologisk rammeverk i samfunnsfagene som mangler metodologisk fellesskap med både naturvitenskapen og humaniora. Det kontekstualistiske rammeverket er basert på en høy grad av følsomhet overfor case. Strategiene for generalisering innen denne tradisjonen er generalisering innen spesifiserte kontekster (Mjøset 2009:53).

I dette avsnittet skal jeg drøfte tre forhold: 1) den rollen teori spiller for generalisering i komparative casestudier, 2) hvorvidt det er mulig å generalisere når casene er land, 3) og hvordan strategier for valg av komparative case kan å øke potensialet for generalisering.

Teori er innvevd i alle ledd i forskningsprosessen som hele tiden pendler mellom den spesifikke empirien og de mer generelle analytiske rammene (Ragin 1994). Hyman (2001) mener at den komparative forskeren kan gjøre visse generaliseringer ved å bevege seg frem og tilbake mellom teoretiske antagelser om hvordan forholdene henger sammen og de konkrete casene. Denne kontinuerlige dialogen teori og empiri finnes i ethvert samfunnsvitenskapelig arbeid, men i kvalitative studier vil dialogen mellom 'bilder' utledet fra empiri og 'analytiske rammer' utledet fra teori å være mer flytende og fleksibel enn i kvantitative studier. Imidlertid er det viktig å nøye redegjøre for hvilke

dimensjoner i caset som bidrar til et bestemt resultat, eller en 'representasjon' i Ragins' terminologi (Ragin 1994:57). Lesere må kunne følge den analytiske prosessen som ledet frem mot resultatet. Ved at forskningsprosessen eksplisittgjøres for leseren, kan også leseren vurdere om de generaliseringer som er gjort er rimelige og holdbare.

I denne avhandlingen består casene av land. Det hefter mange vansker ved det å skulle generalisere på basis av nasjonale forhold som har en unik karakter. Noen forskere mener generalisering på slikt grunnlag er umulig og meningsløst, mens andre argumenterer for at enkelte typer generalisering kan forsvares. Hovedkontroversen i denne debatten går mellom den ideografiske og den nomotetiske metodologiske tradisjonen (Hyman 2001). Den ideografiske vil søke en holistisk forståelse av det kontekstuelle unike, mens den nomotetiske vil søke generaliseringer av abstrakt lov-liknende karakter. Det ideografiske synet vil hevde at nasjonalt forankrede case er underlagt distinkt kausal dynamikk og derfor er generalisering umulig. Hyman (2001) argumenterer for at man som komparativ forsker ikke nødvendigvis må bekjenne seg til den ene eller den andre. Tradisjonene er ikke nødvendigvis uforenlige selv om de er dramatisk forskjellige. Hyman (2001) argumenterer for at case forstått som klassifikasjon kan bidra til å danne forståelse for hvordan man kan generalisere ut fra unike case (Hyman 2001). Alle forhold innad i en klassifikasjon trenger ikke å være identiske, det holder at de er overveiende like langs de fleste dimensjoner (Hyman 2001). Gitt denne oppfatningen av klassifikasjoner kan man argumentere for generalisering til andre case som har stor grad av likhet langs de selekterte nøkkeldimensjoner (Hyman 2001; George & Bennett 2005). I denne avhandlingen vil det ikke være et mål å generalisere på et høyt abstraksjonsnivå. Generaliseringene og forklaringene vil ha en kontekstrelatert karakter. Mer spesifikt, så vil denne typen studier generere forklaring i betydning sammenfall av spesifikke faktorer (Mjøset 2009). Ved å undersøke om erfaringen vår (forklaringen) holder i andre omgivelser, så kan vi finne ut på hvilke måter våre argumenter er kontekstbundet og hvilke typer kontekster de gjelder for. Hvis de gjelder i diverse tid og rom, så har vi kanskje identifisert en robust generalisering. Hvis ikke, så må vi utforske de situasjonsbestemte faktorene som kan forklare forskjellene. I denne studien er casene valgt på grunnlag av teori om koordinering av arbeidslivsrelasjoner, politikk og økonomi i ulike typer av nasjonale kontekster og av en bransjekontekst (bank). Valg av case er gjort på bakgrunn av de teoretiske typologiene over ulike typer økonomier (Hall & Soskice 2001), arbeidslivsrelasjoner (Traxler et al 2001) og velferdsstater (Esping-Andersen 1990; Lewis 1992). Resultatene vil sannsynligvis ha overføringsverdi til andre studier av arbeidsliv i liknende kontekster. Den grundige identifiseringen av prinsipielle dimensjoner i arbeidstidsregulering bidrar trolig også til å øke studiens generaliserbarhet fordi det vil være mulig å sammenlikne disse prinsipielle trekkene ved regulering på tvers av bransjer og landegrenser.

Generaliserbarheten i casestudier kan altså økes ved at casene velges strategisk (Flyvbjerg 2006; Cho & Trent 2006; Ragin 1994). Det er viktig at de valgte casene er egnet til å belyse noe mer generelt. Valg av case i denne studien er inspirert av to strategier: den ene er 'maksimum variasjon' og den andre er 'kritiske case' (Flyvbjerg 2006: 230-233). Med maksimum variasjon menes at casene som velges er maksimalt forskjellige ut fra noen sentrale kriterier. På den måten kan man få informasjon om betydningen av ulike forhold for prosesser og resultater i de ulike casene. Bruk av kritiske case innebærer at man velger case som det er mest sannsynlig og/eller minst sannsynlig at bekrefter/avkrefter en antakelse. Dermed kan man formulere en generaliseringsbetingelse (Flyvbjerg 1993:151): 'Hvis det gjelder for dette ene caset, gjelder det for alle (eller mange) case'. I sin negative form lyder den kritiske generaliseringsbetingelse: 'Hvis det ikke gjelder for dette caset, gjelder det for ingen (eller få) case.' Gjennom alle de tre artiklene i avhandlingen representerer Norge og Sverige case som er relativt like, mens Irland er et kontrastcase. Innenfor rammen av nordvesteuropiske arbeidslivsrelasjoner representerer disse casene maksimal variasjon, men de kan også ses som kritiske case fordi det innen denne rammen er 'minst sannsynlig' at Norge og Sverige er påvirket av dereguleringstrykket, mens det er 'mest sannsynlig' at Irland er det. Dermed kan man utlede antakelser av typen: Dersom man finner utstrakt deregulering av arbeidstid i Norge og Sverige, er deregulering sannsynlig i andre nordvesteuropiske land også. Dersom arbeidstid ikke er deregulert i Irland, er den sannsynligvis ikke deregulert i andre land i nordvesteuropa heller.

Logikken i caseorienterte sammenlikninger er stort sett den samme selv om mange forskere innen denne tradisjonen ikke er spesielt metodisk bevisste (Ragin 1987). Man er interessert i å identifisere de kreftene som driver frem et bestemt resultat. Essensen i komparative casestudier rommes i forskningsstrategier utviklet av John Stuart Mill i 1843. Mill hadde et mål om å etablere et logisk fundament for induktiv vitenskapelig undersøkelse, men sa selv at metoden var uegnet for samfunnsfagene (Liberson 1991:308). Likevel er det mange samfunnsforskere som bruker Mills 'method of agreement & method of difference' for å kunne påvise kausalitet (Ellingsæter 2010). Mills selv brukte sammenlikninger mellom land som eksempel for å illustrere at metoden ikke ville fungere i samfunnsfagene. Likhetsmetoden forutsetter at man klarer å isolere én felles betingelse i casene for å være *helt* sikker på ta man har funnet årsaken til resultatet (som er likt). Forskjellsmetoden forutsetter at man finner case som er forskjellig bare i én betingelse slik at man kan fastslå årsaksforholdet (til det ulike resultatet). Det vil være nær sagt umulig å finne case som oppfyller slike kriterier. Fenomener med flere årsaker, noe som er vanlig i samfunnsfagene, er vanskelig å håndtere

ved begge fremgangsmåter. Ragin (1987) argumenterer for at i praksis brukes Mills prinsipper mer løselig og at forskere legger opp til 'most similar design' eller 'most different design'. For å identifisere hvorvidt et case er grunnleggende likt eller ulikt må forskeren basere seg på teoretisk kunnskap om casene (Ragin 1987:47). Data er ikke gitt, men valgt på bakgrunn av teoretiske ideer om arbeidstidens utvikling i vår samtid. Landene i denne studien er naturligvis heller ikke valgt som strengt empiriske konfigurasjoner, men snarere ut fra sin tilhørighet til en type i typologier. Potensialet for generalisering ligger i hvorvidt forskeren makter å bevege seg mellom det unike i nasjonale case og de mer generelle teoretiske kategoriene (Hyman 2001). En gjentakende pendling mellom empiriske bilder og analytiske rammer er avgjørende for å generere kunnskap (Hyman 2001; Ragin 1987), i dette tilfellet om utviklingen av arbeidstidsreguleringer.

Valg av case til komparasjon

I de følgende avsnittene argumenterer jeg for at de tre landene er sammenlignbare før jeg drøfter hvorvidt det er rimelig å betrakte Norge og Sverige som like case og Irland som et kontrastcase. Den for så vidt fylldige redegjørelsen for kjennetegnene ved landene er begrunnet i at det ikke har vært rom for å beskrive landene mer utførlig i artiklene.

Tabell 2 Skjematisk fremstilling av viktige aspekter ved casene

Case	Irland	Norge	Sverige
Befolkning	4.2 m (Republic of Ireland)	4.8 m	9.3 m
Type økonomi i globalt perspektiv	Liten og åpen	Liten og åpen	Liten og åpen
Nasjonal regulativ modell	Liberal (hybrid)	Coordinated	Coordinated
Forhandlingssystem i bank	Uorganisert desentralisering	Organisert desentralisering	Organisert desentralisering
Organisasjonsgrad i bankbransjen (kun retail)	~ 70%	60% (73%)	63.3%
Organisasjonsgrad i bedriftscase	83–85%	70%	72.4%
Antall ansatte i bedriftscase	Ca 9500, hvorav ca 6000 i retail	ca 3500, hvorav ca 2000 i retail	ca 9000, ca 5000 i retail
Andel kvinner blant organiserte i bank på nasjonalt nivå	Nesten 70%	57%	64%

Kilder: Informasjon om ulike typer av økonomier og forhandlingssystemer er basert på foreliggende litteratur (Hall & Soskice 2001; Traxler et al 2001; Mjøset 1992). Tallmaterialet fremkom gjennom intervjuene.

Det første spørsmålet er om disse tre landene er sammenliknbare. Hovedårsaken til at de egner seg for sammenlikning er at alle tre er små, åpne økonomier med befolkninger av relativt lik størrelse. Hvorvidt landenes størrelse er viktig er et grunnleggende spørsmål i komparativ casemetode (Mjøset

1992:39). Størrelsen teller fordi små økonomier har felles kjennetegn og felles utfordringer i en internasjonalisert sammenheng. Det sies ofte at små land er mest berørt av internasjonalisering av økonomien samtidig som de har minst innflytelse på den (Mjøset 1992:40). Små land er økonomisk sårbare fordi de har små hjemmemarkeder og store andeler av import og eksport i forhold til den totale produksjonen (Mjøset 1992:39). Nok et viktig fellestrekk i de tre landene er at arbeidstid reguleres både i lovverk og tariffavtaler, noe som gjør det mulig å sammenlikne utviklingen på tilsvarende regulative nivåer. Også i et velferdsstatsperspektiv er det fornuftig å gruppere Norge og Sverige som like case og Irland som en kontrast. De nordiske velferdsstatene tilhører den sosialdemokratiske tradisjonen og fremmer likhet etter høye universelle standarder både i arbeidslivet og i privatliv (Esping-Andersen 1990:26-29). I et velferdsstatsperspektiv er Irland kategorisert som en liberal type. Liberale velferdsstater kjennetegnes av at de ikke stimulerer til likhet fordi ytelse er behovsprøvd og relativt lave (Esping-Andersen 1990:26-29). Kjennetegn ved både velferdsstat og arbeidsliv har betydning for utforming av nasjonale arbeidstidsregimer (Ellingsæter 2009; Rubery 1997). I denne avhandlingen er aspekter ved arbeidslivet drøftet gjennomgående, mens velferdsstatlige aspekter trekkes mest inn i deltidstemaet.

Det andre spørsmålet er hvorvidt det er rimelig å betrakte Norge og Sverige som like case, både når det gjelder institusjonelle kjennetegn på makronivå og systemet for arbeidstidsregulering. I den europeiske konteksten er det vanlig å kategorisere de nordiske landene som en homogen blokk, men det er også viktige forskjeller mellom dem som kan spores tilbake til ulikheter i den tidlige utviklingen av industri og næringsliv (Dølvik 2007:9). I Norge vokste industrien frem basert på naturressurser og billig energi kombinert med skipsfart og primærnæringer i distriktene. Dette stimulerte til fremvekst av en mangfoldig fagbevegelse og et klassekompromiss mellom kapital, arbeiderbevegelse og det politiske sentrum. Industrialiseringen i Sverige var dominert av produksjon av transportmidler, elektronikk, trevare og papir. Mønsteret av klasse- og maktrelasjoner var mer polarisert i Sverige enn i Norge. Dølvik (2007:16) mener at det er rimelig å snakke om en familie av nordiske modeller snarere enn én nordisk modell for arbeidslivsrelasjoner fra etterkrigstiden og frem til 1980. Slektskapet er fundert på fellestrekk som stabil maktbalanse mellom arbeid og kapital, brede klassekompromiss, en gjensidig anerkjennelse mellom partene av arbeidsgivers styringsrett og fagorganisasjoners rett til å organisere og forhandle. Videre kjennetegnes nordiske arbeidslivsrelasjoner av store innslag av solidarisk lønnspolitikk, utvikling av hovedorganisasjoner både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden som hadde en rolle i å koordinere utvikling av lønns- og arbeidsvilkår. Videre hadde landene mye felles i former for koordinering og kommunikasjon mellom forhandlingsnivåer samt frontfagsforhandlinger der konkurranseutsatt næring var trendsettende for

lønnsutvikling i resten av økonomien. Det brede institusjonaliserte forholdet mellom aktørene påvirker forholdet dem imellom, også på bedriftsnivå. Partene samarbeider om en rekke tema over tid og dermed dempes viljen til å ta risiko for å ødelegge samarbeidsklimaet. Denne typen av relasjoner fremmer samarbeid og kompromiss heller enn konflikt og egenrådighet (Nergaard et al 2009).

Statens rolle har også mange like trekk i Norge og Sverige. Som lovgiver regulerer staten arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, grunnleggende betingelser i arbeidskontrakter, medbestemmelse på arbeidsplassen og arbeidsrelaterte velferdsordninger. Staten har gjerne også en rolle som 'tredje part' i arbeidslivsrelasjoner fordi de oppmuntrer arbeidstaker- og arbeidsgiverforeninger til samarbeid om et bredt spekter av temaer. Den tette forbindelsen mellom kollektive forhandlinger og monetær politikk er nok et viktig fellestrekk (Dølvik 2007: 17-18). Imidlertid er det også viktige forskjeller. Når det gjelder løsning av konflikter, for eksempel i forbindelse med lønnsforhandlinger, skiller Sverige seg fra Norge (og Danmark). Mens staten alltid har spilt en viktig rolle i Norge, har Sverige vært preget av en 'frihetsdoktrine' der idealet har vært at arbeidsmarkedet skal operere i så stor grad som mulig uten statlig intervensjon (Elvander 2002: 2010).

Både norsk og svensk politikk har i mange år støttet likestilling på arbeidsmarkedet og i hjemmet (Ellingsæter & Leira 2006). I de nordiske landene har velferdsstatens intervensjon i familie- og kjønnsrelasjoner vært både akseptert og forventet siden 1970-tallet. Slik er det ikke i land som tilhører den liberale kategorien av velferdsstater (Lewis 1992). Imidlertid ses fremveksten av deltidsarbeid i Norge og Sverige som resultat av en arbeidsmarkedsreform som ble drevet frem nedenfra av kvinners valg snarere enn ovenfra av statlig politikk (Ellingsæter 1992:114). Utviklingen av lange fødselspermisjoner og statlig subsidierte barnehager ses imidlertid som en sterk oppmuntring til toinntektsfamilier.

Når det gjelder lovregulering av arbeidstid er både svensk og norsk lov tariffdispositiv. Det vil si at lovens standarder i stor grad kan fravikes ved kollektive avtaler. Imidlertid er det noen forskjeller. Svensk lov overlater mer av arbeidstidsreguleringen til tariffavtalene enn det den norske gjør, den regulerer for eksempel ikke kompensasjon av overtid (artikkel 1). Sveriges sterkere tradisjon for å regulere vilkårene i arbeidslivet gjennom tariffavtaler kom blant annet til uttrykk da EUs direktiver for deltid (97/81/EC) og midlertidige ansettelser (99/70/EF) skulle implementeres.¹ EU hadde bestemt at

¹ Selv om Norge står utenfor EU og Sverige har vært medlem siden 1995, er Norge forpliktet til å implementere EU regelverk på grunn av sin tilslutning til EØS (Nergaard, 2003).

direktivet ikke skulle implementeres gjennom tariffavtaler med mindre disse var allmenngjort slik at de gjaldt for alle arbeidstakere. I Sverige var man enige om at det ville være en ulykkelig konsekvens av medlemskapet dersom man i fremtiden måtte implementere alle arbeidsdirektiver gjennom lovverket (Ahlberg 2003:20). I Norge ble det derimot betraktet som uaktuelt å implementere direktivene gjennom kollektive avtaler (Nergaard 2003:97).

Etter 1980 har samfunnsutviklingen i Norge og Sverige vært preget av mye kontinuitet, men også viktige endringer. Et felles endringstrekk er slutten på de sosialdemokratiske partienes hegemoni, noe som utfordrer de etablerte samarbeidsformene mellom fagorganisasjoner og staten (Dølvik 2007:10). Den mest omtalte forskjellen mellom det norske og svenske systemet i nyere tid er at den sentraliserte svenske modellen kollapset i 1990 da hovedorganisasjonen for svenske arbeidsgivere (SAF) trakk seg fra alt samarbeid LO. Imidlertid ble det inngått en industriavtale i 1997 som gjenopprettet noen av de koordinerende funksjonene fra det gamle systemet (Elvander 2002). Det ser altså ut til at det er fornuftig å betrakte Norge og Sverige som 'most similar' case. Men det er også forskjeller, som for eksempel den sterkere lovreguleringen av arbeidstid i Norge, som gjør at vi kan forvente forskjeller mellom de to i mange henseender likeartede nordiske casene.

Det tredje spørsmålet ved valget av casene er hvorvidt det er rimelig å betrakte Irland som et kontrastcase. Man kan innvende at Storbritannia ville vært et mer rent eksempel på et liberalt land. Argumentet for å velge Irland er først og fremst at det har noenlunde lik størrelse som de to nordiske casene. Irland er regnet for å være eksempel på en liberal markedsøkonomi og irske arbeidslivsrelasjoner har arvet en rekke liberale trekk fra det britiske systemet (Wallace et al 2004). Likevel er det i Irland en sterkere tradisjon for å søke korporative løsninger på økonomiske og sosiale problemer (von Prondzynski 1992). Irlands historiske utvikling skiller seg fra den norske og svenske på mange punkter. Industrialiseringen kom sent i gang fordi den britiske kolonimakten holdt utviklingen tilbake og fordi Irland manglet gode kull- og jernreserver. Denne avhandlingen begrenser seg til republikken Irland, som ble endelig løst fra Storbritannia i 1949. I begynnelsen av det tyvende århundre var Irland primært en jordbruksøkonomi, og femti år senere arbeidet fortsatt halvparten av alle sysselsatte med jordbruk (Wallace et al 2004:9-10). På grunn av den forsinkede industrielle revolusjonen i Irland, ble også arbeidslivsrelasjoner og fagbevegelse sent utviklet. Arbeidsgivernes forhold til fagorganisering var i starten preget av fiendtlighet og en ideologisk overbevisning om at markedet var den eneste fornuftige reguleringsmekanisme for priser, lønninger og andre forhold (Heidar & Berntzen 1993: 5). Det kan argumenteres for at klassekompromisset i Irland også er preget av næringsutviklingen og de politiske forholdene i en tidlig fase. Politisk sett var

etterkrigstiden lenge dominert av partiet Fianna Fáil², som tradisjonelt hentet sine stemmer fra småbønder og arbeidere (Heidar & Berntzen 1994:128). Imidlertid er ikke skillelinjene i irsk politikk organisert langs en høyre-venstre akse i like stor grad som i andre vesteuropeiske land (Heidar & Berntzen 1993). Frigjøringskampen og borgerkrigen spiller fortsatt en viktig rolle for det politiske mønsteret selv om en 'høyre-venstre'-akse blitt mer fremtredende de siste tiår. Irland skiller seg også ut ved å ha en personorientert politikk, og det er ikke uvanlig at politikere skifter partier (Heidar & Berntzen 1993: 130-132; Wallace et al 2004). Videre skiller Irland seg fra de to nordiske landene ved at religion spiller en rolle i politikken og i at det er en spenning mellom dem som ønsker å bevare irske tradisjoner og dem som ønsker et pluralistisk og moderne samfunn. Kvinner har stått på sidelinjen i irsk politikk og sysselsettingen blant kvinner har vært lav. Først på 1990-tallet kom kvinner for alvor inn på arbeidsmarkedet. Likestilling på arbeidsmarkedet ble et tema da 1990-tallets irske tigerøkonomi skrek etter arbeidskraft. Sammenliknet med de skandinaviske landene er det lite statlig oppmuntring av toinntektsfamilier i Irland. Foreldrepermisjonene er kortere, og statlige subsidierte barnehager finnes knapt (Wallace et al 2004). I velferdsstatsforskningen betraktes Irland som et typisk 'mannlig forsørger'-regime (Lewis 1992; Bosch 2001).

Ved utgangen av 1980-tallet var Irland kjent for å være 'fattigst blant de rike', med et bruttonasjonalprodukt på 2/3 av gjennomsnittet i EF og svært høy arbeidsledighet (Heidar & Berntzen 1993: 125). I 1987 var den økonomiske krisen så alvorlig at det var fare for at Irland ville bli satt under administrasjon av det internasjonale pengefondet (IMF). Fianna Fáil-regjeringen tok i bruk virkemidler som sosialt partnerskap og skattepolitikk for å skape økonomisk vekst. Fagforbundene så lyst på at man fikk tilbake sentralt koordinerte forhandlinger, etter at bransjevisse forhandlinger hadde dominert i 1982-1987 (Wallace et al 2001). I 1987 fikk man den første sosiale pakten mellom partene i arbeidslivet, 'Programme for National Recovery' som ble etterfulgt at flere pakter helt til partnerskapet brast da finanskrisen rammet for alvor i 2009. De sosiale paktene fikk mye av æren for den økonomiske snuoperasjonen på 1990-tallet, men flere forhold, som skattepolitikken, bidro til den økonomiske suksessen. Man fikk mange utenlandske direkteinvesteringer på grunn av lav skatt på bedrifters profitt samt andre ordninger som gjorde det attraktivt for bedrifter å etablere seg. Videre tiltrakk den betydelige tilførselen av EU-midler investorer (Wallace et al 2001). Men avtalene var viktige ved at de bidro til en moderat lønnsvekst, en satsning på utdanning og til å integrere kvinner i lønnsarbeidet. På grunn av rollen de sosiale paktene spilte, var det en utbredt oppfatning av at Irland beveget seg henimot et mer korporativt system for arbeidslivsrelasjoner. Imidlertid

² Kan oversettes til 'skjebnens soldater' (Heidar & Berntzen, 1993:126).

argumenterte Teague (1995) for at innholdet i disse avtalene ikke kvalifiserte til merkelappen 'sosial korporatisme', men representerte en langt svakere korporatismevariant. Selv om tidsrommet for den empiriske undersøkelsen i denne avhandlingen slutter i 2008 kan det være interessant å nevne at flere mener at finanskrisen har vist at Irland hører hjemme i den liberale folden der markedsstyring prioriteres over velferd og sosiale aspekter (Kirby & Murphy 2011). Enda et argument for at Irland tilhører kategorien 'liberalt regime' er at Irland fortsatt ser ut til å ha Storbritannia som rollemodell ved viktige veivalg. Dette er historisk og kulturelt betinget, men henger også sammen med at Storbritannia fortsatt er landets viktigste handelspartner. Nærheten reflekteres også i diskusjoner om arbeidstidsregulering, for eksempel preget det diskusjonen om innføringen av ny arbeidstidslov i 1997. Da var man bekymret for at utenlandske investorer sammenliknet de to landene og at en mer restriktiv regulering av arbeidstid ville gjøre at de foretrakk Storbritannia (19 February 1997, Select Committee on enterprise and economic strategy, DÀIL ÉIREANN).

Når det gjelder regulering av arbeidstid, har EU-direktiver spilt en viktig rolle i Irland (Geoghegan 1985:93; Wallace et al 2004). Disse overnasjonale reguleringene har uten tvil hatt større betydning enn i Norge og Sverige. Grunnene til det er både at landene har hatt ulike standarder for arbeidsvilkår i utgangspunktet, men også at de har hatt ulike implementeringsmetoder. Direktivene om arbeidstid (93/104/EC) og deltid (97/81/EC) erstattet tidligere lovgivning i Irland, mens man i Norge og Sverige fylte ut eksisterende lovgivning med tillegg fra EU-direktivene. I Irland ble deltidsdirektivet sett som svært viktig for å sikre deltidsansattes rettigheter, mens det hadde mye mindre betydning i Norge og Sverige der mesteparten av slik regulering eksisterte fra før (Wallace et al 2004; Nergaard 2004; Ahlberg, 2003.) Når det gjaldt arbeidstidsdirektivet er det mer uvisst hvilke effekt den irske implementeringsmetoden hadde på kvaliteten på arbeidsvilkår (artikkel 1 og 3). Irland likner imidlertid Norge og Sverige når det gjelder forholdet mellom lovverk og tariffavtaler på arbeidstidsområdet. Lovens standarder kan i noen tilfeller fravikes ved kollektiv avtale.

Valg av bransje for sammenlikning

I og med at målet med denne avhandlingen er å studere hva som kjennetegner utviklingen i arbeidstidsregulering, er det ikke tilstrekkelig å utelukkende studere utviklingen nasjonalt. Det er en sammenheng mellom utviklingen på mikro-, meso- og makronivå, og derfor er det viktig å inkludere alle nivåer. Uten dette vil man ikke få en tilstrekkelig forståelse av utvikling og endring i arbeidslivsregulering (Marginson og Sisson 2004:20). Når det gjelder arbeidstid er forbindelsen mellom de ulike regulative nivåer særlig tett. For eksempel er det omfattende og komplekse forbindelser mellom lov og tariffavtaler når det gjelder blant annet fravik fra lovens grenser (Stokke 2004; McCann 2004). Loven er som regel mer generell, og utformet for å gi minimums- og

maksimumsbestemmelser som gjelder alle arbeidstakere. Den detaljerte og spesifikke reguleringen av arbeidstid finner vi i tariffavtaler på bransje- og bedriftsnivå. Videre er tariffavtaler for ulike bransjer svært forskjellige. Hyman (2001) og Brandl et al (2010) argumenterer for at det er så store forskjeller mellom bransjer i ulike land at det er grunn til å spørre hvorvidt det er rimelig å betrakte det nasjonale institusjonelle nivået som avgjørende for forholdet mellom arbeid og kapital i de ulike bransjene.

Mitt valg av bransje er bank. Grunnen til det er sammensatt. For det første ønsket jeg å studere den samme bransjen i alle land for å minimere sannsynligheten for at de forskjeller jeg finner er knyttet til forskjeller i produksjonsregimer. Jeg ønsker å drøfte betydningen av institusjonelle forhold for utviklingen innen arbeidstidsregulering. Selv om ordinær bankdrift rettet mot person- og bedriftskunder fortsatt er overveiende nasjonal, har også denne delen av bankbransjen blitt svært lik på tvers av landegrenser. Dette skyldes utviklingen innen teknologi, konkurranseforholdene og arbeidskraftens kompetanse (Regini et al 1999; Cutcher et al 2007). For det andre er det noen egenskaper ved bankbransjen som gjør den til et særlig interessant utgangspunkt for å studere utviklingen av arbeidstidsreguleringer. Denne bransjen utvikler arbeidstid i spenningsfeltet mellom sterk kollektiv styring og sterkt endringspress. Stabiliteten genereres av omfattende tariffavtaler, med lange historiske røtter og høy organisasjonsgrad. Endringspresset drives frem av hardere konkurranse, ny teknologi, økt fokus på service, ytelse og resultater. Blant annet reiser jeg spørsmål om hvordan fagorganisasjoner og tariffavtaler utfordres av nye trekk ved bankbransjen som for eksempel en mer resultatorientert arbeidskultur. Videre er bank en velegnet bransje fordi den har en høy andel kvinnelige arbeidstakere. Det gjør det mulig å utforske deltid på en meningsfull måte. Tidligere i teksten redegjorde jeg også for at tariffavtaler og forhandlinger er desentralisert på litt ulike måter i bankbransjen i de ulike landene. Det åpner for å undersøke interessante problemstillinger knyttet til hvordan desentralisering påvirker utviklingen av arbeidstidsreguleringer samt relasjonen mellom arbeid og kapital.

Når det gjelder arbeidslivsrelasjoner har bankbransjen i de tre landene vært løst koblet til det institusjonaliserte samarbeidet mellom sammenslutninger av arbeidsgivere, arbeidstakere og staten. I Norge og Sverige var det tradisjonelt hovedorganisasjonene³ som samarbeidet tettest med staten om makroøkonomisk styring. Føringerne for lønnsutvikling som er lagt i frontfagsforhandlinger har vært retningsgivende for bankbransjen også selv om den ikke har vært direkte involvert og bundet slik som LO-forbundene. I bankbransjen i de to nordiske landene har begge

³ Norsk og svensk LO på arbeidstakersiden og på arbeidsgiversiden var det N.A.F/NHO (Norge) og SAF (Sverige).

arbeidsgiverorganisasjonene, Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Bankinstituten Arbetsgivareorganisation, vært frittstående. Det vil si at de ikke har vært medlem i noen hovedorganisasjon. Både det norske Finansforbundet og det svenske Finansförbundet er tilsluttet henholdsvis Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Tjänstemännens Centralorganisation (TCO). Som hovedorganisasjoner skiller YS og TCO seg fra LO ved at de ikke organiserer ansatte innen industri, men snarere ulike former for 'hvitsnippyrker' innen både offentlig og privat sektor. TCO er ikke en forhandlende organisasjon, men opptre som en paraplyorganisasjon som tar ansvar for utredning og representasjon overfor myndighetene på vegne av medlemsforbundene. De direkte forhandlingene er ført på bransjenivå av de nasjonale fagforbundene (Isidorsson 2001:47). I YS kan det forhandles samordnet i hovedoppgjør dersom forbundene er enige om det, men det har ikke skjedd så langt. I mellomoppgjørene siden midten på 1990-tallet har imidlertid YS fått tillatelse fra sine forbund til å opptre samordnet (Stokke et al 2003:155)

I Irland var fagforbundet 'IBOA – the finance union' frittstående inntil 1992. Frem till 1992 var også arbeidsgiversiden koordinert, og partene møttes i bransjevise forhandlinger over lønns- og arbeidsvilkår. Etter en langvarig og tilspisset konflikt om åpningstider og lønn trakk arbeidsgiverne seg fra alle former for sentralisert samarbeid med IBOA. IBOA hadde tradisjon for å være mer militante enn forbundene i Norge og Sverige. I konflikten i 1992 fikk IBOA hjelp fra Irish Congress of Trade Unions (ICTU). IBOA gikk etter dette inn i ICTU og avsluttet dermed en 70 år lang tilværelse som isolert fra øvrig fagbevegelse (Hayes 1993).

Komparasjon av arbeidstidskategorier

Avhandlingen består av en undersøkelse av utviklingen av regler for overtid, deltid og normalarbeidstid. Disse kategoriene er meningsfulle og de anvendes vanligvis som kategorier i både statistisk og i analytisk forstand (se for eksempel Messenger et al 2004; Boulin et al 2006; O'Reilly & Fagan 1998; Ellingsæter 2009). Selv om disse arbeidstidskategoriene er relevante i ulike land er det komplisert å sammenlikne reguleringen av dem på tvers av landegrenser. Det er fordi reglene i landenes lovverk og tariffavtaler har dels ulike betegnelser og dels ulikt innhold. Utfordringen er å etablere prinsipielle dimensjoner i reguleringene som er generelle nok, og samtidig presise nok, til å fungere på tvers.

Jeg måtte gjøre en omfattende jobb for å kunne sammenlikne arbeidstidsreguleringene. Basert på gjennomgang av lover og avtaler, samt foreliggende litteratur (for eksempel Freyssinet & Michon 2003), kom jeg frem til hvilke prinsipielle dimensjoner som var viktigst innenfor hver av arbeidstidskategoriene. I artiklene om overtid og normalarbeidstid er disse presentert på en

skjematisk måte. I artikkelen om deltid har jeg valgt en annen fremgangsmåte. Siden det regulative fokuset på deltidsområdet de siste tiårene har vært å likestille deltidsansattes vilkår med heltidsansatte, valgte jeg ut tre mål for likestilling av deltidsarbeid som jeg sammenliknet på tvers av landene. Disse tre målene for likestilling var også basert på gjennomgang av lovverk, tariffavtaler og EUs deltidsdirektiv.

Når jeg har vært i tvil om hva detaljer i avtalene og lovene betyr, har jeg spurt om det i intervjuene. Det var spesielt utfordrende å forstå reguleringene i det irske caset, både i lovverket og tariffavtalene, fordi det er mest ulikt fra det norske caset som jeg kjenner best. For å sikre en god forståelse av det irske caset, gjennomførte jeg ekstra stor grad av 'member checking', i form av flere intervjuer i Irland.

Komparasjon over tid

Perioden som er undersøkt er fra 1980 til og med 2008. Begrunnelsen for valg av denne perioden er redegjort for tidligere og dreier seg om de ideologiske og organisatoriske omveltningene som skjedde fra 1980 og utover og som antas å ha hatt stor betydning for arbeidstidsreguleringer. Hensikten med å sammenlikne utviklingen over tid er å finne frem til perioder med forandringer og perioder med stabilitet, og deretter diskutere mulige forklaringer av utviklingen. Flere bidrag peker implisitt eller eksplisitt på at tidsfaktoren i seg selv er viktig for å forstå institusjonell endring. Noen mener at institusjonell endring er mest sannsynlig i kjølvannet av store kriser (Blyth 2002; Powell & DiMaggio, 1991), mens andre mener at institusjonell endring pågår som en kontinuerlig prosess (Mahoney & Thelen 2010). I denne avhandlingen legges det opp til et forskningsdesign som er i stand til å registrere begge typer endringer.

Når det gjelder lovverk og tariffavtaler har jeg kartlagt endringer for hele perioden. Imidlertid sammenlikner jeg også reguleringene med praksis. Selv om informasjon om praksis kun er fra ett tidspunkt, er intervjumaterialet verdifullt. Det er fordi det er vanskelig å vurdere betydningen av en regel uten å vite noe om hvordan den praktiseres. Det er velkjent at regler kan være 'sovende', eller at de til og med kan undergraves av fravikende praksis (Mahoney & Thelen 2010). Selv om kvaliteten på informasjonen om praksis ikke dekker hele tidsspennet fra 1980-2008, er intervjumaterialet verdifullt fordi det gir innsikt i hva reglene betyr, hvordan de anvendes og hvilke konsekvenser de har for partene i arbeidslivet. Likevel er intervjudata om forhold som ligger en stykke tilbake i tid heftet med større usikkerhet. Problemet ved slike erindringsdata er trolig større når det gjelder ukontroversielle og mindre hendelser, enn når det gjelder større og mer dramatiske hendelser.

Gjennomføring av undersøkelsen: Metode, data og etikk

I det følgende skal jeg beskrive hvordan de ulike delene av undersøkelsen er gjennomført.

Undersøkelsen er basert på flere tilnærminger: Dokumentstudier av lover, tariffavtaler og annet materiale, statistikk og kvalitative intervjuer. Forskningsprosessen var slik at jeg først gjorde dokumentstudier og utarbeidet intervjuguider på grunnlag av disse. Deretter valgte jeg ut bedrifter til studien. Neste fase var intervjuer med representanter for arbeidsgivere og arbeidstakere, både på bransjenivå og bedriftsnivå. Videre skaffet jeg til veie statistisk informasjon. Til slutt gjennomførte jeg analysearbeid og skrev artiklene. Etske problemstillinger dukket opp i ulike stadier i forskningsprosessen og de blir kommentert fortløpende i den kommende teksten.

Dokumentstudier

Underveis i det omstendelige arbeidet med å undersøke alle tariffavtaler og lovverk mellom 1980 og 2008, ble jeg stadig plaget av et spørsmål som Flyvbjerg (2006:237) har observert plager mange kvalitative forskere: Hvem vil være interessert i denne typen case på et så detaljert nivå? I veien frem mot de endelige fremstillingene har jeg gått i mange sidegater. Grunnen til at jeg gjorde det var ønsket å sjekke om antakelsene om dereguleringstrykket ble styrket, eller svekket når jeg gikk så detaljert til verks.

Når det gjaldt lovreguleringen, så leste jeg de ulike lovrevisjonene i perioden og kommenterte utgaver der det forelå. Dette var et ganske oversiktlig materiale i alle tre land. Men siden den institusjonelle oppbyggingen i Irland var mer ukjent for meg i utgangspunktet, fikk jeg hjelp av tjenestemenn i departementet som hadde ansvar for arbeidstidslovgivningen, Departement of Enterprise, Trade and Employment (DETE) til å finne frem til stenograferte utskrifter av komitébehandlingen av nye lover. Tjenestemennene svarte også velvillig på spørsmål om hvordan reglene fungerte, hva det er strid om o.s.v. Foreliggende materiale i form av akademiske analyser av utviklingen, var også viktig når det gjaldt å forstå endringer av arbeidstidsregler i lovverkene.

Når det gjaldt tariffavtalene, var det ganske ukomplisert å følge utviklingen i Norge og Sverige fordi bransjeavtalene reforhandles regelmessig, som regel hvert 4. år. Etter forhandlingene trykkes det opp avtaler for den nye perioden. Den nye avtalen inneholder alle gjeldende reguleringer, både dem som er endret og dem som forble uendret. Finansforbundet i Norge stilte sitt arkiv til disposisjon så jeg kunne hente ut relevant materiale. Det svenske Finansförbundet var hjelpsomme og sendte de avtalene jeg ba om. I Irland var det mer utfordrende å skaffe seg oversikt over utviklingen i arbeidstidsreglene i bankenes tariffavtaler fordi de blir re-forhandlet og trykkes opp mer

uregelmessig. For det første blir det ikke alltid re-forhandlet ny avtale umiddelbart etter at en gammel har utløpt. Dersom det ble forhandlet ny avtale, så var ikke disse trykket opp som komplette tariffavtaler over alle regulerte tema, slik som i Norge og Sverige. De inneholdt som regel bare nye bestemmelser. Reglens status var også vanskelige å fastslå. Selv om en avtale var utløpt og ikke fornyet, anså fagforbundet at den fortsatt gjaldt. Etter hvert viste det seg at arbeidsgiverne på bedriftsnivå i stor grad delte den oppfatningen. For å kunne gjøre dokumentstudier av det irske caset ble jeg nødt til å reise til Irland. Det irske fagforbundet, IBOA, stilte velvillig sitt arkiv til disposisjon, men arkivet var ikke så velordnet som i de to nordiske landene. På grunn av metoden for å revidere tariffavtaler og på grunn av ufullstendige arkiver, er det umulig å være sikker på at jeg har fått med alle endringer som er gjort av arbeidstidsreglene. Imidlertid er jeg temmelig sikker på at det viktigste er med, fordi jeg gikk igjennom det jeg fant med en representant som hadde arbeidet i IBOA siden sent på 1980-tallet og hadde god oversikt over utviklingen. Da jeg på et senere tidspunkt intervjuet arbeidsgiverne i den irske casebanken, viste det seg at de hadde noen av avtalene som manglet i IBOA sitt arkiv, og som de ga meg tilgang til. Uten hjelp fra fagforbund og ulike representanter for arbeidsgiversiden, ville det vært umulig å pusle sammen et tilnærmet komplett bilde av endringer i periode 1980-2008. Det at jeg fikk mest hjelp av fagforbundene til å finne frem materialet ser jeg som uproblematisk, og det var begrunnet i praktiske årsaker. I Norge sa også arbeidsgiverforeningen seg villig til å hjelpe, men fagforbundet hadde et arkiv som var bedre bemannet. Det samme var tilfellet i Sverige.

Systematisering av arbeidstidsreglene og utforming av intervjuguider

Basert på dokumentstudiene utarbeidet jeg skjematisk oversikter over reguleringen av overtid, deltid og normalarbeidstid, og dernest hvordan reglene utviklet seg i perioden. Disse oversiktene er vedlagt (se vedlegg 1). Disse skjemaene ble viktige for utforming av intervjuguider fordi de bidro til systematikk, til å identifisere prinsipielle dimensjoner i arbeidstidsregulering og de viste hvor det hadde skjedd mye endring. Intervjuguidene dekker de samme temaene på tvers av landegrensene. De er i hovedsak like, men noe tilpasset spesielle forhold i de enkelte land. Intervjuguidene la opp til semistrukturerte intervjuer i den forstand at de åpner for å forfølge temaer som ikke var forutsett. Eksempel på intervjuguide er vedlagt (se vedlegg 2).

Valg av bedrifter for komparasjon

Tidlig i prosjektet ble jeg klar over at desentralisering av arbeidstidsreglene hadde funnet sted i alle tre land i løpet av 1990-tallet og at det trolig ville bli nødvendig å inkludere bedriftsnivået for å få en god oversikt over utviklingen.

Norge og Sverige har litt ulike systemer. I Norge ble bransjeavtalen omgjort til en rammeavtale i 1998, noe som gjorde det obligatorisk å inngå mer detaljerte bedriftsavtaler. Partene på bransjenivå hadde disse avtalene i sitt arkiv, men de hadde ikke noen generell og systematisert oversikt over innholdet i dem. De kunne heller ikke gi meg tilgang til bedriftenes avtaler uten bedriftenes samtykke.

I Sverige hadde desentraliseringen av arbeidstid foregått på en litt annen måte. Her var det siden sent på 1980-tallet utviklet flere skjema for avvikende/fleksibel arbeidstid i bransjeavtalen som måtte utfylles med bedriftsavtaler dersom de ble tatt i bruk. Fagforbundet i Sverige forholdt seg til utviklingen på bedriftsnivå på samme måte som sin norske søsterorganisasjon. I Irland hadde forhandlingene på nasjonalt nivå opphørt i 1992.

Valg av bedrifter var utfordrende. Av praktiske årsaker valgte jeg bare én bank i hvert land. Ulempen ved å undersøke bare én bank oppveies til en viss grad av at bankene jeg har undersøkt er store og sysselsetter en betydelig andel av landenes bankansatte. Eierkonsentrasjonen er stor i bank, som følge av bølger av oppkjøp og sammenslåinger som har preget bransjen siden 1980-tallet (Regini et al 1999). I alle tre land finnes relativt få banker og de største har betydelige markedsandeler. Kriteriene for valg av banker var at de hadde sammenliknbar størrelse i form av markedsandeler og antall ansatte. Videre var det viktig at de hadde noenlunde likeartet produktspekter og at de holdt på med 'ordinær bankdrift' (retail) knyttet til personkundemarkedet og bedriftskundemarked. Det er stort sett ansatte innenfor disse områdene i bank som er organisert og har sine arbeidsvilkår regulert av tariffavtaler.

Selv om bankene er sammenliknbare langs viktige dimensjoner som størrelse, markedsandel, produktspekter og organisasjonsgrad, knytter det seg representativitetsproblemer til valg av banker, særlig til den irske. I Norge var ikke valg av bank så problematisk siden jeg selv hadde oversikt over bransjen, og valgte den banken jeg mente passet best. Jeg kontaktet partene i banken direkte. I Sverige og i Irland fikk jeg hjelp av fagforbundene, Finansförbundet og IBOA, til å velge banker basert på de kriteriene jeg hadde spesifisert. I Irland gjorde IBOA det klart at de foreslo den banken der de hadde det beste samarbeidet og de beste avtalene. De mente at det ville bli vanskelig å skaffe meg adgang til intervjuer der og nær sagt umulig i andre banker. Dette ble begrunnet med at bankene fikk mange henvendelser fra studenter og andre. Det å skaffe seg tilgang uten hjelp ville vært svært vanskelig for en utenlandsk forsker, og selv med hjelp fra IBOA tok det mye tid og mange purringer å få en intervjuavtale på plass. Derfor valgte jeg banken IBOA foreslo. Men siden dette er den beste banken i et fagforeningsperspektiv, er trolig kvaliteten på arbeidsvilkår og arbeidslivsrelasjoner bedre

enn i resten av bransjen. Dette er en skjevhet som må tas i betraktning når materialet fortolkes. Denne skjevheten kan også brukes strategisk når det gjelder generalisering. Den valgte banken kan ses som et *kritisk case* (Flyvbjerg 1993: 151) fordi den er den beste banken i et arbeidstakerperspektiv. Logikken i kritiske case er som følger: Hvis en gitt type arbeidstidsregel ikke finnes i denne banken, er det ikke sannsynlig at den finnes i andre irske banker heller.

I Sverige var jeg også avhengig av hjelp fra fagforbundet til å plukke ut en bank. Det svenske Finansförbundet valgte ut en bank som passet ut fra kriteriene, men jeg fikk ikke inntrykk av at det var spesielt gunstig klima mellom partene, eller at arbeidsvilkårene var avvikende på noen måte.

Statistikk

I forbindelse med deltidstemaet er det hentet inn statistikk som beskriver omfanget av deltid nasjonalt og i bankbransjen over tid i perioden 1980-2008. Tallene er også fordelt på kjønn. Statistikken ble levert av de statistiske sentralbyråene i hvert land, det vil si Central Statistics Office i Irland, Statistisk Sentralbyrå i Norge og Statistiska centralbyrån i Sverige. I artikkelen om deltid redegjøres det for tekniske og definisjonsmessige aspekter ved tallene. I forbindelse med deltidstemaet leverte også bankene enkelte oversikter over deltid fordelt på kjønn og stillingskategorier. Denne informasjonen er ikke helt fullstendig, særlig ikke for Sverige. Oversiktene er fra ett tidspunkt i 2008. Tallmaterialet er nyttig for å vurdere hvordan reguleringene anvendes.

Rekruttering av informanter og gjennomføring av intervjuer

Intervjuene ble gjennomført i 2007 og i 2008 med representanter for arbeidsgiver og arbeidstakere, både på bransjenivå og på bedriftsnivå. Jeg gjennomførte intervjuene på bransjenivå først og senere på bedriftsnivå. Rekrutteringen av informanter i andre land er krevende, og der var jeg mer avhengig av 'sponsorer' for å komme i kontakt med informantene. Felles for all rekrutteringen var at potensielle intervjuobjekter ble kontaktet per e-post der jeg la ved en kort beskrivelse av mitt PhD-prosjekt. Forut for selve intervjuene sendte jeg også intervjuguiden til informantene. Informantene fikk forsikringer om konfidensialitet og anonymitet da jeg kontaktet dem. Jeg ønsket primært å intervju informasjonrike aktører, det vil si folk med god innsikt i arbeidstidsfeltet og som hadde arbeidet lenge med disse temaene.

På bransjenivå i Norge stilte begge parter med representanter som hadde arbeidet med disse spørsmålene siden 1980-tallet. De norske partene var behjelpelige med å skaffe navn på kontaktpersoner i sine søsterorganisasjoner i Sverige. På bedriftsnivå i Norge tok jeg selv kontakt

med partene, det vil si hovedtillitsvalgte og HR-sjefen. Disse stilte selv opp på intervjuene. Begge hadde lang erfaring i sitt arbeid.

På bransjenivå i Sverige hadde også arbeidstakerrepresentanten svært lang fartstid, mens representanten for arbeidsgiverforeningen hadde arbeidet innenfor bankbransjen i kortere tid. Den kortere erfaringen til arbeidsgiverrepresentanten var en ulempe fordi hun i liten grad kunne kommentere forhold som lå mer enn fem år tilbake i tid. På bedriftsnivå i Sverige ble en hovedtillitsvalgt rekruttert gjennom fagforbundet på bransjenivå. Arbeidsgiverrepresentanten fra den samme banken ønsket ikke å stille til intervju. Den hovedtillitsvalgte mente at det muligens hang sammen med at arbeidstidsspørsmålet var omstridt. Jeg ba om hjelp til å rekruttere arbeidsgiverrepresentanten gjennom den hovedtillitsvalgte. Kanskje hadde jeg lyktes bedre i å rekruttere arbeidsgiverrepresentanten i den svenske banken dersom jeg hadde gått via arbeidsgivernes bransjeorganisasjon, men dette er uvisst. Bransjeorganisasjonens representant mente at motviljen mot å stille opp også kunne skyldes generell travelhet og at lederne i banker får mange forespørsler om å stille opp i ulike sammenhenger. Uansett hva grunnen var, er det uheldig for avhandlingen at dette intervjuet mangler. Selv om de svenske arbeidsgiverne er representert ved bransjeorganisasjonen, har ofte arbeidsgiverne på bedriftsnivå et annet perspektiv på arbeidstidsregulering fordi de er tettere på praksis.

I Irland var det vanskeligere å få tilgang til informanter. Den første kontakten i Irland ble etablert via en irsk forskerkollega. Han satte meg i kontakt med representanten i arbeidstakernes bransjeorganisasjon, som ble min viktigste informant i Irland. Informanten var behjelpelig med å skaffe tariffavtalene, kontakter i departementet (DETE) og informanter på bedriftsnivå. Det tok lang tid og mange purringer for å få intervjuet med arbeidsgiverrepresentanten i den irske banken på plass, men det må understrekes at de var meget villige til å bistå med opplysninger både under og etter intervjuet.

Alle intervjuene ble gjennomført på informantenes arbeidsplass, totalt 11 på bransje og bedriftsnivå i bankene, samt ett i det irske departementet (DETE). Innledningsvis i intervjuene avtalte vi i hvilken grad informantene og de aktuelle bankene skulle anonymiseres. Intervjuene ble tatt opp med lydopptaker og senere transkribert. Det korteste intervjuet varte en time og det lengste varte i nesten tre timer. Alle informantene hadde satt av nok tid til at vi kom gjennom intervjuguiden. Informantene hadde lest intervjuguiden, og visste hva jeg var interessert i. Det kan innvendes at en slik fremgangsmåte kan virke begrensende på informantene, og at det gir lite rom for tema forskeren

ikke har forutsett. Jeg forsøkte å bøte på dette problemet ved spørre informantene om de hadde observert utvikling på feltet som ikke var dekket i intervjuguiden.

Intervjuene ble senere analysert. Dette foregikk ved gjentatte gjennomlesninger i forbindelse med skriving av de ulike artiklene. Selv om spørsmålene i intervjuguiden var gruppert innunder ulike tema, beholdt jeg utskriftene som hele tekster gjennom analyseprosessen. Det ulike temaene er overlappende og av og til dukker opplysninger som er relevante for ett av temaene opp på 'feil' sted i intervjuguiden. Fordi det totale antallet intervjuer ikke var mer enn 12, foretok jeg ingen spesiell koding, systematisering, eller reduksjon av data utover de gjentatte gjennomlesningene der jeg merket av relevante passasjer. Ved nye gjennomlesninger fant jeg stadig nye elementer som var relevante. Det er trolig fordi mine perspektiver utviklet seg etter hvert som jeg leste annen forskning og kom videre med skrivearbeidet.

Fremstilling av casene, bruk av sitater og personvern

De største etiske utfordringene i prosjektet er knyttet til hvordan jeg fremstiller informantene. De ble lovet en viss grad av anonymitet. Intervjuene berører ikke personlige eller sensitive opplysninger, men handler om utvikling av arbeidstidsreguleringer og organisasjonenes strategier i denne sammenhengen. De intervjuede er i så måte ikke intervjuet som privatpersoner, men som representere for organisasjoner. Likevel er arbeidstidsfeltet dels kontroversielt, og jeg antok at informantene ville snakke friere dersom de ble anonymisert i fremstillingen. Imidlertid er de ikke fullstendig anonymisert. Jeg har ikke brukt informantens navn, og jeg har gitt dem mer generelle stillingstitler for å maskere deres identitet. Men jeg har oppgitt nasjonal tilknytning, nivåtilknytning (bransje versus bedrift) og partstilknytning (arbeidsgiver eller arbeidstaker). Uten å oppgi denne informasjonen ville fremstillingen av informantens utsagn hatt begrenset verdi for analysen. For å bøte på dette problemet har de fått anledning til å lese gjennom sitater før artiklene er publisert.

Bankene er anonymisert, men også her er det en vanskelig balansegang mellom å anonymisere casene tilstrekkelig og å gjøre gode nok beskrivelser av vesentlige kjennetegn. For å anonymisere har jeg ikke brukt bankenes navn og jeg har heller ikke angitt det eksakt antall ansatte, men rundet opp, eller ned til nærmeste hundre. Likevel vil det være mulig å identifisere bankene for en leser som har god kunnskap om de nasjonale bankmarkedene. Dette problemet reduseres noe ved at både HR-sjefene og de tillitsvalgte som er intervjuet har fått anledning til å lese gjennom artiklene.

Det ble søkt om ettergodkjenning hos Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) etter at datainnsamlingen var foretatt. Grunn til at jeg ikke meldte prosjektet i forkant var at jeg ikke vurderte de opplysningen jeg samlet inn som sensitive personopplysninger. Da jeg senere ble i tvil om prosjektet likevel var meldepliktig, meldte jeg det og søkte om godkjenning i etterkant. NSD skrev i sin vurdering av prosjektet at det var meldepliktig fordi det er behandlet personopplysninger med elektroniske hjelpemidler. Dette er korrekt i og med at jeg har operert med e-postadresser til informantene. Disse e-postadressene kan imidlertid ikke knyttes til intervjuutskriftene. Intervjuutskriftene har kun vært merket med nasjonalitet, part (arbeidsgiver/arbeidstaker) og nivå (bransje/bedrift). NSD konkluderer slik:

' På bakgrunn av dette (informasjonen informantene har fått, min tilføyelse), er det ombudets vurdering at informantene har vært godt informert om prosjektet, og at de ved å aktivt delta i intervju har avgitt gyldige samtykker til deltakelse. Sett bort i fra at prosjektet ikke ble meldt til personvernombudet før etter at behandlingen av personopplysninger var fullført, så er det ombudets vurdering at prosjektet har blitt gjennomført i henhold til personopplysningslovens grunnkrav til behandling av personopplysninger' (brev fra NSD datert 14.3.2011)

Alle artiklene bruker enkelte sitater for å illustrere poenger. Direkte feilsitering er det liten risiko for i og med at intervjuene ble tatt opp på lydbånd og transkribert. Imidlertid er det risiko for at informanter følger seg misforstått, eller at sitatene settes inn i en sammenheng de ikke var mente for. Som forsker har jeg brukt min erfaring og mitt skjønn for å unngå denne typen feil presentasjon av informanter. Jeg har også tilbudt informantene å lese gjennom og sendt dem hele artikkelutkastet og angitt hvilke sider de er sitert på. Et problem ved informantenes mulighet til å sjekke hvordan de er fremstilt er knyttet til den siste artikkelen. Jeg har skrevet den på norsk og dermed har ikke de irske informantene mulighet til å sjekke hvordan de er fremstilt.

Sammendrag av artiklene

Artikkel 1

Nicolaisen, H. (2011) 'Changes in the regulation of overtime under different collective bargaining regimes: A comparison of Irish, Norwegian and Swedish banking'. *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1): 5-23.

I artikkel 1 undersøkes hvordan overtidsreguleringer har endret seg mellom 1980 og 2008 i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige. Overtidsregler er viktig fordi de berører bedrifters konkurranseevne, de ansattes helse og tidsvelferd, likestilling mellom kjønnene og kampen om kontroll over arbeidsvilkår. Overtidsregimer er i rask endring fordi det er et press for deregulering, og fordi nyere former for arbeidstidsfleksibilitet ses som mer egnet enn overtid. Bank er en interessant bransje i denne sammenhengen fordi bransjen representerer en kombinasjon av institusjonell treghet og endringspress. Tregheten består i et omfattende avtaleverk som forhandles mellom arbeidsgivere og sterke fagorganisasjoner. Endringspresset kom for alvor med finanskrisen på 1980-tallet som innledet en fundamental transformasjon av bransjen, der økt internasjonalt konkurranse er et viktig element. I en mer desentralisert organisasjonsstruktur har det vokst frem en mer desentralisert regulering av arbeidstid og en mer resultatorientert arbeidstidslogikk. Resultatorientert arbeidstidslogikk kjennetegnes av at de ansatte måles ut fra resultatet de leverer snarere enn antall timer de er på jobb, og at de ansatte ser selvregulering av arbeidstid som naturlig. Når det gjelder desentralisering av forhandlinger er det observert at arbeidsgivere profiterer mest på det. I artikkelen sammenlikner jeg utvikling av overtidsreguleringer i tre land der forhandlinger om arbeidstid er desentralisert i ulik grad. Irland er et eksempel på 'uorganisert desentralisering'. Etter 1992 forhandles bankbransjens arbeidstider kun på bedriftsnivå. I Norge og Sverige har forhandlingssystemene gjennomgått svakt forskjellige varianter av 'organisert desentralisering' i løpet av 1990-tallet.

Hvordan påvirkes overtidsreguleringene av endringene i bransjen? Er de stabile, eller blir de svekket eller fortrent av funksjonelle alternativer som harmonerer med nye former for fleksibilitet? Dessuten undersøkes det om det er noen former for ubalanse mellom reglene og praksis. En slik ubalanse kan true institusjonell stabilitet over tid.

Undersøkelsen viser at overtid fortsatt er en av de viktigste typene av arbeidstidsfleksibilitet i bank, selv om alternative fleksibilitetsskjema er introdusert. Overtidsreguleringene tilpasses forsiktig til nye utfordringer. På bedriftsnivå har de fleste nye reglene en prosedyremessig karakter, og ses som

avgjørende for å kontrollere bruk av overtid. Disse reguleringene er trolig enklere å endre enn substansielle regler fordi det hefter mindre symbolsk mening ved dem enn ved historiske kompromisser om for eksempel størrelsen på overtidsbetaling.

Når det gjelder spørsmålet om hvordan overtidsregulering utvikler seg under ulike typer desentraliserte forhandlingsystemer, så finner vi, ikke overraskende, at reguleringene er færre og generelt mindre gunstige for arbeidstakerne i Irland. Imidlertid var de fleste av disse forskjellene etablert før 1992, da det sentrale forhandlingsystemet kollapset. Dermed kan forskjellene neppe forklares med den uorganiserte desentraliseringen i Irland, men snarere med tilhørighet til ulike arbeidslivs- og velferdstradisjoner. Imidlertid ser det ut til at det er rom for å inngå nye avtaler for å løse bedriftsspesifikke utfordringer i alle de tre systemene. Eksempler på dette er bedriftsvise avtaler som er opprettet for å redusere overtid i de undersøkte bankene i Irland og Sverige. Når det gjelder koordinering av avtalevilkår mellom bankene så foregår dette mer systematisk og institusjonalisert i de skandinaviske systemene med flernivåforhandlinger. Men også i Irland er det en uformell koordinering fra sak til sak, en metode som er svært arbeidskrevende for det irske fagforbundet. Hvis man sammenlikner systemene i Norge og Sverige ser det ut til at det norske systemet, med en sentral rammeavtale som fylles ut med bransjeavtale, har gitt et system som er enklere å anvende enn det svenske. De mange skjemaene på sentralt nivå i Sverige, har gjort arbeidstidsbestemmelsene uoversiktlige og partene har startet et arbeid med å forenkle dem.

Imidlertid ser det ut til at fremveksten av en mer resultatorientert arbeidskultur i bank er forbundet med ubetalt overtid på en måte som undergraver overtidsreguleringene. For det første er det observert at ansatte jobber uregistrert overtid for og nå salgsmål. For det andre bidrar økt bruk av avspasering til at overtid forblir ubetalt. Dette er fordi avspasering, i motsetning til pengekompensasjon, har en tendens til å forbli urealisert på grunn av stort arbeidspress og lav bemanning. Dette ser ut til å være en bransjekarakteristikk som går på tvers av de nasjonale institusjonelle forskjellene og som viser at overtid ikke kan forstås adskilt fra den videre utviklingen av fleksibilitet og ytelsesorientering som preger denne delen av arbeidslivet.

Artikkel 2

Nicolaisen, H. (2011). 'Increasingly equalized? A Study of Part-Time Work in 'Old' and 'New' Part-Time Work Regimes'. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1 (1), 1-23.

Likestilling av deltidsarbeid og heltidsarbeid anses som viktig både for å øke likestilling mellom kjønnene, for å øke sysselsettingen og for å bedre arbeidsvilkårene til deltidsarbeidere. I denne

artikkelen sammenlikner jeg hvorvidt reguleringen av deltid er blitt mer likestilt med heltid i perioden 1980-2008 i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige. I artikkelen sammenliknes land som er i ulike faser når det gjelder å tilpasse seg til deltidarbeid. I Irland entret ikke kvinner arbeidsmarkedet for alvor før på 1990-tallet, mens de nordiske kvinnenes inntog startet tidlig på 1970-tallet. På bakgrunn av dette og på bakgrunn av forskjeller mellom landene, forventer jeg at deltidarbeid er mer likestilt med heltidarbeid i Norge og Sverige enn i Irland.

Likestillingen mellom heltid og deltid i reguleringene perioden 1980 – 2008 vurderes ut fra 3 dimensjoner: 1) tilgang til arbeid, 2) arbeidsvilkår og 3) karrieremuligheter.

I alle tre land har jeg undersøkt hvordan deltid er regulert gjennom de nasjonale lovverkene, herunder implementeringen av EU sitt direktiv for deltid (97/81/EC). Bankbransjen studeres på tvers av landegrensene for å sikre at det man sammenlikner er mest mulig likt. Bankbransjen er egnet som utgangspunkt for å studere likestilling av deltidarbeid fordi bransjen har en høy andel kvinnelige sysselsatte, og generelt er kjent for gode arbeidsvilkår for ansatte. Hvis deltidarbeid er mindre gunstig her, er det grunn til å forvente at deltidarbeid er forbundet med ulemper i andre deler av arbeidslivet også.

Av alle arbeidstidskategorier ses deltid som den sterkeste kjønne i arbeidslivsforskningen. En større andel menn i deltidarbeid ses ofte som en indikator på at deltid er i ferd med å bli mer likestilt med heltidarbeid. Slik vil det også bli brukt i denne studien, i tillegg til at jeg undersøker hvorvidt regulering av deltid og heltid er likestilte langs de tre dimensjonene som er nevnt over.

Undersøkelsen viser at deltidarbeid fortsatt er sterkt kjønnsdelt, og at andelen menn som jobber deltid ikke har økt i særlig grad på noe nivå. Dette gjelder også i de to nordiske landene, der en større endring var forventet. Undersøkelsen av de formelle reguleringene viser at deltid er mer likestilt med heltid i disse landene når det gjelder tilgang til arbeid, mens arbeidsvilkår er likestilt i alle tre land. Imidlertid er reguleringen av lik rett til karriere og forfremmelse svak i alle tre land.

Intervjuundersøkelsen viser også at det er på dette punktet det er mest problemer i praksis. Dette tyder på at ulempene knyttet til deltidarbeid ikke nødvendigvis forsvinner over tid. Det kan se ut til at fullstendig likestilling mellom deltid og heltid dels hindres av svake reguleringer. Et annet hinder synes å ligge i på det kulturelle planet. Mens karriereproblemer for deltidarbeidende er kontroversielt og ansett som 'under endring' i det irske caset, er dette temaet nærmest fraværende i de to nordiske casene. Basert på disse tre casene kan det kan altså se ut til at full likestilling hindres av en gradvis normalisering over tid av de ulempene som er knyttet til deltidarbeid og kategorien 'arbeidende mødre'.

Artikkel 3

'Farvel til normalarbeidsdagen? En studie av endring i Irland, Norge og Sverige'. (Revidert og gjeninnsendt, Juni 2011, *Tidsskrift for samfunnsforskning*).

I tiden etter 1980 har ideer om fleksibilitet og deregulering preget debatter om arbeidstid. Normalarbeidsdagen ses som passé, og både arbeidsgivere og arbeidstakere har fått mer varierte preferanser knyttet til arbeidstid. I denne artikkelen undersøker jeg hvordan den regulerte normalarbeidsdagen faktisk har utviklet seg i løpet av de siste 30 år. Spørsmålet er hvorvidt antakelsene om fleksibilisering og deregulering holder når vi gjør detaljerte undersøkelser av hvordan lovverk og tariffavtaler har utviklet seg. Den regulerte normalarbeidsdagen består av flere komponenter. Disse er stort sett de samme på tvers av landegrensene, selv om innholdet varierer en del. De grunnleggende komponentene er lengde og plassering, mens regler for fravik og kompensasjon utgjør viktige støtteregler. Komparative studier av land viser at dereguleringstrykket er absorbert på ulike måter, og at det har hatt sterkest påvirkning i land med svake kollektive forhandlingsmodeller.

I artikkelen undersøker jeg hvordan normalarbeidsdagen endrer seg langs de regulative dimensjonene i Irland, Norge og Sverige i perioden 1980-2008. Et viktig spørsmål er om utviklingen i de tre landene er preget av likhet eller forskjeller. Irland er kjent som en liberalistisk markedsøkonomi og forventes å være mer mottakelig for dereguleringstrykket enn Norge og Sverige der det er sterke tradisjoner for korporativ styring av økonomi og politikk. Utviklingen diskuteres med utgangspunkt i to ulike teoretiske tilnærminger til institusjonell endring. Mens den ene tilnærmingen forstår institusjonell endring som preget av stabilitet og nasjonal stivhengighet, forstår en nyere retning institusjonell endring som en kontinuerlig prosess som også er drevet innenfra. For å sikre at det som sammenliknes på tvers av land er mest mulig likt, er bankbransjen valgt som case.

I det store viser denne studien at selv om mange av normalarbeidsdagens reguleringer er intakt, så er de blitt mer fleksible i årene etter 1980. Selv om regulering av normalarbeidsdagen er svakest i Irland, har det kommet ganske store innslag av markedstilpasning også i Norge og Sverige. Og selv om de typiske forskjellene mellom landene er intakte, og reproduseres i noen grad, så er det stor grad av likhet i noen av de nye arbeidstidsreglene. En av de største endringene i alle tre land, nye regler for mer usosial arbeidstid, har store fellestrekk og ses som forløst av bankkrisen på 1980- og 1990-tallet. Dette støtter konvensjonell institusjonell teori i at eksogene sjokk er sentralt for å forstå institusjonell endring. Imidlertid kompliseres bildet av endring fordi vi i alle tre land også finner betydelig endring frembrakt av gradvise, og isolert sett udramatiske regelendringer. Ett eksempel på

dette er reglene for avspasering. Generelt har nye regler for avspasering i møte med en mer resultatorientert arbeidskultur ført til mer usosial arbeidstid, som i mindre grad kompenseres. Dette er en likhet som bare kommer til syne fordi vi har studert institusjonell endring på detaljert nivå over en lengre periode.

Oppsummering og konklusjon

De overordnede problemstillingene for dette dokumentet, avhandlingens sammendrag, var:

1) Hva kjennetegner utviklingen av arbeidstidsreguleringer i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige de siste tre tiår?

2) I hvilken grad kan vi forstå utviklingen av nasjonale arbeidstidsreguleringer som et uttrykk for institusjonell stabilitet og nasjonal stivhengighet?

Først vil jeg oppsummere de viktigste kjennetegnene ved utviklingen av arbeidstidsregulering. Denne beskrivelsen blir senere brukt til å drøfte hvorvidt endringene støtter tesen om et internasjonalt dereguleringstrykk, eller tesen om institusjonell stabilitet og nasjonal stivhengighet. Jeg vil også knytte betraktninger om generaliseringsmuligheter til enkelte observasjoner.

Den detaljerte studien av arbeidstidsregulering over en lengre periode hadde, som nevnt, flere grunner. En av dem var at studier av arbeidstidsreguleringer ofte anlegger et smalt fokus og konkluderer om utviklingen på basis av relativt få dimensjoner ved arbeidstid, for eksempel arbeidstidens lengde. Jeg ønsket å se om vi får en annen forståelse av utviklingen av arbeidstidsregulering ved å undersøke flere dimensjoner. Jeg har også argumentert for at det er interessant å undersøke om de antatte forskjellene mellom landenes arbeidstidsregulering holder gitt et slikt forskningsdesign. Dette forskningsdesignet er også egnet til å diskutere ulike forståelser av institusjonell endring fordi det gir mulighet til å fange opp både små inkrementelle endringer og store dramatiske endringer over en periode på nesten 30 år.

Hva kjennetegner utviklingen av arbeidstidsreguleringer i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige de siste tre tiår?

Spørsmålet om hva som kjennetegner utviklingen av arbeidstidsreguleringer i de tre landene i den aktuelle perioden er undersøkt for arbeidstidskategoriene overtid, normalarbeidstid og deltid.

Artiklene om overtid, normalarbeidstid og deltid konkluderer med at den tradisjonelle reguleringen av arbeidstid i hovedsak er videreført i alle tre land, og at utviklingen mellom 1980 og 2008 snarere går i retning av *flere* reguleringer enn *færre*. Likevel er det ikke riktig å si at bildet er preget av entydig stabilitet gitt den store tilveksten av nye regler og den betydelige endringen i hvordan regler anvendes. I det følgende vil jeg beskrive de viktigste endringene i lovregulering og så i bankbransjens kollektive avtaler.

Temaene deltid, normalarbeidstid og overtid er skilt ut i egne artikler. Imidlertid er det slik at ansatte på deltidskontrakter berøres av de fleste reglene som tilhører kategoriene overtid og normalarbeidstid. De spesifikke reglene for deltidsarbeid kommer i tillegg.

Endringer i lovene

På lovsiden er det stor grad av stabilitet i Norge og Sverige, men ikke i Irland. Dette skyldes at Irland i 1997 byttet ut sin tidligere arbeidstidslovgivning med EUs arbeidstidsdirektiv. Hovedprinsippet for arbeidstidsregulering i direktivet er gjennomsnittsberegning over uken. Med innføringen av gjennomsnittsberegning forsvant mange av de gamle reglene, deriblant begrepet 'overtid' og overtidkompensasjon. Når det gjaldt normalarbeidstid, forsvant de gamle reglene for arbeidstidens lengde og plassering, selv om arbeidsdagen fortsatt begrenses i noen grad av regler for nattarbeid og hviletid. Hensikten med EUs arbeidstidsdirektiv var å sikre både fleksibilitet og minimumsstandarder for arbeidstid. Imidlertid medførte direktivet en deregulering av både normalarbeidsdag og overtidregulering i Irland. Dette er en konsekvens av EU-direktivet som er lite belyst. I Norge og Sverige ble direktivet innført uten at man fjernet de gamle reglene. Dermed fikk det ikke like stor betydning i de to nordiske landene. I praksis har imidlertid de nye reglene relativt liten betydning for irsk bankbransje i og med at tariffavtalen fortsatt regulerer overtid og normalarbeidstid.

Denne observasjonen kan trolig si noe mer generelt om lovregulering av arbeidstid i europeiske land. De fleste europeiske land har implementert, eller skal implementere, EUs arbeidstidsdirektiv. Det er sannsynliggjort at regulering av overtid og normalarbeidstid i et land påvirkes av hvilken metode landet velger for implementering av direktivet. Det er sannsynlig at tradisjonell regulering av overtid og normalarbeidstid svekkes dersom implementering av EU direktivet skjer ved at gamle regler fjernes.

Endringer i tariffavtalene

Mer usosial arbeidstid

Selv om tariffavtalene er ganske uendrede i sin regulering av overtid og normalarbeidstid, blir bildet av stabilitet forstyrret når man ser på nye regler som er lagt til *på toppen av de gamle*. I alle tre land er det innført arbeidstidsregler som gjør det mulig å ha mer varierte åpningstider i løpet av 1990-tallet. Reglene har litt ulike benevelser i de tre landene, men jeg vil referere til dem som regler for usosial arbeidstid fordi de innebærer at arbeidstiden i større grad kan fravike en tradisjonell normalarbeidsdag mellom 8 -16 (Norge), 7-17.30 (Sverige) og 9-17 (Irland). Reglene for usosial arbeidstid har ikke foretrekk over overtidregler i noen av landene og de er heller ikke noen direkte konkurrent til overtid. For det første åpner de ikke for å arbeide flere timer enn ordinært, noe overtid

gjør. For det andre kan de ikke brukes individuelt eller spontant slik overtid kan. De skal anvendes for hele arbeidsgrupper på en planlagt og regelmessig basis. Imidlertid berøres normalarbeidsdagen mer direkte av reglene for usosial arbeidstid enn den gjør av overtidsreglene. Det er fordi de representerer et vesentlig brudd med '8-16'-reguleringene som regulerte plassering av arbeidstid i bankbransjen fra ca 1950/60-tallet. I Norge og Sverige er en slik plassering av normalarbeidsdagen formelt regulert, mens det er en etablert praksis i Irland. Det er også verdt å nevne at det i Sverige har vært strid rundt hvorvidt individuelle arbeidstakere skal ha rett til å nekte å delta i ordningen. I praksis ble usosial arbeidstid stoppet dersom en av de berørte ansatte nektet å delta. Dette ble endret i 2009, og nå trengs ikke lengre individuell godkjenning, men godkjenning via kollektive forhandlinger på bedriftsnivå. Denne undersøkelsen viser at striden om arbeidstidsreguleringer i senere tid handler vel så mye om *når* det kan jobbes som *hvor lenge* det kan jobbes, noe som harmonerer med funn i annen arbeidstidsforskning (Messenger 2011; Rubery et al 2006).

Vi vet at regelendringer i seg selv ikke nødvendigvis påvirker praksis (Thomlinson 2006), eller at man kan få delvis ulike praksiser til tross for samme regler. Denne undersøkelsen viser at reglene for usosial arbeidstid er lite brukt i Norge og Irland, men siden begynnelsen av 2000-tallet har de vært mye mer brukt i Sverige. I Sverige har det blitt vanlig med kvelds- og helgeåpne banker i de største byene. Den omfattende bruken av de nye reglene startet med at en nyfusjonert bank begynte å bruke dem som en strategi for å tiltrekke kunder. Dermed fulgte de andre svenske bankene etter. Mot slutten av 2010 var det tegn til at det samme kan skje i Norge. Konsernsjefen i Norges største bank uttalte til Aftenposten (23.12.2010) at 'åtte-til-fire-samfunnet' er borte for lengst og at de vil kveldsåpne banken for å være mer tilgjengelige for kunden. Det kan altså se ut til at 1990-tallets ideer om selvbetjeningsteknologi som dominerende strategi overfor kundene er i ferd med å bli avløst av nye ideer om markedsstrategier og kundebehov. Dette illustrerer at ideer er viktig for å forstå institusjonell endring (Campbell 2002). Det ser ut som om regelendringene som ble gjort på 1990-tallet er i ferd med å få stor betydning ca ti år etter de ble innført fordi konkurranse og forestillinger om kundebehov presser frem nye praksiser.

Denne observasjonen er overførbart til andre case der det lages regler som åpner for utvidet åpningstid/mer usosial arbeidstid. Dersom reglene tas i bruk i betydelig omfang, svekker de den praktiske betydningen av regler for normalarbeidstid og overtid, noe som berører ansatte på både normalarbeidstids- og deltidskontrakter. Observasjonen viser også at reglene utgjør en mulighetsstruktur, som over tid kan få ulik praktisk betydning avhengig av hvilke ideer og strategier som utvikles av aktørene. Der det finnes 'menyer' med flere alternative regler, åpnes det for større variasjon i arbeidstidspraksis.

Mer avspasering. Betydningen av tidskompensasjon som alternativ til pengekompensasjon

Tidskompensasjon, ofte kalt avspasering, har økt i omfang som alternativ til pengekompensasjon i perioden som er undersøkt. I Norge og i Sverige gjelder dette både i reguleringer og i praksis, mens det kun forekommer som en uregulert praksis i Irland. Kompensasjon for lang og/eller usosial arbeidstid har flere begrunnelser. For det første skal ansatte ha kompensasjon for den ulempe og ekstra byrde slikt arbeid medfører. For det andre skal kompensasjonen avskrekke arbeidsgivere fra å anvende lang, eller usosial arbeidstid (Fougner & Holo 2006; Harris & Darcy 2001). En konsekvens av kompensasjon er at man opprettholder skillet mellom den arbeidstiden som anses som ordinær og den som ses som avvikende. I den etter hvert så omfattende litteraturen om 'work-life-balance' fremholdes tidskompensasjon som en god løsning for å bedre arbeidstakernes og familienes tidsvelferd (se for eksempel Fagan 2004). *Denne undersøkelsen tyder imidlertid på at avspasering bidrar til å undergrave reguleringer av både overtid og normalarbeidstid.* Det er fordi avspasering ofte forblir urealisert på grunn av stort arbeidspress og lav bemanning i bankene. Undersøkelsen viser at i bankbransjen er tidskompensasjon vesensforskjellig fra pengekompensasjon fordi den er har betydelig større sjanse for å bli utsatt og urealisert. Økonomisk kompensasjon kan ikke utsettes eller 'slettes' på samme måte og bidrar derfor til å opprette et sterkere skille mellom ordinær arbeidstid på den ene siden og lang/usosial arbeidstid på den andre siden. Denne konsekvensen av avspasering er lite diskutert i litteraturen og er derfor en viktig innsikt. Fordi det i denne avhandlingen sannsynliggjøres at tidskompensasjon og pengekompensasjon er vesensforskjellig virkemåte og i resultat, er trolig innsikten på dette punktet overførbart til andre bransjer der avspasering innføres. Det vil særlig gjelde hvis den aktuelle bransjen, i likhet med bankbransjen, kjennetegnes av individualisert ansvar for arbeidsoppgaver, stort arbeidspress og relativt tynn bemanning.

Arbeidstid i resultatorienterte arbeidskulturer

I perioden som er undersøkt har trekk ved både ansatte og ved arbeidsorganisasjonen i bank endret seg på en måte som utfordrer etablerte arbeidstidsreguleringer. De ansatte har høyere grad av formell utdanning og mer kompliserte arbeidsoppgaver sammenliknet med den tradisjonelle skrankefunksjonæren som var den dominerende typen bankansatt før næringen ble endret av krise, restrukturering og selvbetjeningsteknologi (Regini et al 1999). De siste par tiårene er arbeidet til bankansatte mer styrt ut fra de resultater de må levere (Regini et al 1999; Cutcher et al 2007; Arrowsmith et al 2010). Salgs mål og resultatlønn på individuelt nivå, eller arbeidsgruppenivå, har forsterket denne tendensen. I resultatorienterte arbeidskulturer er arbeidstiden i praksis ofte preget

av individuell selvregulering (Supiot 2001). Formelle arbeidstidsreguleringer blir ofte underordnet i en slik kontekst. Tidligere ble det beskrevet hvordan avspasering har lett for å bli utsatt, eller urealisert. Formelle regler for arbeidstid undergraves også av en annen praksis som er sterkt beslektet med avspaseringspraksisen. De intervjuede fagforeningsrepresentantene i alle de tre landene observerer økt bruk av uregistrert og ubetalt overtid. Ubetalt overtid er ikke noe nytt i bankbransjen (Rubery 1998), men det ser ut til å bli stimulert ytterligere av de nye trekkene ved bransjen. Selvregulering og autonomi er vanligvis tolket som noe som øker de ansattes makt og innflytelse (Ellingsæter 2009), men når ubetalt overtid brukes for å nå salgsmål, og avspasering ikke realiseres, kan man ikke uten videre tolke utviklingen i bank som et tilfelle av 'empowerment'. Det er også verdt å merke seg at dette er en likhet mellom de tre landene som ser ut til å være knyttet til trekk ved bankbransjen og dermed går på tvers av institusjonelle forskjeller. Andre undersøkelser har også pekt på at det er en ny type forbindelse mellom arbeidstid, lønn og kontroll av arbeidsinnsatsen i de deler av arbeidslivet som er preget av resultatorientert arbeid (Rubery et al 2006). Forbindelsen er annerledes i et tradisjonelt industrielt arbeidstidsregime, der den ansattes innsats blir kontrollert og belønnet ut fra antallet timer på jobb snarere enn ut fra resultatet av jobben.

Denne undersøkelsen sannsynliggjør at *mekanismer i resultatorienterte arbeidskulturer undergraver formelle regler som er ment å opprettholde skillet mellom ordinær og avvikende arbeidstid.*

Observasjonen kan trolig generaliseres til andre kontekster der arbeidstid praktiseres i spenningsfeltet mellom resultatorienterte arbeidskulturer og formelle reguleringer som skiller mellom ordinær og avvikende arbeidstid.

Deltid

Debatten om endringer av normalarbeidsdag og overtid, har primært dreid seg om reguleringer opp mot behovet for økt fleksibilitet. Artikkelen om deltid har ikke samme utgangspunkt fordi utviklingen av deltidreguleringer har vært preget av andre hensyn og ideer. Deltid har i mange land vært forstått som en marginalisert tilpasning til arbeidslivet, og deltidsarbeidere har ofte hatt dårligere betingelser enn heltidsarbeidere. Utviklingen av deltidreguleringer har derfor handlet om sikre like gode vilkår for deltidarbeidere som for heltidsarbeidere, samt å begrense arbeidsgivernes fleksibilitet i bruk av deltidarbeid. Nye reguleringer av deltid har i stor grad kommet utenfra, fra EUs deltiddirektiv. Bankbransjen ble på forhånd sett som et case der det var svært sannsynlig at deltidarbeidet faktisk var blitt likestilt fordi bransjen er godt regulert, har sterke fagorganisasjoner og ansatte med utdanning på høyere nivå. Det marginaliserte deltidarbeidet var lite sannsynlig i en slik kontekst.

Undersøkelsen viser at deltidsarbeidere er likestilt med heltidsarbeidere når det gjelder arbeidsvilkår, eksempelvis rett til pensjon, ferier og overtidsbetaling i alle tre land. Retten til deltid er ganske omfattende i de to nordiske landene, mens dette er noe mer begrenset i Irland. Man kunne tenkt seg at utviklingen av deltidsarbeidet i Irland ville ta en annen retning enn de to nordiske landene, men det ser ut til at deltidsarbeidet normaliseres også i Irland, særlig når det gjelder arbeidsvilkår. Imidlertid er det problemer knyttet til likestilling av deltidsarbeid langs karrieredimensjonen. Og det gjelder i alle tre land. Selv om EUs deltidsdirektiv foreskriver likestilte karrieremuligheter for deltidsansatte, er ikke dette regulert på noe nivå i de tre landene. Karriereutvikling er bare regulert i den kollektive avtalen i den irske banken, men da i negativ forstand; her tillates ikke deltidsarbeid for ledere. I tillegg til svak regulering i alle tre land, er det også stor likhet i hvordan dette praktiseres. Deltid jobbes stort sett av kvinner som ikke har ledende stillinger. Når det gjelder like muligheter til karriere er altså ikke de to nordiske landene lengre fremme, verken i regulering eller i praksis. Dette står i kontrast til forventningen fordi Norge og Sverige har om lag 20 år lengre erfaring med deltidsarbeid og en likestillingsorientert politikk.

Undersøkelsen kan tyde på at full likestilling av deltids- og heltidsarbeid hindres av flere forhold. For det første er retten til en likestilt karriere eksempel på en 'myk regulering' med en anmodende karakter. Slike reguleringer er svakere enn konkrete påbud og forbud (Thomlinson 2006). Et annet hinder synes å ligge i på det kulturelle planet. Mens karriereproblemer for deltidsarbeidende er kontroversielt og ansett som 'under endring' i det irske caset, er dette temaet nærmest fraværende i de to nordiske casene. Det kan altså se ut til at full likestilling av karrieremuligheter ikke bare hindres av manglende regulering, men også av en gradvis kulturell normalisering av de ulempene som er knyttet til deltidsarbeid og kategorien 'arbeidende mødre'. Når deltid oppfattes som valg knyttet til privatliv og familie fritas organisasjonene for ansvar (Webber & Williams 2008). Videre peker informantene i alle tre land på at deltid skaper organisatorisk trøbbel. På grunn av tynn bemanning, stort arbeidspress og individualisert ansvar for oppgaver, passer deltid dårlig inn. Den resultatorienterte arbeidskulturen, samt andre kjennetegn ved bransjen, akkumulerer et press for tilstedeværelse som tilsvarer (minst) fulltid. Dermed blir det spesielt vanskelig å gjøre karriere for dem som arbeider kortere enn full tid. Disse trekkene ved bransjen ser ut til å være viktigere for utviklingen av deltidsarbeid enn nasjonale reguleringer og praksiser knyttet til likestilling. Denne observasjonen kan trolig generaliseres til kontekster som likner bankbransjen.

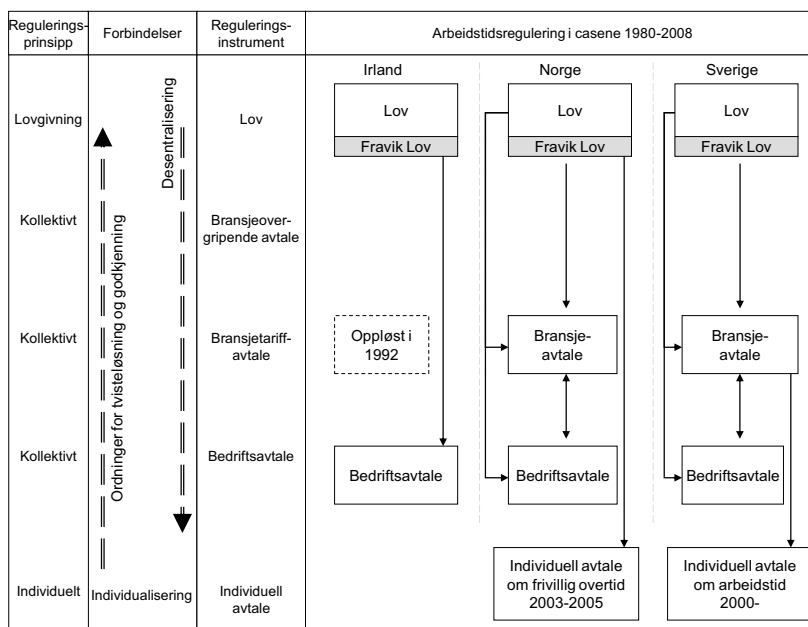
I hvilken grad kan vi forstå utviklingen av nasjonale arbeidstidsreguleringer som et uttrykk for institusjonell stabilitet og nasjonal stivhengighet?

I denne siste delen av konklusjonen diskuteres først hvorvidt endringene som er gjort i arbeidstidsregulering i perioden 1980-2008 kan forstås som deregulering, individualisering eller fleksibilisering eller som en blanding av disse. Et viktig spørsmål er om de ulike formene for endringer kan forstås som resultat av landenes ulike former for desentralisering av forhandlinger. Avslutningsvis diskuteres observasjonene mer eksplisitt opp mot teoretiske forståelser av institusjonell endring i nasjonale arbeidslivsrelasjoner.

Deregulering, individualisering og fleksibilisering i ulike forhandlingsystemer

Figur 2 gir en oversikt over ulike nivåer for forhandlinger og avtaler. Nivåene er forbundet på flere måter. Eksempler er at aktører på et høyere nivå kan delegerere til aktører på et lavere nivå, eller fungere som godkjenningsinstans for lavere nivå. Det kan også være slik at aktører på lavere nivå delegerer til dem på høyere nivå. Typiske eksempler på det er regler for tvisteløsning.

Figur 2 Regulering av arbeidstid. Prinsipielle aspekter og eksempler.



Boksen til høyre i figuren viser de ulike systemene for arbeidstidsregulering i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige. I perioden som er undersøkt er forhandlingssystemet i bankene desentralisert i alle tre land. Det antas ofte at desentralisering av forhandlinger fører til deregulering av arbeidstid, men den empiriske kunnskapen om hvordan ulike former for desentralisering henger sammen med regulering og styring av arbeidstidsfleksibilitet er begrenset (Haipeter 2006). I denne undersøkelsen har vi sett at forhandlingssystemet i irsk bankbransje et eksempel på uorganisert desentralisering etter 1992, det vil si at det kun er forhandlet på bedriftsnivå. Spørsmålet er hvorvidt denne desentraliseringen har medført en sterkere markedstilpasning enn i Norge og Sverige, land som på sin side er preget av en mer moderat og organisert desentralisering av arbeidstidsreguleringer.

Hvis vi starter med Irland, så viser undersøkelsen at arbeidstidsbestemmelsene har blitt mer markedstilpasset og mer varierte/ fleksible, men ikke deregulert. Jeg har tidligere oppsummert at den tradisjonelle reguleringen av overtid, normalarbeidstid og deltid i all vesentlighet er videreført i perioden 1980-2008, enten i tariffavtaler eller som skrevne og uskrevne normer. Selv om det er avtalt adgang til utvidet åpningstid/mer usosial arbeidstid i den irske casebanken, er dette hittil lite brukt. Hva kan være grunnen til at den uorganiserte desentraliseringen i Irland ikke har gitt mer liberalisering av arbeidstidsregler? En grunn ser ut til å være at reglene som var etablert før desentraliseringen i 1992 har bidratt til en stor grad av treghet. Reglene er videreført dels formelt i bedriftsavtaler og dels uformelt som normer. Spørsmålet er så hvorfor reglene er så stabile? Er svaret simpelthen at institusjoner, her representert ved arbeidstidsreguleringer, har stor evne til å motstå endring slik det hevdes i konvensjonell institusjonell teori? Selv om etablerte regler med lang historie trolig har en konserverende kraft, så hadde neppe videreføringen av de gamle reglene skjedd uten iherdig innsats fra den irske bransjeforbundet for bankansatte, IBOA. IBOA har som strategi å implementere reglene fra de gamle bransjeavtalene i bedriftsavtaler. IBOA har videre beholdt en sentralisert struktur der de hovedtillitsvalgte for ulike banker er samlokalisert. IBOA bruker også de beste bedriftsavtalene som brekkstang for å få like gode avtaler i andre banker. De lyktes med denne strategien da det gjaldt arbeidstidsforkortelsen i 2003. Med andre ord sørger de altså for en viss grad av koordinering mellom banker selv om den formelle koordineringen av forhandlinger på bransjenivå opphørte i 1992. Dette passer med Mahoney & Thelens (2010) påstand om *at institusjonell stabilitet heller må ses som et resultat av kompromisser mellom institusjonelle aktører med motstridende interesser, enn som et resultat av at institusjonelle aktører, mer eller mindre passivt, følger regler*. En annen forklaring på utviklingen i Irland er at arbeidsgiverne også har en interesse av samarbeid og gode relasjoner for å få til de endringene de ønsker. Dette gjelder spesielt i den irske casebanken for

denne studien, der partene har inngått en avtale om å samarbeide (partnership agreement) om viktige tema. Dog må det igjen understrekes at den banken som er undersøkt, er den banken i Irland der det høyst sannsynlig er best relasjon mellom partene og der arbeidstakerne har de beste vilkårene. Bildet kan være noe annerledes i andre irske banker.

På den annen side kan det se ut til at det irske systemet åpner mer for deregulering av arbeidstidsregler enn systemene i de to nordiske landene. I Irland er det for eksempel ingen automatikk i at avtaler som utgår blir reforhandlet. IBOA erfarer at det kan være vanskelig å få etablert nye forhandlinger. Selv om IBOA hevder at utgåtte avtaler fortsatt gjelder, har disse avtalene en uklar status. I Irland reforhandles heller ikke reglene på en helhetlig måte, men temavis, noe som gjør det mer krevende å fornye alle regler for lønn og arbeidsvilkår. Finanskrisen i Irland blir muligens en test på hvor robuste arbeidstidsbestemmelsene er dersom arbeidsgiverne presser på for økt liberalisering.⁴

De to nordiske casene er eksempler på hvordan ulike former for organisert desentralisering har påvirket arbeidstidsregulering. Selv om vi finner et eksempel på individualisering av arbeidstidsregler i den svenske bransjeavtalen, er det mest typiske en mindre dramatisk fleksibilisering innen rammen av kollektive avtaler. 1990-tallets desentraliseringsprosesser resulterte i at man åpnet for forhandlinger på bedriftsnivå i tillegg til de 'gamle' forhandlingene på bransjenivå. Man fikk altså nivåforhandlinger. Hovedforskjellen mellom landene er hvordan bransjenivået legger føringer på bedriftene. I Norge ble de delene av arbeidstidsreglene som handler om arbeidstidens plassering gjort om til en rammeavtale i 1998. Utfyllende bedriftsavtaler ble obligatorisk. Imidlertid beholdt man regler for kompensasjon sentralt i bransjeavtalen. I Sverige er ikke bedriftsavtale obligatorisk, men må inngås dersom bedriften ønsker å anvende noen av de ulike mulighetene for fleksibel arbeidstid som er gitt i bransjeavtalen.

Når det gjelder bedriftsnivået, så ser det ikke ut til at dette nivået i særlig stor grad benytter muligheten til å lage nye typer av regler. I den grad bedriftsvis forhandlinger har endt opp i nye regler, har disse handlet om prosedyrer for å begrense bruk av overtid (Irland og Sverige), og for å begrense tidsrammen for usosial arbeidstid (Norge). Resultatet av 1990-tallets desentralisering er snarere at bedriftene i ulik grad anvender de rammene for fleksibel arbeidstid som er gitt i bransjeavtalene. Det kan altså tyde på at arbeidsgiverne på bedriftsnivå ikke utnytter mulighetene til

⁴ I den sammenheng må det nevnes at finanskrisen rammet Irland etter at min datainnsamling var fullført.

å lage avtaler tilpasset bedriftsspesifikke behov. Dette støtter en antakelse om at arbeidsgivere, av ulike grunner, ikke nødvendigvis har en atferd som samsvarer med deres programmatisk etterspørsel etter frihet for den enkelte bedrift (Arrowsmith & Sisson 1999:51). Den samme type diskrepans mellom fleksibilitetsretorikk og praksis gjelder også for norske arbeidsgivere, nærmere bestemt NHO, på 1990-tallet (Nicolaisen 2001; Fennefoss 2010).

De svakt forskjellige forhandlingssystemene i Norge og Sverige har altså ikke ført til store substansielle forskjeller i arbeidstidsregulering, muligens med ett unntak: I 2000 ble det forhandlet frem regler i den svenske bransjeavtalen som innebar en individualisering (illustrert i figur 2). Disse reglene tillater at arbeidstaker kan inngå individuell avtale med arbeidsgiver om arbeidstidens plassering og kompensasjonsformer. Fra det svenske fagforbundets side var intensjonen økt fleksibilitet på arbeidstakers premisser, men i etterkant ble dette betraktet som en forhandlingstabbe som kan gjøre arbeidstaker mer sårbar for press henimot uønskede arbeidstider. Imidlertid er ikke disse reglene noe stort tema, og ingen av partene har inntrykk av at de er mye brukt. Likevel er hendelsen muligens symptomatisk for forskjellen mellom den norske og den svenske løsningen. Mangelen på en rammeavtale i Sverige har ført til flere alternative regler for fleksibilitet i bransjeavtalen, noe som forøvrig ikke er typisk for utviklingen av svenske bransjeavtaler på 1990-tallet. Det typiske er snarere at de har blitt tynnere, mer minimalistiske og orientert mot å etablere prinsipper og prosedyrer for lokale forhandlinger (Howell & Givan 2011:239). I bankenes bransjeavtale, derimot, er det lagt inn så mange og detaljerte, alternative regler for fleksibilitet at begge parter opplevde avtalen som uoversiktlig og vanskelig å bruke. Derfor satt partene ned et utvalg som skulle foreslå forenklinger kort tid etter at datainnsamlingen til dette prosjektet var gjennomført (2008/2009).

Arbeidstidsreguleringen i norsk og svensk bankbransje er også mindre sårbar for endringer enn i Irland. Det er fordi forhandlinger om arbeidstid og systemet for avtaleinngåelse er langt mer institusjonalisert og regelmessig i de to nordiske landene. Dette gjelder på bransjenivå i begge land, og på bedriftsnivå i Norge. På bransjenivå i Norge og Sverige fornyes hele settet av regler, både de reglene som er endret og de som ikke er det, noe som gjør det lettere å holde oversikt over helheten av reguleringer.

Når det gjelder lovgivningen mellom 1980-2008 er det eksempler på fleksibilisering av arbeidstid, men ingen eksempler på individualisering av arbeidstidsbestemmelser, bortsett fra en kort periode i Norge. I alle de tre landene foreskriver lovene at fravik fra lovens arbeidstidsregler må godkjennes kollektivt, eller av nasjonal tilsynsmyndighet. Eneste unntak er en oppsiktsvekkende individualisering

av overtidsregler mellom 2003 og 2005 i norsk lov. De ble innført under den borgerlige Bondevik II-regjeringen men umiddelbart reversert av den påfølgende rød-grønne regjeringen. Eksempelet fra Norge viser atkollektivt koordinerte systemer for økonomi og arbeidsliv ikke er immune mot individualisering og liberalisering. På høyresiden i norsk politikk har det vært en langvarig preferanse for mer liberal regulering av arbeidstid (Ellingsæter 2009). Da de konservative partiene dannet regjering, kunne de få gjennomslag for disse preferansene. I forskningen på regulering av arbeidslivsrelasjoner påpekes det at staten spiller en avgjørende og ofte uunnværlig rolle, i endringsprosesser, og at partene i arbeidslivet ikke klarer å drive slike prosesser alene (Howell & Givan 2011:251; Traxler 2003b). Staten har en viktig rolle i arbeidstidsregulering i alle de tre landene ved å angi både substansielle regler og prosedyrer. Imidlertid viser beskrivelsen av det norske caset at statens rolle i regulering av arbeidstid kan variere ut fra hvilke politiske konstellasjoner som dominerer, noe Traxler et al (2001:155-156) også vektlegger. Vi kan heller ikke utelukke at det politiske klimaet gjorde at forslaget fremsto som er akseptabelt i norsk opinion enn det ville gjort før den nyliberale vendingen. Sejersted (2007) argumenterer for at 'frihetsrevolusjonen' som tok til på 1980-tallet har ført til en dreining i den økonomiske politikken slik at den i økende grad føres på næringslivets premisser.

Dersom jeg hadde undersøkt de formelle reguleringene uten å undersøke den mer praktiske regelansendelsen, ville konklusjonen vært at overtid, normalarbeidstid og deltid i hovedsak er stabile arbeidstidskonfigurasjoner i perioden 1980 - 2008, selv om det ligger en markeditilpasning i reglene for mer usosial arbeidstid. Undersøkelsen av regelansendelsen bidrar imidlertid til å moderere denne konklusjonen. De strukturelle endringene i bankbransjen trigger en praksis som delvis undergraver reguleringene. En praksis som undergraver regler kan føre til gradvis, men likevel omfattende institusjonell endring (Mahoney & Thelen 2010). Som nevnt tidligere forårsakes denne undergravingen av en mer resultatorientert arbeidskultur, der individuell selvregulering av arbeidstid inngår. Teknologi som gjør det mulig å arbeide 'når som helst og hvor som helst' forsterker motsetningen mellom arbeidstidsregulering og ansendelsen av reglene. Imidlertid kan neppe disse endringene forklares med endringer i forhandlingssystemet, eller som effekten av et ideologisk dereguleringstrykk. Den økte resultatorienteringen er et bransjekjennetegn for bank som gjelder på tvers av land. Derfor ser det ut til at forklaringen av enkelte utviklingstrekk er å finne i egenskaper ved bransjen. Dette kan fortolkes som en bransjedrevet individualisering av arbeidstid og samsvarer med argumenter for at 'sectors matter' når det gjelder utviklingen av arbeidsvilkår (Brandl et al 2010, Marginson & Sisson 2004). Det støtter også observasjoner av at desentralisering er en bred trend som har omdannet arbeidsorganisasjoner. Dette på en slik måte at viktige beslutninger, også dem

som omhandler arbeidsvilkår, formes på et lavt nivå i arbeidsorganisasjonen, og først og fremst tilpasses trekk ved produksjonen (Arrowsmith & Sisson 1999). Slike omfattende desentraliseringsprosesser har i resultatorienterte arbeidskulturer medført det Supiot (2001) kaller selvregulering av arbeidstid. Det kan også ses som en uformell individualisering av arbeidstid.

Hvordan kan observasjonene forstås i lys av teorier om institusjonell endring og nasjonal stivhengighet?

Det var forventet at irske arbeidstidsreguleringer skulle være mindre gunstige for arbeidstakerne og utvikle seg i en mer markedstilpasset og individualisert retning enn norske og svenske reguleringene. Disse antakelsene var utledet av teorier om forskjeller mellom liberale - og koordinerte markedsøkonomier og arbeidslivsrelasjoner (Hall & Soskice 2001; Traxler et al 2001; Esping-Andersen & Regini 2000).

Undersøkelsen av utviklingen av arbeidstidsreguleringer mellom 1980 og 2008 gir ikke grunn til å konkludere entydig med vedvarende nasjonale forskjeller. Utviklingen preges tvert imot av tiltakende likhet både når det gjelder formell regulering (mer usosial arbeidstid, mer tidskompensasjon) og av praksiser som avviker fra reglene (økt selvregulering av arbeidstid). Mye av den likeartede utviklingen ser ut til å være relatert til kjennetegn ved bransjen, men også til en bredere utvikling henimot desentralisering og resultatorientering i arbeidsorganisasjoner som neppe begrenser seg til bankbransjen.

Likevel er det neppe korrekt å avskrive nasjonal stivhengighet. Fremdeles er de irske arbeidstidsreguleringene mindre omfattende enn i de to nordiske landene, og stort sett mindre gunstige for arbeidstakerne. Videre er sannsynligvis irske lovverk og tariffavtaler, av ulike årsaker, mer sårbare for endring enn hva tilfellet er i de to nordiske landene.

Hvis jeg skal si noe overordnet om utviklingen, må dette være at man trenger et mer nyansert og differensierende syn på institusjonell endring enn det som er vanlig i den konvensjonelle posisjonen. Den konvensjonelle posisjonens vektlegging av stabilitet og nasjonal stivhengighet hviler på en forståelse av aktører som regelfølgende og institusjoner som selvreproduserende. Posisjonen ser grunnleggende endring som usannsynlig, gitt at det ikke skjer dramatiske endringer i institusjonens omgivelser, såkalte 'eksogene sjokk' (Blyth 2002; Pierson 2004). En mer nyansert forståelse av institusjonell endring og av atferden til kollektive aktører er nødvendig for å kunne beskrive utviklingen i arbeidstidsreguleringer. Denne forståelsen legger vekt på at kollektive aktører er strategiske og at de har motstridende interesser. Derfor er ikke det typiske vanemessig regelfølgning, men snarere at aktørene benytter åpninger som måtte dukke opp for å vinne gjennom med sine

preferanser. Dermed åpnes for et mer dynamisk syn på institusjonell endring. Selv om endringer i dette perspektivet ofte har en inkrementell karakter, kan de likevel resultere i fundamental institusjonell transformasjon over tid (Mahoney & Thelen 2010). Eksempler på slik endring i denne undersøkelsen finner vi i utviklingen av regler knyttet til avspasering og usosial arbeidstid. Reglene for avspasering fikk uventede og store konsekvenser i møte med den resultatorienterte og individualiserte arbeidskulturen.

På den annen side kan det hevdes at bankkrisen i overgangen mellom 1980- og 1990 tallet er eksempel på et eksogent sjokk og at en del av de viktige endringene vi har sett, for eksempel reglene som åpnet for mer usosial arbeidstid, neppe ville skjedd uten denne krisen. Derfor støttes dels også den konvensjonelle antakelsen innen institusjonell teori der store endringer ses som usannsynlig uten eksogene sjokk.

Denne studien er relativt detaljerende fordi den inneholder komparasjon over tid, mellom land og mellom ulike nivåer av regulering og mellom regulering og regelanvendelse. Ikke overraskende er konklusjonen også kompleks: De nasjonale tradisjoner og institusjoner for regulering av arbeidstid er fortsatt viktige, men ser ut til å ha noe svekket betydning for utviklingen av arbeidstid mellom 1980 og 2008 i bankbransjen i Irland, Norge og Sverige. Egenskaper ved bransjen ser ut til å ha økt betydning, både for utviklingen av reguleringer og for hvordan de iverksettes. Hypotesen om effekter av et overnasjonalt, ideologisk dereguleringstrykk støttes i liten grad.

Utviklingen av arbeidstid i de 3 landene må derfor forstås som resultat av kompliserte institusjonelle tilpasninger til sterkt endrede arbeidsorganisasjoner. Disse tilpasningene er dels intenderte og dels uintenderte. De har foregått både gradvis og i større sprang. Disse mønstrene ville neppe blitt oppdaget uten et forskningsdesign som la opp til gransking av institusjonell endring på et detaljert nivå over en lang periode.

Referanser

- Ahlberg, K. (2003). Sverige: Principerna och praktiken. I S.K. Andersen (red.) *EU og det nordiske spil om lov og aftale*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Anxo, D., Fagan, C., Lee, S., McCann, D. & Messenger, J.C. (2004). Implications for working time policies. I J.C. Messenger (red.) *Working time and workers' preferences in industrialized countries. Finding the balance*. Geneva: International Labour Office.
- Arrowsmith, J. & Sisson, K. (1999). Pay and Working Time: Towards Organization-based Systems? *British Journal of Industrial Relations*, 37(1), 51-57.
- Arrowsmith, J., Nicolaisen, H., Bechter, B. and Nonell, R. (2010). The management of variable pay in European banking. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(15), 2716-2740.
- Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations. *Personnel Management*, 16, 28-31.
- Austvik, O.G. (2011). Økonomisk integrasjon og nasjonal handlefrihet. Formaliteter og Realiteter. I U. Higdem, J.H. Lesjø, T.H. Pedersen, Selstad & H.Teigen. (red.) *Plan, region og politikk. Festskrift til Noralv Veggeland*. Oslo: Forlag 1.
- Basso, P. & Donis, G. (2003). *Modern times, ancient hours : Working lives in the twenty-first century*. London: Verso.
- Bateman, B. W. (2002). There are many alternatives: Margaret Thatcher in the history of economic thought, *Journal of History of Economic Thought*, 24(3), 307-311.
- Beland, D. (2005). Ideas and Social Policy: An Institutionalist Perspective, *Social Policy & Administration*, 39(1), 1-18.
- Birkeland, Å. (1992). *Karl Marx. Arbeid. Kapital. Fremmedgjøring*. Oslo: Falken Forlag.
- Bjørnstad, S. (2010). Starter bank døgnnet rundt. *Aftenposten*. Oslo.
- Blyth, M. (2002). *Great Transformations. Economic Ideas and institutional change in the twentieth century*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bosch, G. (2001). Working time: From redistribution to modernization. I P. Auer (red.) *Changing labour markets in Europe*. Geneva: International Labour Office.
- Boulin, J.Y., Lallement, M., Messenger, J.C. & Michon, F. (2006). *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva: International Labour Organization.

- Brady, H.E. & Collier, D. (2004). *Rethinking Social Inquiry. Diverse Tools, Shared Standards*. Oxford: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Brandl, B., Strohmer, S. & Traxler, F. (2010). Foreign Direct Investment, Labour Relations and Sector Effects: US investment Outflows to Europe. Paper presented at *Industrial Relations in Europe Conference- IREC 2010*. Oslo
- Byrkjeland, M. (2006). *Kortare arbeidstid - Eit oversyn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880-2006*. Bergen: Rokkansenteret.
- Campbell, J. L. (2002). Ideas, Politics, And Public Policy. *Annual Review of Sociology*, 28, 21-38.
- Cho, J. & Trent, A. (2006). Validity in qualitative research revisited. *Qualitative Research*, 6 (3), 319-340.
- Council Directive 97/81/EC. Concerning the Framework Agreement on part-time working concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.
- Council Directive 94/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time.
- Crouch, C. (1982). *Trade Unions: The logic of collective action*. Glasgow: Fontana.
- Cutcher, L., Kitay, J. & Wailes, N. (2007). Preface. I R. Blanpain (red) *Globalization and Employment Relations in Retail Banking*. Alphen s/d Rijn: Kluwer, xi-xii.
- Dølvik, J. E. (2007). *The Nordic regimes of labour market governance: From crisis to success-story*. Oslo: Fafo.
- Dølvik, J. E. & Nergaard, K. (2011). Variable Pay and collective bargaining: A comparison of machinery and banking companies in Norway. Forthcoming *Economic & Industrial Democracy*.
- Edvardsson, I. (1994). *Historien om bankfacket*. Stockholm: Svenska Bankmannaförbundet.
- Ellingsæter, A. L. (1992). *Part-time work in European welfare states: Denmark, Germany, Norway and the United Kingdom compared*. Oslo: Institute for Social Research, 92:10.
- Ellingsæter, A. L. (1995). *Gender, work and social change. Beyond Dualistic Thinking*. Oslo, Institute for Social Research.
- Ellingsæter, A. L. (1999). Women's right to work: The interplay of state, market and women's agency. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 7(2), 109-123.
- Ellingsæter, A. L. & Leira, A. (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia*. Bristol: Policy Press.
- Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider. Det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, A. L. (2010). Stat, familie, marked: Hvorfor og hvordan sammenlikne velferdsstater? I D. Album, M.N. Hansen & K. Widerberg. *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Elvander, N. (2002). The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*. 8 (2), 197-216.

- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. & Regini, M. (2000). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press.
- Fagan, C. (2004). Gender and working time in industrialized countries. I J.C. Messenger (red). *Working time and workers' preferences in industrialized countries*. Geneva: International Labour Organization.
- Fennefoss, A. (1996). Upubliserte forelesningsnotater. Universitetet i Oslo.
- Fennefoss, A. (2010). Lønnsforhandlinger: Organisasjoner, institusjoner og normer. I I. Frønes & L. Kjølrsrød (red.) *Det norske samfunn. 6. utgave*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Flyvbjerg, B. (1993). *Rationalitet og magt. Bind 1. Det konkrete videnskap*. København: Akademisk Forlag.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12 (2), pp. 219-245.
- Fougner, J. & Holo, L. (2006). *Arbeidsmiljøloven lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. : kommentarutgave*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Freyssinet, J. & Michon, F. (2003) *Overtime in Europe*. Available online at: [<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/study/tn0302101s.htm>]
- Gallie, D. (2003). The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 19 (1), 61-79.
- Geoghegan, M. (1985). *An analysis of working time in Ireland during the twentieth century*. Master Thesis, Master of Business Studies at University College Dublin.
- George, A.L. & Bennett, A. (2005). *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*. Cambridge: MIT Press.
- Guba, E. & Lincoln, Y. (1989) *Fourth Generation Evaluation*. London: Sage.
- Haipeter, T. (2006). Can norms survive market pressures? The practical effectiveness of new forms of working time regulation in a changing German economy. I J. Y. Boulou, M. Lallement, J. C. Messenger & F. Michon (red.) *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. Geneva: ILO.
- Hall, P. A. and Soskice D.W. (2001). *Varieties of capitalism : the institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (1987). *Feltmetodikk. Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*. Oslo: Norsk Gyldendal Forlag.
- Harris, D.J. and Darcy, J. (2001). *The European Social Charter*. New York: Transnational Publishers.
- Hayes, T. (1993). The 1992 Bank Strike. An Analysis. *Irish Industrial Relations Review*, 3, 23-35.

- Heidar, K. & Berntzen, E. (1993). *Vesteuropeisk politikk. Partier, regjeringsmakt, styreform*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Horrell, S. & Rubery, J. (1991). Gender and working time: an analysis of employers' working-time policies. *Cambridge Journal of Economics*, 15, 373–391.
- Howell, C. & Givan R.K. (2011) Rethinking Institutions and Institutional Change in European Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*, 49:2, 231-255.
- Hyman, R. (1994). Industrial Relations in Western Europe: An Era of Ambiguity? *Industrial Relations*, 33(1), 1-24.
- Hyman, R. (2001). Trade Union Research and Cross-National Comparison. *European Journal of Industrial Relations*, 7(2), 203-232.
- Høgsnes, G. (1994). *Collective Wage Bargaining and the Impact of Norms of Fairness*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Isidorsson, T. (2001). *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Kirby, P. & Murphy, M. (2011). Globalisation and Models of State: Debates and Evidence from Ireland. *New Political Economy*, 16(1), 19-39.
- Kümmerling, A. & Lehndorff, S. (2007) *Extended and unusual working hour in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (2007). *Arbeidslivets klemmer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lee, S.H., McCann D. & Messenger, J.C. (2007). *Working time around the world : trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. London and Geneva: Routledge and ILO.
- Legge, K. (1995). *Human Resource Management. Rhetorics and Realities*. London: MacMillan Press Ltd.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159–173.
- Liberson, S. (1991). Small N's and Big Conclusions: An examination of the reasoning in comparative studies based on a small number of cases. *Social Forces* 70(2): 307-320.
- Mahoney, J. & Kathleen, T. (2010). *Explaining Institutional Change. Economic Ideas and Institutional Change in the Twentieth Century*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marginson, P., Sisson, K. & Arrowsmith, J. (2004). *European Integration and Industrial Relations: Multi-level Governance in the Making*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- McCann, D. (2004). Regulating working time needs and preferences. I J.C. Messenger (red) *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*. Geneva: International Labour Organization
- McDonald, P., Bradley, L. & Brown, K. (2008). Visibility in the workplace: Still an essential ingredient for career success? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2198– 2215.
- Merton, R.K. (1957) *Social Theory and Social Structure*. New York, NY, US: Free Press
- Messenger, J. C. (2004). *Working time and workers' preferences in industrialized countries : Finding the balance*. New York: Routledge.
- Messenger, J.C. (2011). Working time trends and developments in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, (31), 295-316.
- Mjelde, O. A. (1996). *Bankenes Arbeidsgiverforening 50 år. B.A.F. 1945-1995*. Oslo: B.A.F.
- Mjøset, L. (1992). *The Irish Economy in a comparative institutional perspective*. Dublin: The national economic and social council.
- Mjøset, L. (2009). The contextualist approach to social science methodology. I D.R. Byrne (red.) *The Sage Handbook of Case-Based Methods*. London: Sage.
- Mydske, P.K., Claes, D.H., Lie, A. (2007). *Nyliberalisme - ideer og politisk virkelighet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nergaard, K. (2003). Norge: Pragmatisk tilpasning. I S.K. Andersen (red) *EU og det nordiske spil om lov og aftale*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Nergaard, K., Dølvik, J.E. & Nicolaisen, H. (2009). Lønssystemer med variable elementer. *Søkelys på arbeidslivet*, 2 (9), 267-280.
- Nicolaisen, H. (2001). *Normalarbeidsdagen i utvikling eller avvikling?* Oslo: Fafo.
- Offe, C. & J. Keane (1985). *Disorganized capitalism : contemporary transformations of work and politics*. Cambridge: Polity.
- O'Reilly, J., & Fagan, C. (1998). *Part-time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Ousland, G. (1949). *Fagorganisasjonen i Norge. Bind 1. Fra avmakt til stormakt 1870-1920*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Pettersen, S.V., Kjelstad, R. & Nymoen, E.H. (2007). Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid. I E.Kvande & S. Rasmussen (red). *Arbeidslivets klemmer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Pierson, P. (2004). *Politics in time. History, Institutions, and Social Analysis*. New Jersey: Princeton University Press.

- Powell, W. W. & DiMaggio, P.J. (1991). *The new Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press
- Ragin, C. C. (1987). *The comparative method : moving beyond qualitative and quantitative strategies*. Berkeley: University of California Press.
- Ragin, C. C. (1994). *Constructing social research : the unity and diversity of method*. Thousand Oaks [Calif.], Pine Forge Press.
- Regini, M., Kitay, J. & Baethge, M. (1999). *From Tellers to Sellers: Changing Employment Relations in Banks*. Cambridge: MIT Press.
- Regini, M. (2000) The dilemmas of labour market regulation. I G. Esping-Andersen & M. Regini (red) *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press.
- Riedmann, A., Bielenski, H., Szczurowska, T. & Wagner, A. (2006). *Working time and work-life balance in European companies. Establishment Survey on Working Time, 2004-2005*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Rubery, J., Smith, M., & Fagan, C. (1997). National Working-Time Regimes and Equal Opportunities. *Feminist Economies* 4, (1), 71-101.
- Rubery, J. (1998). Working time in the UK. *Transfer*, 4, 657-677.
- Rubery, J. & D. Grimshaw (2003). *The organization of employment : an international perspective*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Rubery, J., Ward, K., & Grimshaw, D. (2006). Time, work and pay: Understanding the new relationships. I J.-Y. Boulin, M. Lallement, J.C. Messenger & F. Michon (red). *Decent Working Time. New Trends, New Issues*. Geneva: International Labour Organization.
- Rådsdirektiv, 28. juni 1999. (99/70/EF) om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE, CEEP.
- Scheuer, S. (1986). *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*. København: Nyt fra Samfunnsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (1997). *Arbejdstid og overenskomst*. København.
- Schor, J. (1991). *The overworked American : the unexpected decline of leisure*. New York, N.Y.: Basic Books.
- Schulz, J. (upublisert). The social and cultural construction of the work life-private life boundary in three countries. A comparative study of the evening hours on the lives of Norwegian, French and American elite professionals.
- Sejersted, F. (2007). Frihetsrevolusjonen. *Nytt Norsk Tidsskrift*, (3), 256-268.
- Smithson, J. (2005). Full-timer in a Part-time Job: Identity Negotiation in Organizational Talk. *Feminism & Psychology*, 15(3), 275-293.
- Stokke, T. A., Evju, S. & Frøland, H.O. (2003). *Det kollektive arbeidslivet*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Stokke, T. A. (1998). *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning*. Oslo: Fafo.

- Stokke, T. A. (2004). Tariffavtalebestemmelser på arbeidsmiljølovens område. *Arbeidsrett*, 1(3), 159-177.
- Stokke, T. A. (2008). The Anatomy of Two-tier Bargaining Models. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 7-24.
- Streeck, W. & Thelen, K.A. (2005). *Beyond continuity : institutional change in advanced political economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Supiot, A. (2001). Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford: Oxford University Press.
- Teague, P. (1995) Pay determination in the Republic of Ireland. *British Journal of Industrial Relations*, 33 (2), 253-273.
- Thomlinson, J. (2006). Part-time occupational mobility in the service industries: regulation, work commitment and occupational closure. *The Sociological Review*, 54(1), 66–86.
- Thompson, P. & McHugh, D. (1995). *Work Organisations. A Critical Introduction*. 2nd edition. Houndmills: McMillan Press Ltd.
- Torp, H. (ed) (2005). *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Traxler, F., Blaschke, S. & Kittel, B. (2001). *National labour relations in internationalized markets : a comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Traxler, F. (2003a). Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 41, (1), 1-27.
- Traxler, F. (2003b). Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations. *European Journal of Industrial Relations*, 9(2): 141-161.
- von Prondzynski, F. (1992). Ireland: Between Centralism and the Market. *Industrial Relations in the New Europe*. I A. Ferner & R. Hyman (red.) Oxford: Blackwell.
- Wallace, J., Dineen, D.A. & Sullivan, M. (2001). The contribution of the services sector to the Irish employment miracle. I J.E. Dølvik (red.) *At your Service: Comparative Perspectives on Employment and Labour Relations in the European Private Services Sector*. Brussels: PIE-Peter Lang.
- Wallace, J., Gunnigle, P. & McMahon, G. (2004). *Industrial Relations in Ireland*. Dublin: Gill & Macmillan.
- Webber, G. & Williams, C. (2008). Mothers in 'good' and 'bad' Part-Time Jobs. Different Problems, Same Results. *Gender & Society*, 22(6), 752–777.
- White, M., Hill, S. McGovern, P., Mills C. & Smeaton, D. (2003). High-performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41 (2), 175-195.

Zerubavel, E. (1976). Timetables and Scheduling: On the Social Organization of Time. *Sociological Inquiry*, 46 (2), 87-94.

Vedlegg 1: Skjematisk oversikt av regulering av overtid, normalarbeidstid og deltid

Vedlegg 1 er en systematisering av arbeidstidsreguleringer i lover og avtaler i perioden 1980–2008. For deltid er imidlertid ikke den historiske utviklingen like nøye beskrevet i tabellene. Hensikten med å lage tabellene var opprinnelig å identifisere relevante dimensjoner i reguleringen for å finne ut hvordan de kunne sammenliknes, samt å lette arbeidet med å spore endringer over tid. De var ment som interne arbeidsdokumenter, men legges ved for å bidra til undersøkelsens etterprøvbarehet. Av anonymitetshensyn til bankene inneholder de ikke fullstendige navn på avtalene. Av plasshensyn inneholder de en rekke forkortelser: CA= collective agreement, WT=working time, OT=overtid/overtime, NAD=normalarbeidsdag, PT =part-time, Hrs= hours, comp.=compensation, IBOA= egennavn på fagforbundet i Irland, BSRC=forkortelse for den irske arbeidsgiverforeningen som ble lagt ned i 1992, Br-avtale=bransjeavtale, Be-avtale=bedriftsavtale

IRELAND

Overtime, Legislation, IE Scope	Conditions of Employment Act 1936 (applies in 1980)	Condt. Of Empl. Act 1944	Organisation of Working Time Act, 1997
	Covers all workers under control of employer, both in industry and 'white-collars'. Exempted groups are outworkers, agriculture, commercial work, domestic work, mining, transport	Similar	Exempted groups are Garda Síochána, Defence Forces, junior hospital doctors, transport, fishing, workers in control of their own hours, farming, domestic workers. Some workers excepted from particular rules, e.g. seasonal workers.
Normal working time (WT)/maximum WT	Max 9 hours/day by adult worker, 48 hours/week. Normal work should end 8 a.m. and 1 a.m. on short days (e.g. Saturdays). Women shall not start earlier than 8 p.m.	Similar, but max wt/week extended to 56	Max WT is 48 hrs/week with a reference period of 4 months (6 months for seasonal work or 12 months by collective agreement). Normal length of work implicitly defined by rest periods /opt out (see below) and night work (midnight-7 p.m.)
OT Definition	Work that exceed length and time-span above	OT start after compl. of 56 hrs /week	No explicit reference or definition. Defined by maximum WT, reference periods and rest periods and individual opt out.
Max OT /WT	Not allowed for women and lower limits for young workers. For others: 2 hrs/day, 12 hrs/week, 240 hrs/year, 36 hrs/4 consecutive weeks. Minister can prohibit such overtime after consultation with employers and workers represent.	Similar	No reference, restricted due to rest periods which allow for maximum 13 hrs/24 hour period. Though this can be exempted from by opt out
Dispensation from max OT by collective agreement	No	Similar	Yes, opt out from maximum WT allowed by collective agreement submitted to Labour Court. Must include name of workers whom must give individually written consent. Reference periods can be extended to 12 months by CA

Over-time, Legislation, IE	Conditions of Employment Act 1936 (applies in 1980)	Cond. Of Empl. Act 1944	Organisation of Working Time Act, 1997
Dispensation by labour inspectorate/ government	Minister can permit longer hours per day for a specific period for a specific group of workers. The minister may attach conditions to permit and revoke permit granted.	Similar	CA to apply for dispensation from reference periods must be submitted to Labour Court for approval.
Individual dispensation	No	Similar	Yes, individual employees must give written consent to be included in CAs on exemption from reference periods
Compensation rate	Must agree on overtime rate for permitted OT on daily basis. Weekly OT (after compl. of 48 hours) qualify to no less than 25% addition to ordinary pay.	Similar	No reference to that. Reference to compensatory rest if rest periods are exempted from
Justification	No explicit	Similar	No explicit
Procedures for applying OT	Minister involved, see above. OT must be recorded by employer, Labour Inspectorate have right to inspect.	Similar	Employer must keep records or hours worked for 3 years. Records must be available for inspection by Labour Inspectorate, Rights Commissioner, Labour Court
Rest periods	Not regarding OT, but at least 8 hrs between two shifts for shift workers	Similar	11 hrs/ 24 consecutive hours, 35 hrs/week, 70 hrs/fortnight. Can be exempted by collective agreement.
Notice of change in WT	Should be listed at entrance	Similar	24 hours notice if change. Starting and finishing times must be specified in contract of employment.

Overtime, Collective agreements banks, IE	1972 Joint industrial council (73 B), 1/1 1973	1980 salaries agreement +1981-82 tech. & change CA	1985, IBOA-BSRC agreement on temp. and part-time staff	2003-2006 I-bank-IBOA Three year agreement	2006, August IBOA bulletin to I-bank members	2008 I-bank manual for terms & conditions
Purpose of regulations	Make policy to reduce abnormally high levels of OT	Adjust salaries and OT rates	Regulate hours for part-timers	Reduction of length of working week in exchange for employees to cooperate on changes+ clarify a range of conditions	Clarification on the application of the OT agreement, especially time off in lieu	Provide an overview of all employment policies in I-bank
Standard definition of OT	Work in excess of 7.5 hrs day	-	When completed 7,25 hrs/day for part-timers	Completed quarters in excess 7 hrs excl lunch	Similar	Similar
Maximum OT	a cap on 20 hrs OT per month or 60 hrs OT per 6 months 210 hrs/12 months (applied for one) specific period.	Similar cap	Similar cap	Similar cap	Similar cap	Not obliged to work more than 20 hrs OT/month or 60 hrs OT/6 months
Additional OT by Company CA	No reference	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar
Compensation	Hourly OT rate is linked to pay grades and adjusted in every wage settlement. So is the rate for tea allowance which applies after completion of 45 minutes of OT +Lump sum for one specific period with OT above 210 hrs/year: 90 hrs<€35, 130hrs<€50, 170hrs<€75 210	OT rates and tea allowance adjusted according to salary increase.	Similar	No reference	Compensation should be pay, 1.5 times the normal hourly rate. There is no agreement on time off in lieu – hence it should not be practiced	OT calculated on basis of OT bands attached to the pay grades. Entitled to tea allowance, currently 15 EURO

	<p>ved systematisk fravik fra 9-17.</p> <p>2008 -> Tak på overtid tilsvarende gamle regler tatt inn i-banks manual. Fravikende plassering regulert ved tariffavtale i 1995 (early morning opening) og 1999 (delivery channel strategy). Individuell arbeidstid ekspliseres i ansettelseskontrakt. Individuell fleksitid finnes, men er ikke avtalefestet.</p>
<i>Kompensasjon for fravik</i>	<p>1936-97 : 25% overtidsbetaling (kun penger) hvis ordinær lengde overskrides. 1997 - -> Gjennomsnittsberegning av tid.</p> <p>1992 (->): Overtid (beløp knyttet til lønstrinn) hvis ordinær lengde overskrides.</p> <p>2003-06: regel i s.avtale videreført. 2006 - -> 50% overtidsbetaling hvis ordinær lengde overskrides.</p> <p>Nei (sjekk i intervjuotater)</p>
<i>Fleks-skjema</i>	<p>1997: Kun overtid. 1997-> Kun gjennomsnittsberegning</p> <p>1980-1992: Kun overtid</p> <p>1995- -> (early morning opening) og i 1999 -> (delivery channel strategy)</p> <p>Arbeidstaker kan be om avvikende lengde (kun kortere), eller plassering (fleksibel start/slutt) av arbeidstid.</p>

Ireland, Legislation, part-time: Protection of Employees (Part-Time Work) Act 2001

Purpose of the Act	The purpose of the Act was to implement a European Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on Part-time work. This Act extended the coverage of the Unfair Dismissals Act (1977) to part-time workers.
Coverage	Any part-time employee working under a contract of employment or apprenticeship, employed under employment agency or holding office.
Definition of part-time worker	An employee whose normal hours of work are less than the normal hours of work of a comparable employee in relation to him/her
Comparable full-time employee	Specified conditions in the agreement (perform same work under similar conditions, work of equal value, of similar nature etc)
Normal hours of work	Means the average number of hours worked be either part-time or full-time employee each day during a reference period
Reference period	Means a period which is of not less than seven days nor more than 12 months duration.
Conditions of employment,	A part-time employee shall not be treated in a less favourable manner in his/her conditions of employment than a full-time employee, except if it is objective grounds for doing so. Objective grounds means grounds not based on the part-time status. Part-time workers are entitled to similar conditions as full-time workers, but on a pro rata basis.
Conditions - pensions	The right to be treated equally shall not apply to any pension scheme in cases where part-time employees work less than 20% of normal hours of comparable full-time employee. However, employer can enter agreement with such part-timers and give them the same pension benefits as comparable full-time employee.

Ireland, Legislation, part-time: Protection of Employees (Part-Time Work) Act 2001	
Conditions - leave, holiday	Holiday entitlement related to the holiday entitlement of comparable full-time employee
Conditions - overtime	If a full-time comparable employee is paid overtime, then a comparable part-time employee is entitled to the same rate of payment for overtime work
Obligation to provide part-time work?	No. However, Labour Relations Commission may study industries/sectors for the purpose of identifying obstacles for part-time work and may prepare codes of practice. In drawing up such codes of practice, both sides should be consulted. Employers shall as far as possible accommodate transition from full-time to part-time and vice versa.
Public holidays	To qualify, the part-timer must work at least 40 hours in the 5 weeks ending on the day before the public holiday.
Casual employee	This is a part-time employee who works on a casual basis. Is considered a casual worker if has been in continuous service for an employer for less than 13 weeks.
Anti-penalization decisions	An employer cannot avoid the provisions of this Act and penalize part-time workers due to unfavourable conditions, unfair treatment. If so, part-time workers can appeal to the rights commissioner.

Collective agreements, Part-time, IE 1980-2008						
Regulative body	1981-83, IBOA – BSRC	1985, IBOA-BRSC	1989 I-bank and IBOA	1994, Tribunal for IBOA / I-bank	1997, I-bank /IBOA	2000 I-bank choices
Type of PT in CA. Purpose of CA	Tech. & change CA. Increase proportion of PT staff	Ordinary CA. Regulates conditions of part-time work.	Company strategy for the 90's. New occupational grade: permanent part-timers (PPT)	IBOA demands variable pay and better conditions for 610 workers on Permanent Part-time contract	Overtime and weekend attendance for PPT's. Regular agreement between IBOA & I-bank	Job sharing Personalised hours Career break and special short term break. Purpose is flexibility and improved work-life balance
Length of PT work	-	Minimum 4 hrs day	20-28 hrs/week	20-36 hrs/week (increase)	Similar	Job sharing: 50% (18,12 hrs/week)

Organ-sation of hrs	-	Unsocial hours – see below	-	-	-	Personalised hrs:14.5-31.25 hrs/week
Conditions OT	-	None	-	Tribunal delegates this to negotiations	Overtime after completed standard hours (7.25 hrs/day)	Overtime pay after completion of 7,25 hrs/day
Conditions pension, pay, holiday, unsocial hours work	-	Pay pro rata and minimum 4 hrs/day. If asked to work full day, 7.25 hrs pay. Leave for 1 2/3 days pr month of 120 hrs work, sick leave up to max 4 weeks if one year of cumulative service. If PT involves permanent night work (10 p.m.-6 a.m) premium pay must be negotiated.	Pay pro rata, eligible for pension and other appropriate terms and conditions for employment	Leave, OT, shift and holiday for PPTs left to be negotiated. Recommend new pay scale related to bank official scale + to defer matter of variable pay	Terms of weekend attendance should apply fully to PPTs + full wardrobe to PPT staff who work less than 36,25 hrs/week	Pay is pro rata .Schemes for sick-leave, pension, holiday etc applies. Education and award scheme applies in full range if one works at last 18 hrs/week. Workers on job-sharing must revert to full-time if job-sharing partner quits or reverts to full time. Bank will try to find new job-sharing partner. In some cases of promotion, worker must revert to full time.
Proportion on PT scheme	Max 7.5% (PT +temp. staff)	- (regulated in previous CA?)	1000 full time equivalents on PPT scheme. Plan for spread in branches.	-		
Who's entitled to PT?	-	-	Workers who for domestic or other reasons want reduced working time.	-		To be entitled to job sharing and personalised hrs, 6 years of service must be completed. Schemes apply up to and including assistant manager

NORGE

Overtime (OT) Legislation, Norway	1977	2003 (Bondevik 2)	2005 (Stoltenberg 2)
Ordinary working time			
OT Definition	Max 9 hrs/24 hrs or 40 hours/week Work above ordinary working time	Similar	Similar
Max OT	Max 14 hrs WT per 24 hrs (5 hrs OT +9 hrs max standard WT), 10 hrs/week, 25 hrs/4 consecutive weeks, 200 hrs/year.	Similar 14 hrs wt per 24 hrs, 200 hrs pr year. In 4 consecutive months, average WT pr week shall not exceed 48 hrs. (Limits pr week/4 consecutive weeks removed).	Reversed back to 1977-limits
Dispensation by agreement with Shop steward	15 hrs/week, 40 hrs/4 consecutive weeks, 300 hrs/year	16 hrs/day + reference period can be extended to 12 months	Reversed back to 1977-limits, except 16 hours/day (ref: minimum rest period=8 hrs)
Dispensation by agreement with trade union	Unlimited due to certain conditions	Similar	Similar
Dispensation by labour inspectorate	In special cases labour inspectorate can dispense from maximum OT pr week and pr year	None (removed)	Total OT =20 hrs/7 consecutive days and 200 hrs/6 consecutive months
Individual agreement OT	None	Voluntary OT of 400 hrs/year by written agreement between employer and worker	Removed
Compensation rate	At least 40% additional pay (OT supplement must be paid)	40% additional pay	40% additional pay. The OT supplement in cash, the rest can be compensatory time of
Justification	OT not allowed on permanent basis, but if unexpected events/absence disrupt operation, if machines/raw materials, risk damage, unexpected stress, seasonal peaks, lack of competence. Worker can be exempted from OT work on basis of health or social causes.	Similar	Similar content, but reformulated to "special and time-limited need" as ground for applying OT
Procedures for applying OT	Employer shall if possible discuss application of OT in advance with shop steward.	Similar	Similar
Registration and control	Employer must register overtime per week, per month and annually for individual workers. These lists must be available for shop stewards and Labour Inspectorate whom are also entitled to require accounts of daily overtime.	Similar	Similar
Rest periods	10 consecutive hrs/day (8 hrs by collective agreement). 36 consecutive hrs/week	Changed in 1998: 11 consecutive hrs day, 35 consecutive hrs/week. Deviations possible by CA	Similar limits; but in case of deviations by CA not less than 7 hrs/24 hour period or 28 hrs/week +compensatory time off must be given.

Norway , national CA banks, Overtime (OT)	Definition & limit (OT)	1980-1982+1982-84	1984-1986, 86-88	1988-1990	90-92, 92-94, 94-96, 96-98	1998-2000, 00-02	Feb 02-april 02	2002-2004, 04-06	2006-2008	
		Half and full hours that exceeds agreed WT which is 40 hrs/week and after 16.a.m. (longer once a week) During summer: 37,5 hrs week/and 15.30 a.m. Parties at comp.level can agree different wt at summer.	Similar	Half and full hrs that exceeds 37,5 hrs/week+4 a.m. During summer: 35 hrs/week + after 3.30 a.m. Comp. CA on deviant summer time optional.	Similar	Similar, but open up for averaging weekly WT over 4 weeks by company CA. Hence the former rule on WT after 4 a.m. = OT is modified	Similar, but OT only if WT after compl. Of 37,5 hrs/week is ordered. Optional to agree shorter WT in summer at comp.level. Limit on averaging period removed, refers to law	Similar	Similar	Similar
		Qualified OT	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar
	Maximum OT	General reference to the fact that labour law applies due to overtime (200 hrs/year).	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	

	Additional OT by company CA	General reference to the fact that labour law applies due to overtime(300 by collective agreement).	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar
Compen-sation	Comp rate	50% extra pay for standard OT. 100% extra pay for qualified OT. Compensatory time off in lieu possible if bank and worker wish (1 hrs OT=1 hrs off+the OT supplement in cash)	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar
	Conditions comp	OT compensation if work exceeds standard hours. OT pay based on hrs/month=160. Max OT pay is set in specific amount. Only half and full hrs qualifies. No OT comp if comp for unsocial hours apply.	Similar, but basis for OT comp. reduced	Similar, but adjusted max amount	Similar, but adjusted max amount.	Similar, but specified that OT does not apply when other flexible WT arrangements are in place.	Similar	Similar	Similar
	Averaging period/	Ref to law= one year + max limit pr day, week, month, 4 weeks	Similar	Similar	Labour law applies, but CA now limits period to max 4 weeks	Similar	Similar	Similar	Similar

	Conditions for use,	Law applies+ regulation for OT and training activities. Generally training qualify for OT if it is ordered.	Similar		Similar, but rules are simplified and desentr.	Similar	Similar	Similar
	Exceptions comp	Officials on pay grade 25 or above are not entitled unless labour law says so. Training excepted.	Similar		Staff in managing and independent positions excepted .	Similar	Removed, but general ref to labour law which regulate OT for leaders	Similar
Justification		law applies	Similar		Similar	Similar	Similar	Similar
Procedures	Cont-rol	law applies			Similar	Similar	Similar	Similar

NAD	Reg.nivå	Normalarbeidsdagen, Norge, 1980-2008. Lov og kollektive avtaler						
<i>Begrep om NAD</i>	<i>Lov Br.avtale Bc.avtale I. avtale</i>	<-1977 --> Ja, 'Alminnelig arbeidstid' (knyttet til lengde) <-1980. -> Ja, 'Ordinær arbeidstid' (knyttet til lengde)+ 'normal arbeidstid' (knyttet til plassering) 1998 --> Ja, 'Ordinær arbeidstid' Ja, arbeidstidens lengde og plassering fastsettes i individuell arbeidskontrakt.						
<i>Lengde</i>	<i>Lov Br.avtale Bc.avtale I. avtale</i>	1977 --> maks 9 t/dag, 40 t/uke. 1998 -->Hvile mellom to arbeidsdøgn økes fra minst 10 til 11 timer <- 1988 40 t/uke, (37,5 t/uke sommertid) 1988 - -> 37,5 t/uke (ekskl. lunsj). (35 t/uke sommertid). 1998 -->Som i sektoravtalen Ekspliseres i individuell arbeidskontrakt.						
<i>Plassering</i>	<i>Lov Br.avtale Bc.avtale I. avtale</i>	1977 -->Plassering av alminnelig arbeidstid indirekte begrenset av generelt forbud mot nattarbeid (22-06) og regler for hviletid. <-1980 -> Ordinær arbeidstid ender senest 16 (15.30 sommertid). 1998 --> 8-16 (8-15.30 sommertid). Ekspliseres i individuell arbeidskontrakt.						

<i>Fravik lengde / plassering</i>	<i>Lov</i> <i>Br.avtale</i> <i>Be.avtale</i> <i>I. avtale</i>	1977- -> Fravik fra alm. arb.tid (maks. lengde+min. hviletid), overtidsregler. Ytterligere disp. v. tariffavtale /Arbeidstilsyn.+gjennomsnittsberegning 2003 --> Adgang til fravik utvidet og individualisert. 2005- -> Endring fra 2003 reversert + regler for fravik fra gj.snittsberegning innskjerpet. <-1980-> overtid + arb.tid kan slutte 18.00 1 dag/uke. 1998- ->rammeavtale for plassering av ordinær arbeidstid 17-07 ved bedriftsavtale. Sentrale regler for kompensasjon. 1998- -> Samme som sektoravtalen, men innsnevrer adgangen til fleksibel plassering (til maks 21.00) Individuell arbeidsplan obligatorisk hvis plassering av ordinær arbeidstid varierer (lovpålagt)
<i>Kompensasjon for fravik</i>	<i>Lov</i> <i>Br.avtale</i> <i>Be.avtale</i> <i>I. avtale</i>	1977- -> 40% overtidsbetaling (OT) hvis lengde på alminnelig arbeidstid overskrides. OT-tillegget i penger, tidskomp. mulig for resten) <- 1980-2008-> Overtidsbetaling for fravik av lengde og plassering (50% kl 17-21, 100% kl 21-06). OT-tillegg i penger. 1998 - -> kompensasjonssatser (lavere enn overtidsatser) i rammeavtale for plassering av ordinær arb.tid utenfor kl 8-16. Tidskomp. mulig for alt. 1998 - ->regulert i sektoravtalen
<i>Fleks-skjema</i>	<i>Lov</i> <i>Br.avtale</i> <i>Be.avtale</i> <i>I. avtale</i>	1977 -> Overtid, joutid, gj.snittsberegning, fleksibilitet ved tariffavtale. 2005-> Fleksitid (arb.takers behov). <-1980-> overtid +langdag 1 dag/uke. 1988 ->: Gjennomsnittsberegning. Adgang til fleksitid (arb.takers behov). 1998-> rammeavtale for plassering av ordinær arb.tid utenfor kl 8-16 (arb.givers behov). 1998-> Samme som sektoravtale, men spesifiserer regler for fleksitid. Ekspliserer lengde og plassering av ordinær arbeidstid.

Norge, deltid, lov.

<i>Bakgrunn /hensikt</i>	I 1982 ble det introdusert bestemmelser om deltidsarbeid som ledt i regjeringens likestillingspolitikk. Hensikt var å gi rett til redusert arbeidstid til småbarnsforeldre, personer med omsorgsforpliktelser og eldre/syke.
<i>Rett til deltid</i>	(gjelder fra 2005) Arbeidstaker som av helsemessige, sosiale, eller vektige velferdsgrunner har rett til redusert arbeidstid dersom det kan gjennomføres uten særlig ulempe for virksomheten (§10-2 fjerde led, § 10-6 tiende ledd)
<i>Definisjon av deltidansatte</i>	Deltidsansatt er en ansatt hvis normale arbeidstid, beregnet på en ukentlig basis eller i gjennomsnitt over en ansattelsesperiode på opp til et år, er lavere enn den normale arbeidstid for en sammenliknbar fulltidsansatt. Med sammenliknbar fulltidsansatt menes som er ansatt i samme virksomhet og har sammenliknbar ansettelseskontrakt, arbeide, kvalifikasjon og ansiennitet. Hvis ikke det finnes noen sammenliknbar fulltidsansatte i samme virksomhet, skal sammenlikning skje ved henvisning til kollektiv avtale, nasjonale lovgivning eller praksis.
<i>Arbeidsvilkår</i>	Loven gjør ikke unntak for deltidansatte. Derfor gjelder samme rettigheter som for andre, dvs. rett til permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon og rett til fri ved barns og barnepassers sykdom. Samme regler for ansettelse, oppsigelse og avskjed. Arbeidssøkere har ikke rett til redusert arbeidstid. Siden 2005 og implementering av EU-direktivet skal prinsippet om 'pro rata temporis' gjelde
<i>Diskriminerings-forbud</i>	Fra og med 2005 er EUs deltidsdirektiv (97/81/EF) om deltidsarbeid innført. Generelt forbud mot å diskriminere deltidansatte. Den deltidansatte kan ikke behandles på mindre gunstig måte enn sammenliknbare fulltidsansatte fordi de arbeider deltid. Eventuell

	forskjellsbehandling må hvile på objektive grunner, for eksempel ansiennitet.
Rett til større stilling	Arbeidstaker som har redusert arbeidstid etter §10-2 fjerde ledd har rett til å gå tilbake til sin tidligere arbeidstid når den avtale perioden er over. Deltidsansatte har fortrinnsrett til større stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert og at utøvelse av fortrinnsrett ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten.

N, Part-time (PT) in national (CA), banks	1980-1982	1982-84, 84-86, 86-88, 88-90, 90-92, 92-94	1994-96, 96-98	1998-2000, 00-02, feb 02-april 02, 02-04, 04-06, 06-08
Def of part-time	Worker who annually works fixed days pr week, full-time or reduced hrs, or reduced hrs every day	Similar	Similar	Removed, left to be defined in company agreement (CA)
Length of part-time work	No definition, but less than 40/37,5 (summer) hrs/week, which is fulltime.	Similar	Similar	Similar
Org of part-time work	For part-timers written agreement on hrs of work must be made. Regulations for WT for full-timers do not apply.	Similar	Similar	Similar
Right to full-time	No reference	Similar	PT's who work >20% above their PT-contract pr year should be offered to harmonise their contract	Similar
Extra time definition	WT above individual PT contract, but less than normal hours	Similar	Similar	Similar
Extra time comp	Ordinary hourly wage for extra time. Overtime comp only if normal hrs is exceeded.	Similar	Similar	Similar
CA on unsocial hours	None	Similar	Similar	Similar
Exclusive WT benefits for full-timers	None	Reduced hrs for full-timers age >64	Similar	Similar

Procedures registration WT	None	Similar	Quantity of extra time must be submitted trade union annually by company	Similar
-------------------------------	------	---------	---	---------

SVERIGE

Overtid, Lov, Sverige	1982	1996 (partial adaption to working time directive, 93/104/EC)	2005	
Ordinary working time	Max 40 hours/Week	Similar	Similar	
OT Definition	Working time that exceeds ordinary working time in CA or by law	Similar	Similar	
Max OT/total WT	OT: 48 hours/ 4 weeks, 50 hours/month, 200 hrs/year	OT: Similar	OT: Similar Total WT: 48 hrs/week in max 4 consecutive months	
Dispensation by agreement with shop steward	Dispensation for a period of one month allowed by company CA. For longer periods, national CA required.	Similar + Maximum limits as in Working time Directive (93/104/EC)	Similar	
Dispensation by agreement with trade union	Unlimited due to certain conditions	Similar	Similar	
Dispensation by labour inspectorate	Limits for max OT per 4 weeks and month can be exceeded. Max 150 additional hrs/year	Similar + Limits in Working time Directive (93/104/EC) applies	Similar	
Individual dispensation	None	Similar	Similar	
Compensation rate	None (regulated in collective agreements)	Similar	Similar	
Justification	OT can be applied in case of special needs	Similar	Similar	
Procedures	OT must be recorded by employer, trade unions right to access. Labour Inspectorate has authority to inspect and impose fines		Similar	
Rest periods	At least 36 hours consecutive rest per week. 5 hour during night (24 a.m.-5p.m.), dispensation possible due to specific conditions	At least 36 hours consecutive rest per week, and 11 consecutive hours per 24 hour period. 5 hour during night (24 a.m.-5p.m.), dispensation possible due to specific conditions	Similar, but more explicit ref. to limits+time off in lieu if derogation from rest periods	

Sweden, OT, CA banks	1980-1982	1983-84+ 1985	1987-1989	1990	1991-2000	2000-2001	2002-2005	2006-2008
Standard definition	WT that exceeds standard hrs, 38.5/week, 7p.m.- 5.30 a.m. (6.30 p.m. once a week). On 4 given pre-holy days, 4 hrs + 45 minutes/day.	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar + EU Directive on max WT , see below	Similar
Qualified OT	WT on 10 a.m.-7 p.m. on weekdays, holy days, after 3 a.m. day before holy days	Same + special opening defined as qual. OT	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar
Maximum OT	50/48 hrs month/ 4 weeks. 225 hrs/year	Similar	Similar +200 hrs /year	Similar	Similar	Max 100 hrs/year	Similar + EU Directive on max WT (including OT), rest per 24 hour + week, maximum night work. Rest similar	Similar
Additional OT by company CA	Yes, pr month/4 weeks(no specific limit). Max 150 hrs/year	Similar	Similar + extended to 175 hrs /year.	Similar	Similar	Similar+ extended to max 200 hrs/year	similar	Similar
Compen-sation rate	50% extra pay/1,5 hrs time off pr hour ordinary OT. For qualified OT, 100% /	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar

	2 hrs. + dinner if more than 3 hrs OT											
Conditions compensation	Qualified OT+OT after 17:30 cannot be reduced by comp time off in lieu. Worker can demand comp pay. Time off can be single days or before/after holiday	Similar	Employee chooses type of comp. In special occasions, bank can demand compensatory time off	Similar, but time off as single days or consecutive days (holiday removed)	Similar	Similar + 'undertid' removed. How /when comp is given left to comp CA. Worker preference highlighted	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar
Time limit compensation	OT summarized each month. Compensation within 4 months.	Similar	Similar	Similar	Similar	If no company CA, comp within 4 month.	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar
Conditions for use, (Authorisation)	Comp only if OT approved in advance ,or exceptionally after. OT on evening on voluntary basis, but bank can demand OT if no one volunteer. No worker should be asked to do so regularly.	Similar+banks should if possible reduce evening work at summer and days before holidays	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar
Exceptions comp	Managers or workers with high pay are not entitled to OT comp. If much extra hours , comp time off should be	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar+ added that standard hours is 38,5/week also for this group
												Similar+ added workers with autonomous work

	granted												
	None	Similar	OT only on irregular , exceptional basis. If much OT, staff revision.	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar	Bank s exceptional needs justifies OT. Staff revision if regular and high levels of OT	Similar		
Procedures Control	Control of daily hrs by list or by time clock. Bank must register all WT and report when requested	Similar + B inform TU when individual OT reach 150 hrs	Similar, but 125 hrs	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar – removed bank obliged to report OT >125 hrs/year	Similar		Similar		

NAD		Sverige (ca 1980-2008)										
<i>Begrep om NAD</i>	Lov <i>Br.avtale</i> <i>Be.avtale</i> <i>I. avtale</i>	<-1982-> Ja, 'Ordinaire arbetstid' (knyttet til lengde) <-1980-> Ja, 'Ordinaire arbetstid' (knyttet til lengde og plassering) 2006- -> Ja, 'Ordinaire arbetstid' Ja, arbeidstidens lengde og plassering fastsettes i individuell arbeidskontrakt.										
<i>Lengde</i>	Lov <i>Br.avtale</i> <i>Be.avtale</i> <i>I. avtale</i>	<-1982 - -> 40 t /uke. Hviletid minst 5 t/natt og 36 sammenh. t/uke. 1996 ->hviletid 11 t/døgn (93/104/EC) <-1980 - -> 38,5 t/uke. 8 t/dag + 8,5 t en dag pr uke Ingen slik avtale. Ekspliseres i individuell arbeidskontrakt.										
<i>Plassering</i>	Lov <i>Br.avtale</i> <i>Be.avtale</i> <i>I. avtale</i>	1982 - -> Plassering av ordinær arb.tid indirekte begrenset av generelt forbud mot nattarbeid (00-50) og regler for hviletid <-1980 - -> 07-17.30 Ingen slik avtale Start- og sluttidspunkt reguleres i individuell arbeidskontrakt (innenfor rammer i S. avtale og B.avtale)										
<i>Fravik lengde / plassering</i>	Lov <i>Br.avtale</i> <i>Be.avtale</i> <i>I. avtale</i>	1982 - -> Fravik fra ord. arb.tid (maks. lengde-rmin. hviletid) ved regler for gj.snittsberegning + overtid. Ytterligere disp. v. tariffavtale /Arbetsmijöverket. <-1980 ->overtid + arb.tid kan slutte 18.30 en dag pr uke. ca 1980 ->fleksitid for individuell arb.tak. som tilpasses ved bedr.avtale 1993 -> Förskjuten arbetstid. Plassering av ordinaire arb.tid 17.30-24.00 1995 ->forrige punkt utvides, fra 17.30-06.00 2000 -> ind. avtaler med bred tilgang til å avtale fravik plassering. Avtaler som spesifiserer regler i sektoravtalen, for eksempel 2001 -> overtid. 2006 ->förskjuten arbetstid										

	<i>I. avtale</i>	Ekspliseres i individuell arbeidskontrakt
<i>Komp. for fravik</i>	<i>Lov Br.avtale Be.avtale I. avtale</i>	1982- -> Nei, fastsettelse av kompensasjon i tariffavtaler. <- 1980- -> Overtidsbetaling for fravik lengde og plassering (50% 17.30-22 ,100% 22-07), 1980-87- pengekomp. pålagt for OT etter 17.30. 1987-2000: ansatte velger komp.form, bedrift kan forlange tidskomp. 2000 ->Bedrift velger komp.form, ansattes ønsker vektlegges. 1993- >komp. Lavere enn OT-satser for <i>førskjuten arbeidstid</i> / Penge-eller tidskomp. 1995 ->utvidelse av forrige punkt. 2000 -> Ved individuell avtale med avvikende plassering skal komp.avtales. 2006 -> tidskompensasjon om mulig ved førskjuten arbeidstid. Ekspliseres i individuell arbeidskontrakt
<i>Fleks-skjema</i>	<i>Lov Br.avtale Be.avtale I. avtale</i>	1982 -> Overtid, gjennomsnittsberegning, fleksibilitet ved tariffavtale (+ div. fleks ved skift, turnus etc). <- 1980 -> overtid +langdag 1 dag pr uke. 1993 ->førskjuten arbeidstid (arbeidsgivers behov) 1995 ->førskjuten arbeidstid utvides 1998- >fleksitid (arbeidstakers behov), minimalt fravik (0,5 t) tillatt iht plassering ved be.dr.avtale 2000 -> individuelle avtaler med bred tilgang til å avtale fravik plassering 2006 ->spesifisering av jourtid Ekspliseres i individuell arbeidskontrakt

Sverige, deltid, lov.

Bakgrunn	Det er få lover som regulerer deltidarbeid særskilt, men deltid reguleres i: Föräldradighetslagen fra 1995, Arbetsstidslagen fra 1995, Arbetstidslagen fra 1977 , Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbeidende og arbeidstakere med tidsbegrænset anställning fra 2002 og Lagen om anställningsskydd (1982)
Rett til deltid	Föräldradighetslagen gir alle foreldre som har barn på under 18 måneder rett helt fri fra arbeidet i 18 måneder. Denne rettigheten kan også tas ut på deltid og gjelder til barnet fyller åtte år. Forkortningen kan maksimalt motsvare en fjerdedel av arbeidstiden og den kan spres over alle arbeidstaler, eller tas ut som en eller flere dager.
Definisjon av deltidansatte	Med deltidarbeidende arbeidstakere menes arbeidstakere hvis normale arbeidstid i løpet av en uke, eller en annen periode kortere enn ett år, er lavere enn arbeidstiden til en sammenliknbar arbeidstaker som i følge kollektiv avtale, eller lov anses å arbeide heltid (Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbeidende mm)
Arbeidsvilkår	Lovene gjør ikke unntak for deltidansatte. Derfor gjelder samme rettigheter som for andre. (Arbetstidslagen)
Diskrimineringsforbud	En arbeidsgiver skal ikke gi deltidansatte dårligere vilkår, for eksempel mindre gunstige lønns- eller ansettelsesvilkår, enn arbeidsgiveren bruker, eller ville brukt, for ansatte i en likeartet situasjon som arbeider heltid. Arbeidsgiveren må i så fall vise at forskjellsbehandlingen ikke er knyttet til deltidarbeidet, men til objektive forhold (Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbeidende mm)

Rett til større stilling	Den som arbeider deltid, men vil arbeide mer kan melde dette til arbeidsgiveren for å få fortrinnsrett til økt stilling dersom arbeidsgiveren behøver mer arbeidskraft. Forutsetningen er at den deltidsansatte er kvalifisert for oppgavene. (lagen om anstillningsskydd)								
Mertid/overtid	Overtid forstås som arbeidstid som ved heltidsarbeid overstiger ordinær arbeidstid. Med mertid forstås slik arbeidstid som ved deltidstilling overstiger arbeidstakerens ordinære arbeidstid jamfør ansettelsesavtalen. Grensen for mertid per kalenderår er 200 timer. Arbeidsgiver har ansvar for å føre oversikt over overtid og mertid. (Arbeidsloven)								

SE, Part-time, CA banks	1980-1982	1983-1984-1985+1986	1987-1989+90+91-93	1993-94+95-96+97-98+98-2000,	2000-2001	2002-2003+2004-2005+2006-2008
Def of part-time	<38,5 hrs/week	Similar	Similar	Similar	Similar	Similar
Length of part-time work	none	-	-	-	-	Bank and part-time worker must agree on average WT for part-timers pr 4 week-period. Can be averaged out in max 2 months.
Org of part-time work	none	-	-	-	-	Routines for organisations of part-timers short weeks/days must be regulated in company CA. Justice must be emphasized.
Part-timers obligated to full-time	none	-	-	-	-	Part-timers who previously worked full-time are obliged to return to full-time if part-time do not suit the organisation. No such duty if worker have special needs.
Extra time definition	None	Extra time is WT exceeding hrs in part-time contract that is not overtime	Similar	Similar	Similar	Extra time is work that exceeds part-time contract, but not 38,5 hrs/week. Max 8hrs day/8,5 hrs once a

Extra time compensation	None	Ordinary wage per hour for extra time. Overtime conditions apply for part-timers if they work OT as defined in CA. Compensation require that extra time (+OT)is ordered/approved by manager.	Similar	Similar	Similar	Explicitly defined that 1 hour extra time should be compensated with 1 hour time off or ordinary wage per hour. Extra time do not charge the OT/extra time quota	week , after 07 p.m., before 17.30 a.m., (18.30 once/week). Extra time do not exceed 50 hrs/year.
Max extra time	None	Extra hrs + OT= Max 100 hrs/year, 48 hrs/4 weeks or 50 hrs/month. Parties at comp. level can agree on additional extra hrs/overtime, max 150 hrs/year	Similar	Similar	Similar, but 200 additional hrs /year by comp CA	Similar	Similar
Conditions extra time	None	Bank will notify TU when extra hours reach 150. +bank will register extra time + overtime and submit to TU if requested	Similar	Similar	Similar , but removed banks duty to report at 125 hrs OT/extra time.	Similar regarding notification.	Parties at company level must agree on time span and type of compensation. If no agreement, compensation within 4 months .
Conditions part-time workers <15 hrs/week	None, check	Agreement for workers who work <15 hrs/week. Bank should offer at least 15 hrs/week + order extra	Gone – check – not in my copy	Similar	Similar	Similar	Similar

CA on unsocial hours	-	time only if exceptional needs.	CA on unsocial hrs entered in 87. Nothing about part-time.	Can be applied for part-timers	Similar	Bank and part-time worker can agree on working standard hrs until 18.30 p.m. once a week. If such scheme is applied, comp of ordinary pay+25% for all days a week of work after 17.30 p.m.
----------------------	---	---------------------------------	--	--------------------------------	---------	--

Vedlegg 2: Intervjuguide

Dette er et eksempel på intervjuguide. Intervjuguidene i den ulike landene dekker de samme tema, men er orientert mot å avdekke spesifikke forhold ved landene og er derfor noe ulike. De er imidlertid ikke så ulike at det er hensiktsmessig å legge ved alle.

Intervjuguide, Bankinstituttens Arbeids-givareorganisation og Finansförbundet , partene i S-bank

(P.S: studien er orientert mot 'ordinære bankansatte'. Ikke finansmeglere og lignende)

Generelt / kontekst

- Organisasjonsgrad i bank
- Beskrivelse av organiserte (kjønn, alder, utdanning) Har dere statistikk?
- Statistikk som beskriver arbeidstidsordninger (andel på deltid/fulltid , overtidsarbeid)
- Hvordan vil dere beskrive relasjonen mellom BAO og Finansförbundet?
- Hvordan vil dere beskrive partsrelasjonene i S-bank?
- Kort beskrivelse av S-bank (antall ansatte, sammensetning kjønn/alder, ansattegrupper. Bedriftsoverenskomstenes regulering av arbeidstid, partsrelasjoner i banken)
- Hva er den viktigste formen for tidsfleksibilitet i bank – og fra et arbeidsgiverperspektiv og fra et ansattperspektiv?
- Uenighet/konflikt. Har det siden 1980 vært noen uenigheter om arbeidstid i svensk bankvesen generelt og i S-bank? Hva har disse dreid seg om? Hvordan er de løst?
- Teknologi – hvor stort er internettbank og telefonbank i Sverige?
- I hvilken grad har teknologiske nyvinninger fjernet behovet for utvidet åpningstid?

Normalarbeidstid

- Beskriv normalarbeidsdag/ standard arbeidstid i svenske banker (tidspunkt for start og slutt med mer)
- Ca hvor stor andel av de ansatte arbeider normalarbeidsdag?
- 2000 - §10 a er ny. Her er avvik fra kollektivavtalens bestemmelser om arbeidstidens forlæggning – Det er tillatt å avvike fra kollektivavtalen ved individuell avtale mellom ansatte og banken, innenfor rammen av 38,5 timer/uke.*
- Hva var bakgrunn for denne bestemmelsen?

-Konkret behov hos en av partene for dette?

-I hvilken grad lages slike individuelle avtaler og hva er hovedelementene i dem?

-2002: Hvorfor ble det i denne avtalen presisert at lederes arbeidstid i gjennomsnitt pr år ikke skulle overstige 38,5 timer/uke?

Förskjuten arbeidstid

I 1987 startet man med et forsøk med förskjuten arbeidstid. Senere er dette videreutviklet i avtalen. I 1995 ble det mulig å legge förskjuten arbeidstid på lørdag, søndag og bankfrie dager mot 100% tillegg til ordinær lønn. I 2002 ble det mulig å legge förskjuten arbeidstid også til helligdager mot 200% tillegg i ordinær lønn. Og så gradvis utvidet til å gjelde hele døgnet.

-Hvem tok initiativ til förskjuten arbeidstid?

-Hva slags behov skal det dekke, hva var drivkraften bak denne endringen?

-Er förskjuten arbeidstid mye brukt?

-Hvordan brukes förskjuten arbeidstid?

-Er adgangen til å arbeide förskjuten arbeidstid om natten og i helger mye brukt?

-Hvilke typer ansatte jobber mest förskjuten arbeidstid?

-Er normalarbeidsdag et sentralt begrep i svensk bankbransje?

-Er normalarbeidsdag viktig for fagforeningen?

-Var det vanskelig å komme frem til kompensasjon for förskjuten arbeidstid?

-1987 – fylling av minibanker. Var en formulering i 1987 om at dette skulle reguleres med kompensasjon og at det utløste overtid på helligdager. Borte i 1998. Hvorfor ble dette borte? Teknologi som løste problemet?

-I 2002 fikk man i avtalen en definisjon av natt – Hvorfor ? (implementering av EU direktiv?, eller resultat av økt behov for regulering av nattarbeid i bankbransjen?)

-Helgearbeid – er det et tema/har det vært tema etter 1980?

-Hvordan registreres daglig arbeidstid? Bestemmelsen om tidur/liste fjernet i 2002.

-Hva er partenes prinsipielle holdning til normalarbeidsdag? Viktig å bevare, eller ikke?

-Hva er partenes prinsipielle holdning til kompensasjon for arbeid utenfor normalarbeidsdagen? (kompensasjonsledighet / pengekompensasjon ? mm)

Deltid

I 1983 ble de satt grenser for mertid og overtid for deltidsansatte. Dette kom som resultat av endringer i arbeidstidsloven i 1982? Rutiner for å registrere mertid ble skjerpet.

-Hva var bakgrunn for dette? Jobbet deltidsansatte mye mertid i bank, eller kom endringen kun som en tilpasning til nytt lovverk?

I 2002 kom flere nye reguleringer for deltid i tariffrevisjonen i 2002 (regler for perioder for gjennomsnittsberegning, krav om at deltidsansattes arbeidstid må reguleres i lokal kollektiv avtale og krav om at deltidsansatte må returnere til fulltidsstilling hvis organisasjonen har mulighet til å tilby deltid) + deltidsansatte inkludert i avtalen om forskjuten arbeidstid

-Hvorfor kom disse reglene i 2002 (Tilpasning til EU-direktiv)?

-11 000 deltidsarbeidere i bransjen på 1980-tall. Hva er tallene nå?

-Kjennetegn typisk deltidsarbeider iht. kjønn, alder, utdanningsbakgrunn – evt. annet?

-Hvordan er arbeidstiden til den typiske deltidsansatte i bank (lengde på arbeidstid + forløgging)

-Hva er viktigste årsak til preferanse for deltid hos de ansatte?

-Hvordan oppfatter arbeidsgiver deltid? (ønsket, uønsket?)

-Er deltid problematisk eller uproblematisk sett fra linjeleders ståsted?

-Vanskelig å tilpasse deltidsansatte inn i forskjuten arbeidstid?

-Hvordan oppfattes deltidsarbeid ut fra et karriere-perspektiv?

-Regler for distribusjon av deltidsansatte på ulike kontorer? (for eksempel maks antall pr kontor)

-Hvorfor kom krav om at organisering av deltidsansattes arbeidsdag måtte inn i bedriftsoverenskomst i 2002?

-Har deltidsansatte ofte hatt fast arbeidstid utenfor 8-16 (normalarbeidsdag)?

-Bestemmelsen om at deltidsansatte må tilbake til fulltid dersom deltid er uegnet i organisasjonen med mindre deltidsansatte har spesielle grunner. Hva var bakgrunnen for denne bestemmelsen? Preferanse for arbeidsgiver å ha fulltidsansatte? Vanskelig å få deltidsansatte over i fulltid?

Overtid

Maximum overtid. Vet at det i 1983-84-avtalen ble 50/48 timer pr måned/4 uker. Og 225 timer pr år. Var det mer/mindre tidligere? (I 'Historien om bankfacket ' står det at det på 1960-og 1970-tallet var 'mye overtid og så som så med frivillighet'. Arbeidstidsavtale kom i 1963 og i 1972 fikk man maksimums tak på overtid (50 t/måned, 225 t/år).

-Hva var taket for maximum overtid før 1980-82-avtalen?

-Var det en overtidskultur i svenske banker på 1970-tallet?

- Vært mye overtid i noen periode etter 1980?

I Sverige har man siden 80-tallet redusert maksimum overtid pr år fra 225 til 100. Samtidig har man økt rammen for overtid ved bedriftsoverenskomst (fra 150 timer/år i 1983 til 200 fra år 2000).

-kan dette tolkes som en desentralisering av overtidsarbeid?

-inngås det mange bedriftsoverenskomster om å øke rammen for overtid?

-Hva er årsaker til at det arbeides overtid i svenske banker?

-Hva kjennetegner den typiske overtidsarbeider? (Kjønn, alder, stilling, arbeidsoppgaver etc)

-har forekomst av overtid sammenheng med konjunkturer i markedet?

Kompensasjon for overtid:

1990 : Tjenestemannen velger selv kompensasjonsform. Banken har dog rett ved særskilte anledninger til å begjære kompensasjonsledigt. Dersom det på den tiden da kompensasjon senest skal utgå ligger hindringer for å ta ut kompensasjonsfri, så utbetales overtiden i stedet kontant. Fri skal utgå som enkelte dager, eller i sammenheng med annen fri.

2000: I tariffrevisjonen så overlot man til lokale parter å avtaler når og hvordan overtidskompensasjon skal gis.

-hva var bakgrunn for desentraliseringen i år 2000?

- det står at arbeidstakers preferanser skal vektlegges, hva var bakgrunn for denne formuleringen? Er dette punktet gjenstand for diskusjoner lokalt? Lager man lokale avtaler om dette? Hvordan fungerer de? Er de like fra bank til bank?

-Er det dreining henimot mer kompensasjonsledighet, eller mest betalt overtid?

-Hvilken type kompensasjon foretrekker partene?

-Hvorfor kom det i 1990 inn et prinsipp om at kompensasjonsledigt skal være enkeltdager, eller sammenhengende dager?

-I 1980-avtalen og frem til dagens avtale står det at kompensasjon for overtid bare gis hvis overtid er godkjent på forhånd, eller eksepsjonelt etter. Har dere inntrykk av at det finnes rutiner for å autorisere overtid lokalt? Praktiseres regelen med autorisasjon i forkant strengt?

-Hvem initierer vanligvis overtid – ledelsen eller den overtidsarbeidende?

-Har uregistrert overtid vært et diskusjonstema mellom BAO og Finansforbundet?

-Er overtid en vanlig strategi for dem som ønsker å gjøre karriere?

-Ledere og overtid. Ledere og ansatte med høy lønn er unntatt fra overtidsreglene. I 1980-avtalen var det en formulering om at de burde gis noen grad av kompensasjonsledighet. Ble i 1991 gjort om til 2 dager + en engangsbetaling. I 2002 kom det inn en presisering av at normal arbeidstid også for denne gruppen er 38,5 timer/uke. I den siste avtalen (2006-2008) er det lagt til at bestemmelsen om unntak også gjelder ansatte med særskilt autonomt arbeid.

Hvorfor kom presisering om normal arbeidsuke også for ledere inn? Mange som jobbet lange dager?

Er det en økende andel av arbeidsstokken som er unntatt fra overtidsbestemmelsene?

-I 1987 kom det inn at overtid bare skal arbeides på irregulær og eksepsjonell basis. Hvis det er mye overtid, skal det være en bemanningsrevisjon. I 2003 kom det inn at overtid bare skulle arbeides dersom banken hadde særskilte behov.

Hvorfor kom bestemmelsen om irregulær/eksepsjonell inn?

Har det vært eksempler på bemanningsrevisjoner på bakgrunn av høyt overtidsforbruk? Hvis ja – beskriv.

Hva var bakgrunnen for endringen i 2003? Er endringen et uttrykk for at overtid lettere kan anvendes?

-registrering av overtid. Tidligere var det en bestemmelse om at bank må rapportere til fagforeningen i tilfeller der individuell overtid overstiger 150 timer. Senere justert til 125. Senere ble dette med at banken måtte rapportere høy individuell overtid fjernet.

Ble det rapportert mye? Hva er bakgrunn for fjerningen av rapporteringsgrensen? Hvordan registreres den daglige overtiden i dag?

Artiklene

Artikkel 1

Nicolaisen, H. (2011) 'Changes in the regulation of overtime under different collective bargaining regimes: A comparison of Irish, Norwegian and Swedish banking'. *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1): 5-23.

Artikkel 2

Nicolaisen, H. (2011). 'Increasingly equalized? A Study of Part-Time Work in 'Old' and 'New' Part-Time Work Regimes'. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1 (1), 1-23⁵.

Artikkel 3

'Farvel til normalarbeidsdagen? En studie av endring i Irland, Norge og Sverige'. (Revidert og gjeninnsendt, Juni 2011, *Tidsskrift for samfunnsforskning*).

⁵ This is the proof edited version of the paper. My thanks to Anne Lise Ellingsæter, Kristine Nergaard and Hanne C. Kavli, the Journal's Editor and referees for helpful comments and suggestions. I am grateful to the interviewees for their cooperation in this research.

Increasingly Equalized? A Study of Part-Time Work in ‘Old’ and ‘New’ Part-Time Work Regimes

■ **Heidi Nicolaisen**

Research Fellow, Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo, Norway

ABSTRACT

Recent debates on equalization of part-time work alongside full-time work stress the importance of high quality part-time jobs. This paper compares equalization in banking in three countries: two ‘old’ part-time work regimes, Norway and Sweden, and Ireland, where part-time work started to increase more recently. Banking is particularly interesting as a sector with a high proportion of female employment and good working conditions. One main interest is the role of regulations and how they are enforced at company level. The analysis shows that part-time work in the Nordic countries is normalized in terms of access and general work conditions, while in Ireland access is more restricted. Career opportunities are, however, restricted in all three countries. This paper argues that further equalization may be hindered by ‘soft’ regulations and a gradual normalization process that also normalizes disadvantages associated with part-time work and the category of the ‘working mother’.

KEYWORDS

part-time work / equalization / gender / career / working conditions

Introduction

Equalization of part-time work with full-time work has been identified as crucial to achieve gender equality, to facilitate work–family reconciliation and to boost women’s entry into paid work within a context of increasing labor shortages (Messenger 2011; Yerkes and Visser 2006; O’Reilly and Fagan 1998; McCann 2004; Connolly and Gregory 2008). Three conditions for equalization appear particularly important. First, access to part-time work is crucial to ensure equal access to employment for workers of varying capacity. Second, working conditions and social standards must be equal for part-time and full-time workers. Third, career obstacles associated with part-time work must be removed. Together, these three conditions may help equalize part-time work with full-time work and reduce the gendered distribution of part-time work (Ibid; EU part-time directive 97/81/EC; ILO Part-Time Work Convention 1994).

This paper examines the extent to which part-time work is actually undergoing a process of equalization with full-time work in terms of access, working conditions and career opportunities. The paper focus on equalization in the formal regulations, more specific in legislation and collective agreements at sector and company levels. Formal regulations, however, may not be enforced or they may be undermined by informal attitudes or practices (Thomlinson 2006). Therefore, this study is also based on interviews with employer and employee representatives about the enforcement of regulations at company level.



The paper compares countries which represent different phases of adapting to part-time work and female labor market participation. The 'new' part-time work regime is represented by Ireland, while Norway and Sweden represent the 'old'. In Ireland, women did not take paid work on a large scale until the 1990s and the country is in an early phase of adapting to part-time work (Lewis 1992). Bosch (2001, p. 72) argues that Ireland has a very traditional working time structure. The single male breadwinner is still, by clear margin, the dominant form of economic activity in households with children. In the Nordic countries, however, part-time work has been prevalent since women entered the workforce in the early 1970s (Ellingsæter 1992; Bosch et al, 2007). It is reasonable to expect more equalized part-time work in Scandinavia because of the long-standing policy commitments to gender equality, high-quality working conditions and welfare states that facilitate dual-earner families (Esping- Andersen 1990; Gallie 2003; Bosch 2001; Connolly and Gregory 2008). Welfare state development and industrial relations have been influential in structuring distinctly different profiles of part-time work because such institutional features affect both women's choices and the degree of marginality in part-time jobs (Ellingsæter 1992, p. 135). Based on these differences between the countries, we examine if part-time work has become more equalized in the two 'old' part-time work regimes or if it remains associated with disadvantages with regards to access, working conditions and career opportunities.

To examine regulations and their enforcement in a fairly similar context across the countries, the banking sector was selected as a case. Banking is an interesting case for several reasons. It is faced with the challenge of handling work-family reconciliation as it has employed female workers for decades. Moreover, it is reasonable to expect equalized working conditions because of the high coverage of collective agreements. Moreover the workforce is increasingly professionalized after the comprehensive restructuring of the industry in the 1980s and 1990s (Regini et al., 1999, p. 15–20). Whereas regular bank staff in retail banking used to have low formal education, they now tend to have a lower / medium level degree from university or university college. Hence, part-time workers in banking may be regarded as 'part-time professionals' (Dick 2010). These differ from traditional part-time work which is characterized by low payment, low skill requirements, few benefits and high turnover in many sectors and countries. To assess the two first conditions for equalization, access to work and working conditions, banking may serve as a critical case: if part-time workers are treated less favorably in this sector, it is reasonable to assume that they will suffer poorer treatment in other parts of the labor market as well. With regards to the third condition, equalized career opportunities, banking may also be a good case. The increased emphasis on performance (Arrowsmith et al. 2010) in a context with a high female employment constitutes a suitable setting for testing equalization of career opportunities.

Analytical perspectives on part-time work and equalization

This section present the perspectives and history behind "equalization of part-time work" before discussing the more specific analytical perspectives related to the three conditions examined; access, working conditions and career opportunities.

The history behind equalization of part-time work is somehow different in the countries. In Norway and Sweden regulations providing equal conditions for part-time

workers were established in the 1970s and part-time work were not seen as atypical work to the same extent as in many other European countries (Ellingsæter 2009, p. 102; Ahlberg 2003). The implementation of the EU part-time directive (97/81/EC) about 30 years later changed little with respect to regulation of equal treatment (Nergaard 2003; Ahlberg 2003). In Ireland, the formal equalization process started later and the first act came into operation in 1991. It was replaced by a new act in 2001 which implemented the EU part-time work directive. In Ireland this amendment was seen as crucial to secure equal treatment of part-timers (Wallace et al 2004, pp. 56–57). In most European countries equalization of part-time jobs was also driven, indirectly, by the emergence of equality legislation in the 1970s that prescribed equal treatment of men and women in paid work (Crompton and Birkelund 2000). Although such legislation removed the open exclusionary practices between men and women to be found in e.g. banking, they were informally reproduced (ibid p. 332). Such gaps between regulations and how they are enforced in practice is highlighted in several studies of part-time work. Thomlinson (2006) argues that organizational policy makers and individual managers will interpret formal requirements and recommendations in different ways, especially if regulations have a soft or suggestive character. Moreover, Ellingsæter (2009, p. 140) argues that the formal equalization in Norway, does not mean that part-time work is acknowledged as a fully worthy working time category in cultural terms. However, several authors think that interventions by formal regulations will contribute to make the ‘level playing field between full-time and part-time employees more even (Visser 2002; Lind and Rasmussen 2008).

The share of men in part-time work is regarded as a suitable indicator (O’Reilly & Fagan 1998; Rubery et al. 1997; Yerkes and Visser 2006) to assess the extent of actual (not only the formal) equalization. The rationale is that men would seek part-time work to the same extent as women if part-time work were seen as equally attractive as full-time work. One could argue that a less gendered uptake of part-time work would not necessarily indicate greater equalization, especially if the expanding male part-time work is ‘atypical’ and associated with low status. However, such a development is unlikely in banking where employees are well educated and do not represent atypical work. In the banking context, more men in part-time is likely to be an indication of actual equalization.

Greater equalization may change the traditional pattern which is characterized by women working part-time much more than men, in the middle of their careers, for longer periods and mainly as a strategy to combine paid work and motherhood, while men typically work part-time in relation to labor market entry or exit (O’Reilly and Fagan 1998; McCann 2004).

Although labor market regulations are identified as crucial to stimulate equalization and less gendering of working time patterns, scholars also argue that it is also of primary importance to undertake a fundamental, formalized, political renegotiation of the ‘gender contract’, which encompasses home life and the workplace (Ibid; Messenger 2011). Social institutions, such as parental leave and childcare facilities, are seen as important to promote equalization of the gendered working time patterns (Bosch, 2001). Hakim (2006) however argues that any further equalization between the genders in the labor market is hindered by women’s lifestyle preferences. Only a minority of women are primarily ‘work-centered’ and committed to work as a central life goal. Most women prefer an ‘adaptive’ lifestyle combining work and family while a third category is genuinely ‘home-centered’. Hakim has been criticized for underestimating the structuring effect of



institutions in her understanding of mothers' adaptation to work and care (Crompton and Lyonette 2005), but her emphasis on mothers' preferences has been influential. If Hakim is right, equalization of formal regulations cannot be expected to affect the gendered aspects of working time. This study, however, will not collect data about preferences and cannot fully assess this dimension.

Equal access to part-time and full-time work has been identified as the first of three specific conditions for equalization. The most important indicator on increased access would be regulations in labor laws and collective agreements that entitle workers to reduced hours and to transfer from full-time to part-time or vice versa. However, it is recognized that formal regulations pertaining to access to part-time work are insufficient to secure equal access to part-time and full-time work. Much depends on how this is implemented, e.g. which justifications entitle access and the reasons why employers can allow or deny access (Messenger 2004). Moreover, the actual implementation of such access will rely on the general understandings of part-time work in contexts that are specific to the sector or company (Ibid). For example, Dick (2010) argues that part-time work is regarded as especially unfit in professionalized occupations and Smithson (2005) argues that it is seen as unfit for men. Such understandings may limit actual access although regulations are equalized. Hence, this paper will not only examine access in terms of regulations, but also see increased access for men as an indicator of actual equalization of access to part-time work.

Equal working conditions for part-time workers and full-time workers are the second condition for the assessment of equalization. Such regulations in labor laws and collective agreements will serve as important indicators as well as the interview data. For part-timers to be equalized with full-timers, equal working conditions are essential (Messenger 2011). Whereas full-time workers enjoy the stability and social standards associated with the traditional, standard employment relationship (e.g. maximum working hours, rest times, pay, social transfers) (Bosch 2006, pp. 43, 44), part-time workers have more often experienced poorer entitlements and protection. Segmentation theory argues that the working conditions of part-timers depend on their function in the (flexible) firm (O'Reilly and Fagan 1989). In the primary labor market, part-time positions are provided to attract and retain core workers who for some reason cannot enter into a full-time contract. In the secondary labor market, they are offered to less desirable workers under poorer terms and conditions to provide the employer with numerical and financial flexibility. The former is seen as an 'accommodation strategy', while the latter is a 'secondary workers strategy' (Anxo et al. 2007). In segmentation theory, working conditions are mainly regarded as results of employers' strategies towards different categories of workers. The role of formal regulations is insufficiently addressed. Working conditions regulated by legislation will apply to all workers regardless of their functions at a firm. However, it has been discussed whether legislation may be drained of its strength with regards to working time because of the way in which it is linked to collective bargaining. Derogations allowing the social partners in collective bargaining to agree on poorer conditions are particularly worrying in this regard (McCann 2004, pp. 24–25). While it is widely accepted that collective bargaining is particularly appropriate to meet the needs and preferences of workers, it has been discussed whether fundamental rights are better protected by legislation, especially when workers have limited bargaining power (Ibid). Other studies suggest that part-timers are treated less favorably regardless of regulations and occupational group (Webber and Williams 2008).

Equal career opportunities are the third condition by which equalization of part-time work is examined. In the banking sector, workers are generally highly qualified. Women with high qualifications normally maintain a higher and more continuous labor market involvement and have greater career aspirations and opportunities (O'Reilly and Fagan 1998, p. 6) compared to those with low qualifications. However, specific types of career obstacles seem to apply to such contexts. Webber and Williams (2008, p. 755) observe that part-time work is 'less common in professional jobs where careers are structured so that it is very difficult to step off and then onto the career track, making them especially incompatible for workers with care-giving responsibilities'. Moreover, Dick (2010:508) argues that the transition to motherhood and part-time working imposes reductions on the career development of professional workers because they fail to meet the work norms of long hours and constant availability. The conventional full-time schedule is seen as a prerequisite for a career and long hours are often a symbol of commitment and productivity (Smithson 2005; McDonald et al. 2008; Liff and Ward 2001). To combat such normative career disadvantages, regulations must not only ensure equal treatment, but also extend the availability of part-time work across all occupations and position levels (Anxo et al. 2004, p. 203). This, however, is unlikely to suffice as long as domestic and caring activities remain gendered (Ibid). Esping -Andersen (2009) identifies the reconciliation of careers and motherhood as also one of the greatest tensions in modern society. However, scholars disagree about the extent of career penalties associated with part-time work. Some believe that part-time work institutionalizes the gender division of labor and intensifies the invisible barriers to women's access to management positions (ibid). Others argue that the career track is slowed but not permanently closed by part-time work, and that it is better to stay actively employed in the period of enhanced child-rearing responsibilities than to drop out of the labor market (Epstein et al. 1999). Blair-Loy (2003) even considers that elite women in part-time jobs may have the sufficient social status to challenge the ideology of the devoted worker and modify the requirements of work.

We might expect therefore that certain outcomes would occur in the three countries because of differences in both the regulations and in the stages of adjusting to part-time work. The strength of regulations regarding access, working conditions and career opportunities are likely to be 'stronger' in Norway and Sweden. Hence, we a priori expect a higher equalization in these countries than in Ireland. Moreover, the gender differences in the take up of part-time work may be smaller in the two Nordic countries because of the greater public provision of parental leave and childcare facilities which relieves mothers of burdens related to work-family reconciliation. If women, on the other hand, work part-time because of lifestyle preferences we cannot expect social institutions to promote more similar working time patterns for men and women.

The interaction between regulations and the time dimension is important as well. The length and experience with part-time work would lead to its wider diffusion and equalization in Norway and Sweden, both in terms of regulations and in terms of practices at company level. After all, these 'old' part-time work regimes are twenty years ahead of Ireland in the process of making and enforcing regulations as well as adjusting the gendered aspects of work-family balance. Although it has been observed that the gendering of working time regimes persist over time, structures and values may change. Whereas Pfau-Effinger (1993) argues that the nationally specific gender cultures tend to be relatively constant over time, Gershuny et al. (1994) argue that the adjustment



of gendered work roles is likely to take place through a process of ‘lagged adaptation’. However, a long time span is required for such adaptation because the renegotiation of work roles is related to a wider process of redefining social norms, especially the gendered norms related to paid and unpaid work. Such norms change – but with a certain lag’ (ibid, p: 188).

Data and research design

Although Norway and Sweden represent similar cases compared to Ireland in the context of north-western Europe, there may be interesting differences between them related to minor institutional differences. The research design thus combines a ‘most similar’ and a ‘most different’ approach to case studies (Ragin 1987) in the search for conditions that explain equalization processes. These processes take place at different societal levels and this paper focuses on the regulations and their link to enforcement at company level.

Document studies were conducted in terms of EU legislation, national labor laws and collective agreements at sector and company level. Information about enforcement of regulations at company level is provided by statistics and interviews at sector and company level. The company level is represented by one bank from each country. The selection of only one bank from each country raises problems in terms of representativeness. This problem is somehow reduced by the interviews at sector level. Representatives at sector level trade unions and employer associations are well informed about the sector and are able to assess whether practices at the case banks were typical for the entire sector. Altogether ten interviews were conducted. At each bank, the trade union (TU) official and the Human Resource (HR) manager were interviewed, and at sector level, representatives from trade unions and employer associations. There were, however, two exceptions. At the Swedish bank the employer was unwilling to be interviewed. In Ireland, there has been no employer association at sector level since sector bargaining ceased in 1992 (Hayes 1993).

Interviews with employer and employee representatives were seen as particularly fit because they have first-hand information about regulations and how they are enforced. Besides there were practical reasons for limiting the scope of interviews as the study also is based on document studies and the statistical information. However, these expert interviewees may, deliberately or not, give skewed accounts. This is a problem in all types of qualitative interviews and the researcher can only rely on his/hers experience and other interviews within the case to detect such skewed representations. Case studies may suffer from the general misunderstanding about case-study research that “general theoretical (context-independent) knowledge is more valuable than concrete, practical (context-dependent) knowledge”, and hence leaves little scope for generalization (Flyvbjerg 2006:221). Generalization, however, depends on how the cases are chosen and how well it is described. This study may contribute to a more general understanding of equalization of part-time work in banking or in similar sectors. The comparison between the countries may increase the scope of generalization if similarity and/or difference can be related specific contextual characteristics (Hyman 2001; Ragin 1987).

Each interview followed a semi-structured questionnaire to ensure comparability of the cases and lasted for one to three hours. The interviews were recorded, transcribed and analyzed thematically. The interview data were supplemented with information from the companies’ personnel files concerning the distribution of part-time work be-

tween men and women and between the different occupational ranks. The files serve as useful indicators of how part-time work is practiced although the information from the personnel files is not exhaustive and the files could not be accessed in the Swedish bank. The names of the banks are confidential and they will be referred to as N-bank (Norway), S-bank (Sweden) and I-bank (Ireland). These banks are comparable in terms of product range, market share and skill formation, and are among the largest banks in their countries. At all three banks, retail banking constitutes about 60% of the activity and female employees, accounting for 60% of staff, are concentrated in retail. Rounded up, N-bank has 3400 employees, S-bank has 9100 and I-bank has 6700. Trade union membership is high, 70%, 74% and 84% respectively.

The introduction of call centers, however, give grounds for expecting a segment of lower quality part-time jobs as well, as these can be operated by less costly temporary workers. Call centers exist at all three case banks, but the interviewees claim that these involve a rather small proportion of the workforce and that the use of temporary workers is limited.

In the subsequent sections I first present information about the three countries, including crucial welfare state arrangements and statistics on part-time work. For the country and sector levels, statistical files from 1980 onwards were supplied by the national statistical offices of each country. Second I examine labor market regulations concerning access, working conditions and career opportunities. The descriptions of regulations are supplemented with interview data about the enforcement of regulations at company level. Ultimately the various results are discussed.

Part-time work prevalence and context in the 3 countries

Since the 1980s, the proportion of part-timers has remained stable in the Nordic countries while it has tripled in Ireland (Table 1). Hence, Ireland is closing the gap with Norway and Sweden in terms of providing access to part-time work and increasing the female share of the workforce. Despite a slight increase in the number of males in part-time work, patterns remain highly gendered across the three countries. This is true even in Norway and Sweden where a larger change was expected. In contrast to states of a liberal bent, welfare state intervention in gender and the family has been accepted and expected since the 1970s (Ibid, p. 2). Moreover, long-lasting 'dual earner/dual carer' policies have aimed to facilitate gender equality in the labor market (Ellingsæter and Leira 2006, p. 7). In Norway, the growth of part-time work in the 1970s resulted from an 'unintended' work reform generated by women's choice and was not initiated by state policies (Ellingsæter 1992, p. 114). In Ireland, the increase in part-time work was largely initiated from 'above' during strong economic growth and a labor shortage in the 1990s (Wallace et al. 2004).

The strong links between female labor force participation and social institutions (Bosch 2001), calls for a closer description of the countries in this regard. The Irish equal opportunity policies have not been reinforced to the same extent by parental leave rights or publicly provided and funded childcare facilities. The Maternity Protection Act, 2004 (originally from 1994) entitles mothers to 26 weeks of paid leave and an additional 16 weeks of unpaid leave. The Parental Leave Act, 2006 (originally from 2001) entitles parents to unpaid leave for a maximum of 14 weeks until the child reaches the age of 8 years. In Norway, parental leave is longer (46 or 56 weeks) and the wage



compensation is high (100% or 80%). In Sweden, the Parental Leave Act provides paid leave for 480 days. As regards childcare, in 2007 only 19% of Irish preschool children (0–5 years) were in day care (crèche/Montessori/playgroup) (CSO 2009). In 2009, comparable figures for Norway and Sweden for 1–5 year-old children were respectively 88.5%¹ and 82.1%². In the two Nordic countries the publicly funded childcare are

Table 1 Proportion of part-time workers in all sectors and in banking according to gender and total (%)³

		1980* (N)		1980 (N)		2000 (N)		2008 (N)		
All Sectors	Norway	Male	9		8		10		12	
		Female	52	14697	49	11012	44	13970	43	13651
		Total	28		27		26		27	
	Sweden	Male	6		8		9		12	
		Female	46	not given	45	144632	41	117202	41	135326
		Total	25		26		25		26	
	Ireland	Male	2		3		7		8	
		Female	15	47919	17	48782	30	45697	32	34611
		Total	6		8		17		18	
Banking	Norway	Male	4		3		5		2	
		Female	39	382	30	840	27	698	17	413
		Total	23		18		17		10	
	Sweden	Male	5		4		6		7	
		Female	39	not given	33	2645	23	1700	33	1875
		Total	27		21		16		21	
	Ireland	Male	0		1		2		2	
		Female	6	855	6	951	19	1235	21	929
		Total	3		4		13		14	

¹<http://www.ssb.no/barnehager/> Accessed 20.4.2010.

²<http://www.skolverket.se/sb/d/1664#paragraphAnchor0> Accessed 20.4.2010.

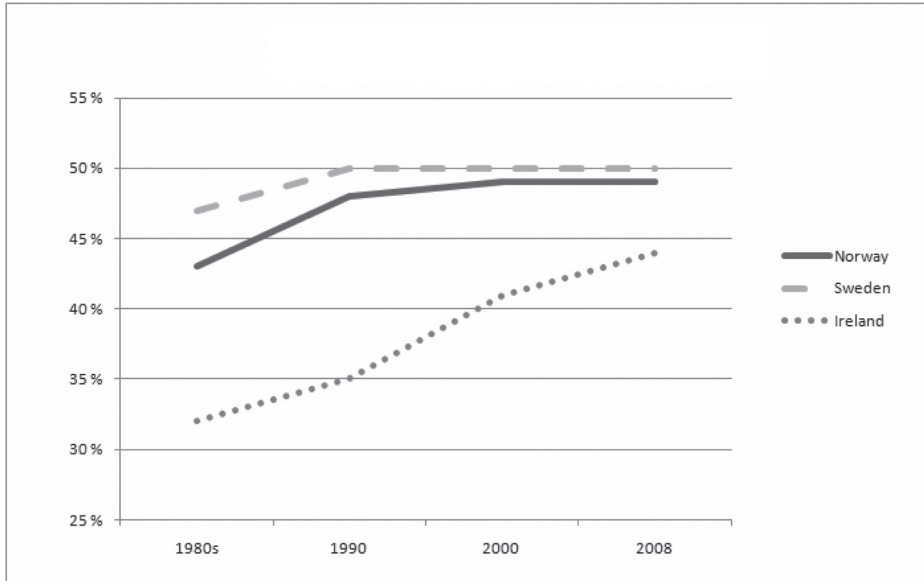
³Source: Statistics were provided by the Central Statistics Office in Ireland, Statistics Norway via the Norwegian Social Science Data Services (NSD) and Statistics Sweden. For Ireland, figures for 1985 and 1990 are based on the Labour Force Survey and on the Quarterly National Household Survey (QNHS) for 2000 and 2008. For Norway and Sweden, figures are based on the Labour Force Surveys (AKU).

Definition of part-time work: There is no universal definition of part-time work, but a common approach is to define a part-time worker as someone whose normal hours of work are less than those of a 'comparable full-time worker' (Nergaard, 2010). Quantitative analysis is normally based on information from employees as to whether their position is full or part time. Eurostat mainly uses information about whether the position is full time or part time and hence arrives at higher figures for shares of part-time work than the OECD statistics based on a cut-off at 30 hours. If such information is not available, a cut-off is normally made at 30 or 35 hours (Ibid).

Here, the distinction between full-time and part-time work is based on a spontaneous response from the respondent. Respondents are also asked about their usual hours per week. For 1980 in Norway and 1981 in Sweden, it is based on number of hours worked per week.

Period/ Years: For Ireland, no comparable figures could be provided for before 1985 and in Sweden, figures from 1981 are used because there was a major industrial dispute in 1980. Figures for Norway are based on LFS 1. Quarterly data. Figures for Ireland in 1985 and 1990 are based on the annual LFS. Figures for Sweden and Ireland (2000) are annual averages.

Figure 1: Female share of the workforce in all sectors (%)⁴



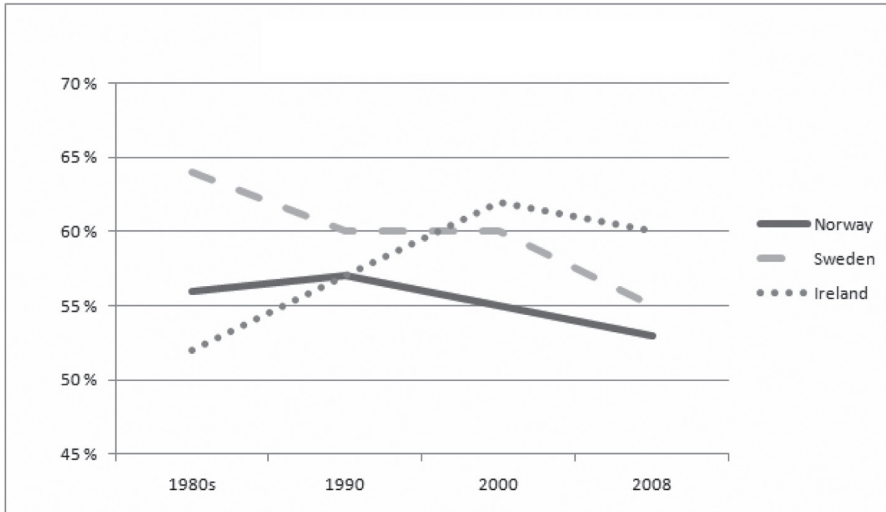
much cheaper for parents than it is in Ireland where childcare is funded entirely by parental pay (CSO 2009; Ellingsæter and Leira, 2006).

In banking, the proportion of part-timers is stable in Sweden, increasing in Ireland and falling in Norway. Although the drop in Norway is not the main concern of this paper, it is surprising and calls for a brief comment. Changes in formal regulations or policies cannot explain it, nor can statistical errors because similar trends appear in the staff and pay statistics provided by the Nordic banking employers' associations⁵. Moreover, it is surprising that Norway differs from Sweden and neither of the social partners are sure why, although they suggest that the greater labor shortage in Norway may push more staff into full-time work.

⁴The explanatory notes for table 1 also applies for figure 1 and figure 2. For Norway, the numbers are based on an average of three years (the actual, previous and following year) to adjust for small sample sizes within the banking sector, except for 2008 which is based on an average of 2007 and 2008 only because industrial classifications changed in 2009.

Industrial classification: Classification of the banking sector is based on national versions of the international industrial classification standards. These are ISIC for 1980/1981 and 1990 for Norway and Sweden, (ISIC 81), NACE Rev 1 for 2000 (all countries) and 2008 Norway (NACE 65), NACE Rev 2 for 2008 for Ireland and Sweden (NACE 64). For Ireland, 1985 and 1990 the statistics are based on 'banking and finance' based on industrial classifications used in the 1981 Census of Population. The classification of banking has changed slightly over a number of years, but basically contains the same type of employees: the employees of banks and central banks.

⁵<http://www.finarb.no/statistikk/nordiskstatistikk/nordiskbankstatistik2008.pdf?1=1&showDirect=true> Accessed 19.3.2010.

Figure 2: Female share of the workforce in banking (%)**Table 2** Proportion of part-time work, in total and by gender (%). All staff are included in N-bank and I-bank. Only trade union members are included in S-bank.

	N-bank 2009 (N)		I-bank 2008 (N)		S-bank (N)	
Total share of part-time	8,5		11		28	
Women share of part-time	94	284	98,8	713*	-	1891
Men share of part-time	6		1,2		-	

*part-time measured as full-time equivalents

The figures for part-time work in the banks are presented below. They are based on the entire staff, except at S-bank where we could only access figures for the trade union members.

Share of part-time work, in total and by gender (%). All staff is included at N-bank and I-bank⁶. Only trade union members are included at S-bank).

At S-bank, the total share of part-time is higher than at N-bank and I-bank. Even when S-bank's comparatively high share of 'senior part-timers' is removed, the proportion of part-time work remains quite high and constitutes 17%. Across the banks, very few men work part-time. Although we could not access the exact gender ratio for S-bank, the trade union official at S-bank observed that part-time work is overwhelmingly performed by women. Nevertheless, 45% of the 'senior part-timers' are men, which may indicate a process of gender equalization in older age groups. On

⁶For I-bank, the proportion of part-timers in the total staff is measured by full-time equivalents instead of actual number of part-time workers.

the other hand, this complies with a traditional pattern of part-time work; men work part-time only when entering or exiting the labor market (O'Reilly and Fagan 1998). Moreover, senior part-time work differs from traditional part-time work because it is more detached from domestic structures as the senior workers do not have as many childcare responsibilities. Hence, these data do not suggest that part-time work is undergoing any tendency to de-gender at any level, either in the 'old' or 'new' part-time work regimes.

With regards to career opportunities, the figures show that part-time work is rare among managers and this indicates that careers at top level are irreconcilable with part-time work.

Table 3 Part-time workers at N-bank by occupational rank (%)

Assistant managers	4,2
Senior bank officials	19,7
Bank officials	76,1
Total	100

Table 4 Part-time workers as full-time equivalents at I-bank by occupational rank (%)

Executive	0,0
Senior Manager	0,7
Junior Manager	16,1
Senior Clerk	42,0
Junior Clerk	40,3
Temporary Clerk	0,9
Student	0,1
Total	100

The typical part-time worker at I-bank and N-bank is a woman in a non-managerial position. The collective agreement at I-bank formally limits access to part-time work for managers, but the figures for N-bank show the same tendency, even without any regulatory restriction. We do not have figures for S-bank, but the social partners observe a similar pattern there. Even the less gendered senior part-time arrangement is not utilized by managers. This may indicate that regulations do not matter and that the Nordic countries are not more advanced with regards to equalization of part-time work. The interviews however, may help to interpret these patterns.



Equalization of part-time work— the regulations and how they are enforced

This section compares equalization of part-time work regulations and practices between the countries. First it addresses access, second working conditions and then career opportunities. In banking part-time work is regulated in two ways. Statutory legislation provides basic rights to all workers. Collective agreements at sector and/or company levels may complement legislation. Collective bargaining over working time has become more decentralized in banking in all the three countries during the 1990s, and thus provides more leeway for regulation at company level.

Access to part-time work is subject to legislation in all three countries. Since 1982 the Norwegian Working Environment Act has granted a conditional right to part-time work to workers with valid reasons unless it is of serious inconvenience to the employer. Single parents or those whose child is under ten are entitled under this legislation. This act does not specify the amount of part-time work, but list examples, e.g. shorter days, shorter weeks or time off during school holidays. It also grants a right to return to full-time work when the period of part-time work ends. Access to part-time work is moreover granted under the parental leave regulations in the National Insurance Act. Here, a scheme allows the flexible uptake of leave and hence facilitates part-time work.

In Sweden, access to part-time work is even more closely related to parenthood. It is unconditionally granted under the 1995 Parental Leave Act. Parental leave was first introduced in 1974 and the current act forms part of a broader family welfare policy. The entitlement to time off is far more extensive than the entitlement to benefit leave. Some of the arrangements under this act convert parts of the leave into part-time work, e.g. 1) time off carrying entitlement to parental allowance in the form of a reduction in normal working hours of not more than 75% and not less than 25%; 2) time off without entitlement to parental allowance in the form of a 25% reduction in normal working hours until the child reaches the age of 8; and 3) time off with occasional entitlement to parental allowance until the age of 12 (EMIRE).

In the Nordic countries, the enactment of the EU part-time directive resulted in minor changes (Nergaard 2003; Ahlberg 2003). In Ireland, however, this directive represented substantially new regulations and was implemented by way of the Protection of Employees (Part-Time Work) Act, 2001. This legislation does not oblige employers to provide part-time work, but they must as far as possible consider requests by employees to transfer from full-time to part-time work and vice versa, provide information on the availability of both part-time and full-time positions and facilitate access for part-time employees to vocational training. Moreover, the Labour Relations Commission may study an industry to identify obstacles to part-time work and this may result in a Code of Practice. The Irish legislation on parental leave, maternity leave and leave for carers does not facilitate part-time arrangements to the same extent as comparable legislation in the Nordic countries.

Generally, access to part-time work is not specifically addressed in the collective agreements in banking in Norway and Sweden. The agreements refer to legislation, except in the case of 'senior part-time' which was introduced at both N-bank and S-bank in the 2000s. Senior part-time is widespread in the sector and is an employer initiative to retain staff and balance costs related to early retirement. Senior workers are entitled to reduce their working time by 10% and receive normal pay, or by 20% and receive 90%

of normal pay. At I-bank, however, the collective agreement is the major instrument for regulating access to part-time work. It is supplied by a flexible working program, 'Choices 2000'. Six years of service are required to qualify and workers can avail themselves of it for a maximum of five years. 'Choices' is clearly a 'limited' resource and 200 employees were on the waiting list in 2008. Those who access 'Choices' can choose between 'job-sharing', involving two staff members sharing one full-time post, and 'personalized hours', whereby the worker can choose any combination of hours between 14.5 and 31.25 per week.

In the Irish interviews access to part-time work was a major topic. This was a remarkable contrast to the interviews in Norway and Sweden where part-time work was generally absent from the agenda. The low level of attention towards the issue probably reflects both that access was no problem and that the trade union members did not raise any concerns. I-bank, on the other hand, had a long waiting list and struggled to provide part-time work to everyone who wanted it. Unlike Norwegian and Swedish legislation, Irish legislation does not provide parents with rights to part-time work and arrangements related to childcare do not to the same extent support dual earner/dual carer families. This seems to leave more of the responsibility for resolving work-family reconciliation to families and to the single employers in Ireland.

Equal working conditions for part-timers, including workers' protection, were established in the Nordic countries in the late 1970s and early 1980s as a result of women entering the labor market (Ellingsæter 1992). In Ireland, as mentioned previously, the EU directive played a major role in securing equal working conditions as it extended protection of employment legislation to all part-time workers and entitled them to conditions on a pro rata basis (Wallace et al. 2004, p. 56, 57). Prior to this legislation, the Irish banking trade union was struggling to achieve pro rata conditions for part-time workers. The first part-time arrangement, the 'permanent part-time' grade, was established in 1980. Step by step over ten years, part-timers gained access to educational support, were paid casual sick leave, the standard pay scale, overtime pay and weekend attendance. This was not an issue in Nordic banking because part-timers were covered by legislation and collective agreements.

The interviews showed that equalization of working conditions for part-timers was not on the agenda at either bank. All the interviewees, at company and sector levels, maintained that working conditions were equalized with those of full-time workers in line with the regulations. However, there were differences in how the interviewees reflected on the part-time work practices. These were related to the gendered uptake of part-time work. The male take up were low in all three countries, but in contrast to the interviewees in Norway and Sweden, the HR manager in Ireland thinks the gendered uptake of part-time work is problematic and expects future change with reference to the on-going restructuring of norms and regulations of childcare. The interviews in Norway and Sweden, on the other hand, generated few reflections related to part-time work. This is how they replied a question about the gendered distribution of part-time work:

'There might be a slight stigma attached to working less than 35 hours a week and 1.2 percent (male proportion of part-timers) is very low. It would be easier to do it if there were more of a change. We have paternity leave. That is 5 days paid leave for each child, normally right after the child is born. And everyone takes that. Then you might take parental leave. So it is starting to creep in'. (HR manager, I-bank)



'We hardly ever have any problems related to part-time work and our members are not preoccupied with it. It is not on our agenda' (TU official, N-bank).

'It is women who work part-time and the majority are parents. In line with the parental leave act, they work either 70% or 75% of full-time' (TU official, S-bank).

The absence of concern about gendered part-time work practices in the two Nordic countries is surprising because of the longstanding and high profile of gender equality. One possible explanation would be that the disadvantages connected to part-time work have become minimized, but the statistical indicators for equalization presented in the previous section do not suggest so. Perhaps the gendered distribution of part-time work has come to be taken for granted and normalized in the old part-time work regimes instead of remaining on the agenda and change attempted?

Across the three countries the interviews also indicate that there are similar trends which may hinder actual equalization in access and working conditions although regulations do not. Banking now requires a 'full-time presence' because of the way in which work is organized and staffed. After the restructuring of the industry, banks were downsized and increasingly oriented towards sales, performance and results (Regini et al. 1999). At results-oriented workplaces, activities are typically self- or customer-driven and the worker is required to work whenever and for how long it takes to complete tasks (Ibid). Hence, the part-timers, who are present for less than standard hours, face particular difficulties meeting the expectations of customers, colleagues and managers.

'If you need to have a meeting with the whole staff on a Thursday and the flexible working person doesn't work that day, you have a problem of coordinating (...) there are a lot of issues, for instance in a sales department where they have a company car—how do you share that? And I guess continuity was a problem. If a customer starts a business with you, they like you to be the person that sees it through with them from the first point to the last point. (HR manager, I-bank).

'Employers think it is trouble. When they are having staff meetings, some part-timers aren't there. Colleagues also find it difficult to handle' (TU official, S-bank).

'There is little debate about part-time work, but there is an employer preference for more staff working full-time because of the constant downsizing. It is preferred that everybody is there all the time' (TU official N-bank).

In the subsequent paragraphs, the paper will examine career opportunities for part-timers. This is not addressed by any national legislation. The social partners in Nordic banking have not been particularly attentive to career aspects of part-time work since the early 1980s, when surveys showed that men occupied a greater proportion of managerial positions in Norway (Mjelde 1996, p. 54, 55) and that the 11,000 part-timers in Swedish banking were assigned the least desirable tasks (Edvardsson 1994, p. 55, 60, 61). At I-bank, however, regulation in the collective agreement prohibits part-time work for managers, something which is a formal 'career barrier'. 'Choices' is only for staff up to and including assistant managers. The ILO Part-Time Convention (1994) first coined the principle of equal career opportunities and this was written into law through the adoption of the 1997 EU Part-Time Directive. This directive requires employers to facilitate access to part-time work at all levels, including skilled and managerial positions, and to provide career opportunities for part-time workers. The generally weak

regulation of career opportunities for part-time workers in the countries leaves great leeway for company level practices. In this respect, I will first present the Irish case. At I-bank the HR-manager was ambivalent about the effect of part-time work on career opportunities. He suggests that part-time work has ceased to be atypical, but he also said there is 'a slight stigma' that discourages men from seeking it.

'I think most people in the organization have got used to flexible work now. And it is probably very much accepted that there are people on personalized hours and job sharing. These atypical working patterns, if you like, they are not so atypical anymore. It's accepted as the norm' (HR manager, I-bank).

The trade union official, however, thinks that part-timers do suffer from career penalties. These penalties seem related to the understandings of working mothers and to the organizational problems caused by part-time work.

'Our position is that we are seeking it because our members are demanding it. But I think the bank looks at the people who have choices like they are taking a step back. Some people have admittedly, you know, they have prioritized, they have small kids or whatever and need time off. The bank, I think, well we have a lot of male management and they hate the choices. It's very hard to manage, you know, disrupting the staff and everything else. But they would see it then as if someone who takes the choices is not really interested in a career. Then my argument would be; I know from experience that someone might do more work in a three-day week than someone else during a five-day week. And the thing about it as well, is that all the women that are on choices don't apply for promotion. You know, they have taken a step back' (TU official, I-bank).

'I know the job-sharer in the (x) group says that management has totally changed its attitude towards him. That he has been written off as having a career in the bank and was referred to in the performance appraisal as well. He couldn't get the rating of 'very good' because he was only working on a part-time basis' (TU-Official, I-bank).

The understandings of part-time workers as people who primarily adapt their work to care responsibilities are much in line with the preference theory (Hakim 2006). In their study of why women are underrepresented in managerial jobs at UK banks, Liff and Ward (2001) stress the role of informal communication; managers and colleagues communicate to women that promotion and senior roles require long hours and are incompatible with active parenting. A similar message seems to be mediated through informal communication at I-bank and prevents part-time working women applying for promotion, even in cases when they are not hindered by regulatory barriers. The quotations, however, show that notions about working mothers are not the only factor. The organizational challenges caused by part-time working ('disrupting the staff and everything else') probably represent another barrier, especially among line managers who face this 'part-time fuss' on a daily basis.

In the old part-time work regimes, however, the interviewees are more reluctant to connect part-time work to career penalties or to reflect on it more generally.

'I have not heard anyone saying that part-time work represents any career problem. A capable person is a capable person' (Official, Swedish Employers' Association).



'It is difficult to answer the question about part-time workers and career opportunities. It will vary because it depends on the judgment of individual managers. But I think the competence of the workers is essential, not the part-time contract' (HR manager, N-bank).

'I think it is has a lot to do with the individual person. If you show dedication it is no problem. But if you are the annoying parent who always puts your child first, that is not appreciated' (Official, Swedish Industry TU).

Compared to the Irish case, there were few reflections and statements about career penalties and the issue was not on the agenda. This may be related to actual differences in types of part-time work. At S-bank and N-bank, short part-time work is prevalent and the typical part-timer works 70%–80/90% of a full-time workload. Part-timers at I-bank work either 50% (job-sharing) or 40–90% (personalized hours) and are more absent from work. Several studies link career penalties to part-timers' failure to meet the demand for (at least) full-time presence (e.g. McDonald et al. 2008). Longer part-time working probably increases the problems related to absence. Regardless of short or long part-time working, it is obvious that it remains concentrated among non-managers in the three countries. Another similarity is that it remains performed by women. These two circumstances indicate that part-time work is still connected with career penalties in both the 'old' and the 'new' part-time work regimes. An interesting difference, however, is that the career penalties seem less controversial in the 'old' part-time work regimes. The opposite was expected, but the career disadvantages of part-time workers have not been on the trade unions' agendas since the 1980s (Mjelde 1996; Edvardsson 1994). Instead of continuing to be subject to change, it seems like these career disadvantages have become normalized. The career disadvantages and the gendered uptake of part-time work raise more concern at I-bank whose experience of part-time work is shorter. At I-bank, however, future change is expected because the gendered adaption to paid and unpaid work is seen as something that is 'under transformation'.

Summary and conclusions

This paper set out to explore the equalization of part-time work alongside full-time work with regard to access to work, working conditions and career opportunities in countries with 'old' versus 'new' part-time work regimes. A higher proportion of men in part-time work are generally regarded as an indicator of the successful equalization of part-time work (O'Reilly and Fagan 1998; Messenger 2011), but this paper finds that it remains highly gendered, at national level and in banking. This holds true even in the Nordic countries where a greater change was expected due to their longstanding traditions for gender equalization in paid and unpaid work.

The paper examined the regulation of part-time work. Access to part-time work is now secured in a fairly similar way by legislation, but not in collective agreements. In Swedish legislation, part-time work is an unconditional right for parents with young children. In Norway and Ireland it is a conditional right for a wider group of employees and employers shall facilitate transfers from full-time to part-time and vice versa unless this would seriously inconvenience them. However, access is more limited at I-bank because of the company collective agreement and how it is practiced. I-bank has a long waiting list of workers who want part-time work, but it is argued that access must be limited to

avoid too large organizational problems. In Ireland, the individual worker, trade union and the employer are left with more responsibility for resolving work-family reconciliation, partly because of the relatively shorter parental leave and the low provision of childcare facilities. The devolution of responsibility to company level is reinforced by the decentralized bargaining system in Irish banking. One of the acknowledged advantages of more centralized bargaining structures is that complex issues may be resolved at a higher level (Traxler et al. 2001). With regards to working conditions, however, no substantial differences are in place. As accounted for (pp. 12, 13) equalized working conditions for part-time workers, e.g. entitlement to holiday, pensions, overtime pay and employment protection are established at all regulative levels in the three countries. However, in Irish legislation equalization of access to work and working conditions for part-timers occurred later and resulted from a different regulative impetus, partly of a supranational character. As to career opportunities, the ILO convention and the EU part-time work directive prescribes the provision of part-time work at all occupational levels and equalized career opportunities for part-time workers. This is, however, not reflected in any regulations in the countries. The collective agreement at I-bank even prohibits part-time work in managerial roles.

To sum up: in the 'old' part-time work regimes, regulations for part-timers are more equalized with regard to access whereas working conditions are secured in all the cases. Regulations concerning promotion and career, on the other hand, are weak in all three countries. Because the greatest obstacles to equalization of part-time work seem related to career opportunities for part-time working mothers, this will be particularly discussed in what follows.

The difficulty of using regulations as an instrument to secure equal career opportunities for part-timers is addressed in the debate about the EU part-time directive. Thomlinson (2006, pp. 66, 70), however, emphasize the difference between 'hard' and 'soft' legislation'. Whereas less preferential treatment of part-time workers with regards to e.g. rates of pay and benefits are unlawful ('hard'), the regulations of equal career opportunities are softer, prescribing that employers as far as possible shall facilitate e.g. access to part-time work at all levels and provide career opportunities for part-timers. The lack of regulation of career prospects at national level, and the soft legislation at supranational level, seem to undermine the positive perspective for gender equalization and this may explain why gender inequality has been maintained in Norway and Sweden despite a long history of regulation.

In cases of soft regulations it is likely that organizational policy makers and individual managers will interpret requirements and recommendations in different ways (Ibid). At company level the differences between the countries seems to be related to both institutional characteristics and to different perspectives on the dynamics on part-time work, equalization and gender. The formal career barrier at I-bank may be explained by the difference in how part-time work is structured. At I-bank the part-timers work shorter hours, which results in more absence from work. Absence is seen as very negative, and that applies in all countries, because it causes organizational problems in coordination for colleagues, customers and managers. The problems of absence are supported by other studies of part-time work in professionalized occupations (e.g. Dick 2010; Charlesworth and Wittenbury 2007; Webber and Williams 2008). These studies, however, thematize to a small degree the differences between long and short part-time working. This paper argues that long part-time working, unsurprisingly, seems



to accentuate the 'part-time fuss' in the banking organization, where a full-time presence is increasingly required.

Another interesting cross country difference at company level relates to the perception of part-time work and career. Career penalties are acknowledged by the interviewees at I-bank, but much less so at N-bank or S-bank although career disadvantages obviously exist at all three banks. This difference was also manifest in the interviews with trade unions and employer associations at sector level. Across the banks, part-time work is concentrated among women at the low end of the occupational ladder. Career penalties are, however, little reflected upon and raise no controversies, especially not in the 'old' part-time work regimes. With reference to the notion of 'lagged adaption' (Gershuny et al. 1994), we expected the Nordic countries to be more advanced in the full equalization of part-time work. Instead, we find that the gendered uptake of part-time work and the career penalties are less controversial and more normalized in the old part-time work regimes. In Norway and Sweden the legislation and practice of part-time working did not continue to encourage a more 'radical' equalization of part-time work. It has in fact worked to limit and constrain expectations, whereas in Ireland the new legislation helped to raise people's expectations which ultimately were restrained at the level of the company. The unexpected results for the two Nordic countries may support the argument of Pfau-Effinger (1993) who contends that nationally specific 'gender cultures' are relatively constant over time and influence individual and collective practices. These gender cultures consist of the employment system, the welfare state, the family and the household system and together these factors affect the particular form of women's economic integration. Moreover, the long-standing link between mothering and part-time work in the Nordic countries may help explain why these issues have evaporated from the agenda of the trade unions and HR departments. When part-time work is understood as a result of individual choice (e.g. because of mothering), the organizations are often absolved of blame for the lack of career opportunities and the employees themselves often assume responsibility for their 'choices' regarding working part-time (Webber and Williams 2008).

We do not have data about the workers preferences and cannot use this material to fully assess whether Hakim is right in her claim that career development is first and foremost hindered by women's lifestyle preferences. However, this paper make probable that the career disadvantages cannot only be seen as a result of women's choice, but are also related to 'soft' regulations which makes greater leeway for company level perceptions of part-time workers as a homogeneous group not suitable for manager roles. The findings in this paper may suggest that over time, full equalization of part-time work is hindered by a gradual normalization of the disadvantages attached to part-time work and the category of the 'working mother'.

References

- Ahlberg, K. (2003) 'Sverige: Principerna och praktiken.' In Andersen, S. K. (ed) *EU og det nordiske spil om lov og aftale*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Anxo, D., Fagan, C., Lee, S., McCann, D. and Messenger, J. C. (2004) 'Implicationf for working time policies'. In: Messenger, J.C. (ed) *Working time and workers' preferences in industrialized countries*. Geneva: International Labour Office.

- Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., Letablier, M.-T. and Perraudin, C. (2007) *Parental leave in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004–2005*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Arrowsmith, J., Nicholaisen, H., Bechter, B. and Nonell, R. (2010) 'The Management of Variable Pay in European Banking'. *The Journal of Human Resource Management*. 21 (15): 2716–2740.
- Blair-Loy, M. (2003) *Competing Devotions*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bosch, G. (2001) 'Working time: From redistribution to modernization'. In: Auer, P.(ed) *Changing labor markets in Europe. The role of institutions and policies*. Geneva: International Labour Office.
- Bosch, G. (2006) 'Working time and the standard employment relationship.' In Boulin, J. Y., Lallement, M., Messenger, J.C. and Michon, F. (eds) *Decent Working Time*. Geneva: International Labour Organization.
- Bosch, G., Rubery, J. and Lehndorff, S. (2007) 'European employment models under pressure to change'. *International Labour Review*, 146 (3–4): 253–277.
- Charlesworth, S. and Whittenbury, K. (2007) 'Part-time and Part-committed?: The Challenges of Part-time Work in Policing.' *Journal of Industrial Relations* 49(1): 31–47.
- Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC—Annex: Framework agreement on part-time work. <http://eur-lex.europa.eu>. Accessed 01.02.2010.
- Central Statistics Office (2009) Quarterly National Household Survey. Childcare, Quarter 4 2007. Ref 135/2009, Ireland.
- Connolly, S. and Gregory, M. (2008) 'The part-time pay penalty: earnings trajectories of British Women.' *Oxford Economic Papers* 61: i76–i97.
- Crompton, R. and Birkelund, G. (2000) 'Employment and Caring in British and Norwegian Banking: An exploration through Individual Careers'. *Work, Employment & Society* 14 (2): 331–352.
- Crompton, R. and Lyonette, C. (2005) 'The New Gender Essentialism - Domestic and Family "Choices" and Their Relation to Attitudes.' *British Journal of Sociology* 56(4): 601–620.
- Dick, P. (2010) 'The transition to motherhood and part-time working: mutuality and incongruence in the psychological contracts existing between managers and employees.' *Work, Employment & Society* 24(3): 508–525.
- Edvardsson, I. (1994) *Historien om bankfacket*. Stockholm: Svenska Bankmannaförbundet.
- Ellingsæter, A. L. (1992) *Part-time work in European welfare states: Denmark, Germany, Norway and the United Kingdom compared*. Oslo: Institute for Social Research.
- Ellingsæter, A. L. (2009) *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, A. L. and Leira, A. (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia*. Bristol: Policy Press.
- EMIRE <http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-F-Ouml-R-Auml-LD-RALEDIGHET-SE.htm> Accessed 23 September 2010.
- Epstein, C. F., Seron, C., Oglensky, B. and Saute, R. (1999). *The part-time paradox: Time norms, professional life, family and gender*. New York: Routledge.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009) *The Incomplete Revolution. Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.
- Flyvbjerg, B. (2006) 'Five Misunderstandings About Case-Study Research' *Qualitative Inquiry* 12 (2): 219–245.
- Gallie, D. (2003) 'The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?' *European Sociological Review* 19(1): 61–79.



- Gershuny, J., Godwin, M. and S. Jones (1994) 'The Domestic Labour Revolution: a Process of Lagged Adaption.' In: Anderson, M., Behofer, F. and Gershuny, J. (eds) *The Social and Political Economy of the Household*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2006) 'Women, Careers and Work-Life Preferences.' *British Journal of Guidance & Counseling* 34(3): 279–294.
- Hayes, T. (1993) 'The 1992 Bank Strike. An Analysis.' *Irish Industrial Relations Review* 3 June 1993: 23–35.
- Hyman, R. (2001). 'Trade Union Research and Cross-National Comparison'. *European Journal of Industrial Relations* 7(2): 203–232.
- ILO, Convention 175 and Recommendation 182 concerning part-time work, Geneva, 1994.
- Lewis, J. (1992) 'Gender and the Development of Welfare Regimes.' *Journal of European Social Policy* 2(3): 159–173.
- Liff, S. and Ward, K. (2001) 'Distorted Views through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions.' *Gender, Work and Organization* 8(1): 19–36.
- Lind, J. and Rasmussen, E. (2008) 'Paradoxical Patterns of Part-Time Employment in Denmark?'
- McCann, D. (2004) 'Regulation working time needs and preferences.' In: Messenger, J.C. (ed.) *Working time and workers' preferences in industrialized countries*. Geneva: International Labour Organization.
- McDonald, P., Bradley, L. and Brown, K. (2008) 'Visibility in the workplace: still an essential ingredient for career success?' *The International Journal of Human Resource Management* 19(12): 2198–2215.
- Messenger, J. C. (2004) *Working time and workers' preferences in industrial countries*. Geneva: International Labour Organization.
- Messenger, J. C. (2011) 'Working time trends and developments in Europe'. *Cambridge Journal of Economics* 2011, 35: 295–316.
- Mjelde, O. A. (1996) *Bankenes Arbeidsgiverforening 50 år. B.A.F. 1945–1995*. Oslo, B.A.F.
- Nergaard, K. (2003). 'Norge: Pragmatisk tilpasning.' In: Andersen, S.K. (ed) *EU og det nordiske spil om lov og aftale*. Stockholm, National Institute for Working Life.
- O'Reilly, J., and Fagan, C. (1998)(eds) *Part-time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London, Routledge.
- Pfau-Effinger, B. (1993) 'Modernisation, culture and part-time employment: the example of Finland and West Germany.' *Work, Employment and Society* 7(3): 383–410.
- Ragin, C. C. (1987) *The comparative method: moving beyond qualitative and quantitative strategies*. Berkeley: University of California Press.
- Ragini, M., Kitay, J. and Baethge, M. (1999)(eds). *From tellers to sellers: changing employment relations in banks*. Cambridge: MIT Press.
- Rubery, J., Smith, M. and Fagan, C. (1997) 'National Working-Time Regimes and Equal Opportunities.' *Feminist Economics* 4(1): 71–101.
- Smithson, J. (2005) 'Full-timer in a Part-time Job: Identity Negotiation in Organizational Talk.' *Feminism & Psychology* 15(3): 275–293.
- Thomlinson, J. (2006) 'Part-time occupational mobility in the service industries: regulation, work commitment and occupational closure'. *The Sociological Review* 54(1): 66–86.
- Traxler, F., Blaschke, S. and Kittel, B. (2001). *National labour relations in internationalized markets: a comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Visser, J. (2002) 'The First Part-Time Economy in the World: A Model to Be Followed?'. *Journal of European Social Policy* 12 (1): 23–42.

- Wallace, J., Gunnigle, P. and McMahon, G. (2004) *Industrial Relations in Ireland*. Dublin: Gill & MacMillan.
- Webber, G. and Williams, C. (2008) 'Mothers in "good" and "bad" Part-Time Jobs. Different Problems, Same Results.' *Gender & Society* 22(6): 752–777.
- Yerkes, M. and Visser, J. (2006) 'Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom.' In

Farvel til normalarbeidsdagen? En studie av endring i Irland, Norge og Sverige

Heidi Nicolaisen

Takk til Anne Lise Ellingsæter, Torgeir Aarvaag Stokke, Kristine Nergaard og tidsskriftets anonyme konsulentene for nyttige kommentarer. Takk til de intervjuede for deres velvillighet.

The end of the standard working day? A study of change in Ireland, Norway and Sweden

Abstract

Since 1980 ideas about flexibility and deregulation have characterized debates about working time regulations. In this paper we ask how the regulations that constitute the normal working day have fared during the last thirty years. Based on theoretical insights on how institutions change we compare the development in working time regulations in the banking sector in three countries, Norway, Ireland and Sweden. We find that although the majority of the regulations remain intact, they are made considerably more flexible in all three countries. Even though the normal working day is most weakened in Ireland, it is also undermined in the two Nordic countries. New rules, practices and ideas result in more unsocial hours working which increasingly remains uncompensated. These similarities across the countries are uncovered because of a research design that allows for examination of institutional change at a detailed level over a long period of time.

Key-words: normal working day, institutional change, working time flexibility, working time regulation

Farvel til normalarbeidsdagen? En komparativ studie av endring

Sammendrag

I tiden etter 1980 har ideer om fleksibilitet og deregulering preget debatter om regulering av arbeidstid. I denne artikkelen undersøkes det hvordan den regulerte normalarbeidsdagen har

utviklet seg i løpet av de siste 30 år. Med utgangspunkt i teori om institusjonell endring sammenlinkes utviklingen i banksektoren i tre land; Norge Irland og Sverige. Undersøkelsen viser at til tross for at mange av normalarbeidsdagens reguleringer er intakt, er de betydelig fleksibilisert i alle tre land. Selv om de er mest svekket i Irland, undergraves de også i de nordiske landene. Nye regler, praksiser og ideer resulterer i mer usosiale arbeidstider som i mindre grad enn tidligere kompenseres. Disse likhetene på tvers av landene avdekkes gjennom et forskningsdesign som legger opp til gransking av institusjonell endring på et detaljert nivå over en lang periode.

Nøkkelord: normalarbeidsdagen, institusjonell endring, fleksibilitet, deregulering

Innledning

'Åtte-til-fire-samfunnet er borte for lengst. Folk jobber til alle døgnets tider' (Konsernsjef i DnBNOR, Rune Bjerke til Aftenposten 23.12.2010 i forbindelse med lanseringen av døgnåpen bank). Ideen om fleksibel arbeidstid dukket opp tidlig på 1980-tallet og traff et sett av reguleringer som var utformet gjennom mer enn 100 år. Standardisering og normering av arbeidstiden kjennetegnet denne lange historiske prosessen (Boulin, Lallement, Messenger & Michon 2006; Ellingsæter 2009). Normalarbeidsdagen var selve kjernen i de reguleringene som hadde vokst frem siden på slutten av 1800-tallet. Begrepet normalarbeidsdag er verken juridisk, presist eller entydig, men det handler om skillet mellom det som forstås som ordinær og usosial arbeidstid. Kampen om normalarbeidsdagen er ofte koblet til de skrittvisse kuttene i arbeidstidens lengde (Byrkjeland 2006; Isidorsson 2001; Ousland 1949). Imidlertid består den regulerte normalarbeidsdagen av flere komponenter. Disse er i hovedsak de samme tvers av ulike land og sektorer selv om innholdet i dem varierer en del (Messenger 2004). De grunnleggende komponentene er lengde og plassering, mens prosedyrer for fravik og kompensasjon for fravik utgjør de viktigste støttereglene (Ellingsæter 2009; Nicolaisen 2001).

For å kunne vurdere utviklingen av normalarbeidsdagen, må vi gå detaljert til verks langs disse dimensjonene. Selv om de formelle reguleringene står i fokus, kan vi ikke forstå normalarbeidsdagens utvikling uten å undersøke hvordan reglene håndheves. Det er fordi regler kan være 'sovende', eller at de undergraves av alternative holdninger og praksiser (Thomlinson, 2006; Haipeter 2006).

Arbeidsgivere har alltid hatt en prinsipiell interesse i størst mulig frihet til å organisere arbeidstiden etter bedriftenes behov. Fra 1980-tallet hevdet arbeidsgivere, i Norge og andre land, i stadig sterkere grad at den sentralt regulerte normalarbeidsdagen er en rigid tidsstruktur som hindrer bedriftene i å tilpasse seg en hardere og mer internasjonal konkurranse (Ellingsæter 2009; Traxler, Blaschke & Kittel 2001; LO/NHO 1999). Kravet om økt fleksibilitet fikk sterk ideologisk støtte i ideen om markedets overlegene effektivitet (Regini 2000; Hyman 1994). Arbeidstakerne har tradisjonelt foretrukket normalarbeidsdagen ut fra hensyn til helse og sosiale behov, men også arbeidsgiverinteresser er blitt sammensatte. Hva har skjedd med normalarbeidsdagen som følge av presset for fleksibilitet og deregulering? Mer spesifikt spør jeg hvordan den endres langs ulike dimensjoner i banksektoren i Norge, Sverige og Irland.

Med bakgrunn i den empiriske undersøkelsen normalarbeidsdagen spør jeg også hvordan vi kan forstå denne utviklingen i lys av teori om institusjonell endring. Institusjonell endring forstås ofte dikotomt; enten som institusjonell rigiditet (tilbøyelighet til å motstå endring), eller institusjonell skjørhet (tilbøyelighet til å kollapse kun ved betydelig eksogent press)(Howell & Givan 2011:235). I studier av arbeidslivets institusjoner, har stabilitetstesen vært mest fremtredende fordi reguleringer og historiske kompromisser mellom partene genererer normer, praksiser og gjensidige forventninger som gir en stor grad av treghet (Howell & Givan 2011: 233; Hyman 2001:211; Regini 2000:15). Denne stabiliteten resulterer

i at nasjonale særtrekk opprettholdes og dermed opprettholdes også forskjeller mellom land. Nyere bidrag har formulert en alternativ posisjon der endring ikke forstås ut fra den velkjente dikotomien, men som resultat av skrittvis justeringer drevet innenfra. Over tid kan denne typen endringer gi betydelig transformasjon (Mahoney & Thelen 2010). Denne artikkelen legger opp til et forskningsdesign som kan fange inn gradvis endring over tid på et detaljert nivå. Det gir et godt grunnlag for å analysere kjennetegn ved endring av institusjonen (normalarbeidsdagen) og hvorvidt endringsprosessene bidrar til å opprettholde tradisjonelle forskjeller mellom land.

I denne artikkelen sammenliknes endringer i den regulerte normalarbeidsdagen i tre land over en periode på nesten 30 år. Irland har en liberalistisk tradisjon for styring av markedsøkonomi og arbeidsliv (Hall & Soskice 2001; Kirby & Murphy 2011). Etter introduksjonen av sosiale pakter på 1990-tallet argumenterte flere for at Irland tilhørte en mer hybrid kategori (Vårheim 2005; Wallace, Gunnigle & McMahon 2004), men senere utvikling tyder på at markedsstyring prioriteres over politisk styring (Kirby & Murphy 2011). I denne studien utgjør Irland en kontrast til de to skandinaviske landene som kjennetegnes av sterkere korporativ styring og regnes som de mest koordinerte systemer for økonomi og arbeidsliv (Hall & Soskice 2001, Traxler et al 2001). Det er også grunn til å forvente at normalarbeidsdagen står sterkere i Norge og Sverige fordi arbeidsvilkår av høy kvalitet er særtrekk ved Skandinavia sammenliknet med andre europeiske land (Gallie 2003).

Regulering av arbeidstid varierer sterkt mellom ulike bransjer. For å sikre at det som sammenliknes på tvers av landene er mest mulig likt har jeg valgt å studere bankbransjen. Bank er et godt utgangspunkt for å studere endring av normalarbeidsdagen fordi bransjen preges av sterk kollektiv styring av et omfattende regelverk på den ene siden og sterkt endringspress på den andre siden. Frem til bankkrisen på slutten av 1980-tallet var bank en

'gjennomregulert' bransje. Det å være ansatt i bank ble ofte sammenliknet med tryggheten og forutsigbarheten som gjaldt for statsansatte. Etter krisen ble bransjen betydelig omstrukturert og måtte forholde seg til økt konkurranse nasjonalt og internasjonalt (Regini , Kitay & Baethge 1999). Endringer i bankenes forhandlingssystemer er nok en grunn til å velge denne bransjen. I løpet av 1990-tallet ble det desentralisert på ulike måter i de tre landene og det åpner opp for å undersøke interessante problemstillinger. Det er observert at etablerte arbeidstidsordninger er mer utsatt for endring dersom de forhandles på bedriftsnivå enn på sektornivå og at forhandlingsresultater oftere går i arbeidsgivers favør (Rubery 1998; Traxler 2003).

Institusjonell teori og endring

Det er uvisst hvilke effekt etterspørselen etter økt fleksibilitet har hatt på normalarbeidsdagen. I tråd med den konvensjonelle forståelsen av institusjonell endring er det grunn å forvente stabilitet. Her forstås institusjoner som selvreproduserende og aktører som regelfølgende, og da blir det naturlig å fokusere på kontinuitet snarere enn endring (Mahoney & Thelen 2010). I dette perspektivet forstås endring ved å rette fokuset mot punkter i historien som har vært preget av stor turbulens, ofte kalt 'critical junctures' (Mahoney & Thelen:7, Blyth 2002). Endring forstås derfor som påført av en ytre krise, ofte kalt 'eksogene sjokk' (Powell & DiMaggio 1991). Et eksempel på et eksogent sjokk i normalarbeidsdagens omgivelser er den økonomiske krisen på som oppsto på slutten av 1970-tallet. I slike kriser blir troen på de gamle ideene som lå til grunn for etablerte institusjoner redusert og institusjonene er mer åpne for endring (Blyth 2002). Imidlertid foreslår nyere forskningsbidrag en mer nyansert forståelse av institusjonell endring. Snarere enn å fokusere på stabilitet og eksogene sjokk, ses endring som en kontinuerlig og gradvis prosess. Dette hviler på en mer politisk lesning av institusjoner der aktørene ses som strategiske med ulike

interesser i fordeling av institusjonelle ressurser (Mahoney & Thelen 2010:8). Dermed åpnes det for å forstå endring som generert innenfra. Stabilitet fordrer at institusjonen kontinuerlig 'gjenoppfinnes' og at eksisterende kompromisser mellom politiske koalisjoner fornyes (Howell & Givan 2011:234). Det kan tenkes at dette er et fruktbart inntak til å analysere normalarbeidsdagens utvikling fordi vi undersøker en periode der det etablerte kompromissene mellom arbeid og kapital ble utfordret (Traxler 2003).

Mahoney & Thelen (2010) har utviklet en typologi med fire typer av gradvis endring. Endringspotensialet ligger latent i en rekke situasjoner; regler kan være ambivalente, uklare, eller omstridte og det kan være regeltomme områder. Endringsvariantene er: 1) 'displacement', som forekommer når eksisterende regler erstattes av nye. Heretter omtales det som regelerstatning. De nye reglene blir ofte introdusert av aktørene som var tapere i det gamle systemet. 2) 'Layering', heretter omtalt som regeltillegg, forekommer når nye regler legges til de gamle. Regeltillegg er en form for revisjon som kan bidra til at institusjonen endrer karakter. 3) 'Drift', heretter kalt regeldrift, finner sted når omgivelsene endrer seg uten at aktørene justerer reglene tilsvarende. Selv om reglene forblir stabile, mister institusjonen sitt fotfeste. 4) 'Conversion', heretter omtalt som regelkonvertering, inntrer når regler formelt sett er intakt, men fortolkes eller utøves på nye måter. I motsetning til hva som er tilfelle med regeldrift, drives denne typen endring av aktører som aktivt utnytter innebygde motsetninger i institusjonen. Vi ser av typologien over at omgivelsene spiller en rolle i endringsprosesser, akkurat som det gjør i den konvensjonelle retningen. Imidlertid argumenterer Mahoney & Thelen (2010:18) med at påvirkningen fra omgivelsene også kan ha en gradvis karakter.

Streeck & Thelen (2005:4) hevder at institusjonelle endringer i alle industrialiserte land på 1980- og 1990-tallet kjennetegnes av større grad av markedstilpasning. Hvis det stemmer, kan

det være grunn til å forvente en liberalisering av normalarbeidsdagen i alle tre land. Imidlertid er det mest vanlig å forstå utviklingen i nasjonale arbeidslivsinstitusjoner som 'stivhengige' fordi internasjonale ideologiske trender filtreres gjennom etablerte nasjonale institusjoner (Hall & Soskice 2001, Hyman 2001). Problemet med dette perspektivet er at det hviler på et premiss om at dereguleringstrykket kun er generert av omgivelsene. Det er grunn til å forvente at trykket også kommer innenfra. I et arbeidsliv som har blitt mer omskiftelig og konkurransepreget er grunn til å forvente mer heterogene interesser i den regulerte arbeidstiden, både innen og mellom ulike nivåer av arbeidstakere og arbeidsgivere (Traxler et al. 2001; Katz 1993).

Hvis vi starter med arbeidstakerne, så er deres interesser er historisk og tradisjonelt forstått som en preferanse for normalarbeidsdagen (Byrkjeland 2006), men bildet har blitt mer komplekst. En grunn til det er kvinners inntog på arbeidsmarkedet. Toinntektsfamilier har en mer kompleks tidslogistikk og dermed etterspør arbeidstakerne mer fleksibel arbeidstid for å kunne kombinere arbeid og familie (Messenger 2004; Byrkjeland 2006). Mer sprikende arbeidstakerinteresser kan også være utfordrende der folk arbeider tett sammen. For eksempel kan deler av en arbeidsgruppe ønske en kultur for kveldsarbeid velkommen, mens andre opplever dette som tvingende, uproduktivt og lite familievennlig 'face time' (Schultz, upublisert). Det er også velkjent at den enkelte arbeidstaker kan slites mellom motsetningsfylte interesser knyttet til arbeidstid, særlig gjelder dette dem som kombinerer omsorg for barn med karrierejobber (Kvande & Rasmussen 2007). En annen viktig endring på arbeidstakersiden er fremveksten av kunnskapsarbeidere. De utfordrer de industrielle arbeidstidskontraktene der prinsippet var lønn i bytte mot å stå til arbeidsgivers disposisjon et bestemt antall timer hver dag. Kunnskapsarbeid er derimot mer resultatorientert enn timeorientert. Logikken er at man jobber så lenge det trengs for å oppnå resultatet. Å

overholde normalarbeidsdagens rammer er underordnet (Rubery, Ward & Grimshaw 2006:127). Supiot (2001) hevder at en slik individuell selvregulering er det fremste kjennetegn på vår tids styring av arbeidstid. Med økt resultatorientering, kan interessene til individuelle arbeidstakere ikke bare komme i konflikt med formelle regler, men også med kollektive arbeidstakerinteresser. For fagforeninger vil det være vanskeligere å forsvare reglene om normalarbeidsdag dersom arbeidstakere har en interesse i å endre dem. Trekk ved kunnskapsarbeid er viktig i denne studien fordi bankarbeid preges av mer autonomi i arbeidsutførelsen og større grad av resultatorientering i arbeidet (Regini et al. 1999, Arrowsmith, Nicolaisen, Bechter & Nonell 2010). Mens bankansatte tidligere hadde lav formell utdanning, har de nå vanligvis en lavere-, eller mellomnivå utdanning fra universitet, eller høyskole (ibid).

Arbeidsgivernes preferanser er forstått som mer stabile. Idealet er mest mulig markedsstyring på så lavt nivå som mulig (Messenger 2004; Rubery 1998). Men arbeidsgiverinteressene er også komplekse. Generelt kan arbeidsgivere forvente å utvide sine privilegier i desentraliserte forhandlingssystemer (Traxler 2003). Likevel kan også arbeidsgivere nøle med å desentralisere i frykt for at konkurranse, eller imitasjon, mellom bedriftene skal virke i deres disfavør. Arrowsmith & Sisson (1999:51) finner at arbeidsgivere også foretrekker en viss koordinering og ofte beveger seg som 'skip i en konvoi' når de skal endre regler for arbeidstid eller lønn, selv om de er ubundet av reguleringer på høyere nivå. Videre hevder Hyman (1994:7,8,20) at man ofte, og særlig innen Human Resource Management-forskningen, legger et 'overrasjonalisert ledelsesbegrep' til grunn for å forstå arbeidsgiveres atferd. Arbeidsgivere er sjelden 'første beveger', men pleier heller å respondere på endringspress fra omgivelsene.

Med mer varierte interesser knyttet til arbeidstid blant både arbeidstakere og arbeidsgivere kan vi forvente at normalarbeidsdagens utvikling blir mindre stabil. Så lenge arbeidsgiverne var mer ensidig interessert i endringer, var det færre åpninger for endring (Nicolaisen 2001).

Forskningsdesign og data

Normalarbeidsdagen reguleres på mange nivåer; i internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og i tariffavtaler. Denne studien av normalarbeidsdagens regler tar for seg utviklingen mellom 1980 og 2008 tariffavtaler i bankbransjen og i nasjonale lover. Implementeringen av EUs arbeidstidsdirektiv (93/104/EC) er også undersøkt. Det er viktig å undersøke reguleringer på alle relevante nivåer. Lovene gjelder alle arbeidstakere -med noen unntak, mens den mer spesifikke reguleringen skjer i tariffavtalene. Det er også en spesielt tett forbindelse mellom lov og avtale i reguleringen av arbeidstid (Stokke, 2004).

I tillegg til dokumentstudien av reguleringene er det gjort intervjuer i bankbransjen. Hensikten med intervjuene var å få bedre forståelse av hvordan reglene oppfattes og praktiseres. Fordi reguleringer av arbeidstid er desentralisert i løpet av 1990-tallet i alle de tre landene, var det nødvendig å undersøke reguleringer på bedriftsnivå i tillegg til avtalene på bransjenivå. Bedriftsnivået ble undersøkt ved å velge en bank fra hvert land. I alt er det gjennomført 11 intervjuer. De som er intervjuet er representanter for arbeidsgivere og arbeidstakere både på bransje- og bedriftsnivå. Det var imidlertid to unntak fra denne tilnærmingen: For det første ønsket ikke arbeidsgiver i den svenske banken å stille opp. For det andre finnes ikke lenger noen arbeidsgiverforening i Irland etter at de sektorvise forhandlingene i Irland avviklet i 1992 (Hayes 1993). Intervjuene varte fra 1,5 til litt over to timer og ble tatt opp på lydbånd og siden transkribert.

Bankene er lovet anonymitet og vil bli referert til som I-bank (Irland), N-bank (Norge) og S-bank (Sverige). De valgte bankene er sammenliknbare fordi de har relativt likt produktspekter

og tilsvarende markedsandeler. Undersøkelsen er konsentrert om ansatte som har sin arbeidstid regulert ved tariffavtale. I alle bankene utgjør disse omtrent 60 % av alle ansatte og arbeider med ordinær bankdrift, det vil si tjenester knyttet til person- og bedriftskundemarked. Denne type ansatte teller omtrent 6000 i I-bank, 2000 i N-bank og 5000 i S-bank. Videre er tilslutningen til fagforeninger høy i bankbransjen Irland, Norge og Sverige, henholdsvis 70 %, 73 % og 63 % på sektornivå. Organisasjonsgraden i bankene er henholdsvis 84 %, 70 % og 72.4 %.

I komparative casestudier skiller man mellom to ulike design, enten case som er mest mulig like, eller mest mulig ulike (Ragin 1987).. Jeg gjør en kombinasjon og sammenlikner case, her forstått som land, som er mest mulig like og mest mulig ulike innen rammen av nordvesteuropiske arbeidslivsrelasjoner. Sammenlikningen av Norge og Sverige er viktig for å kunne undersøke forskjeller og likheter i relativt like case. Irland er kontrastcase. Selv om det er grunn til forvente størst forskjeller mellom Irland og de to Skandinaviske landene, er det mulig at utviklingen i bankene er mer ensartet enn de nasjonale institusjonelle forskjellene skulle tilsi. Dette kan enten skyldes det internasjonale dereguleringstrykket, eller særtrekk ved bankbransjen. I den senere tid har det blitt vanligere å hevde at bransje betyr mer enn nasjon for utviklingen av arbeidslivsrelasjoner (Traxler & Brandl 2010). Potensialet for generalisering i casestudier avhenger av hvordan casene er valgt og hvor godt de beskrives (Flyvbjerg 2006). Denne studien kan ikke gi generaliseringer på et høyt abstraksjonsnivå, men målet er å kunne si noe mer generelt om utviklingen av den regulerte normalarbeidsdagen. Potensialet for generalisering fra denne studien ligger i gode beskrivelser av endring og stabilitet og hvordan disse er relatert til kontekstuelle forhold som trekk ved bransjen - herunder arbeidstidskulturer, nasjonen og/eller internasjonale trender.

Normalarbeidsdagens dimensjoner

Her operasjonaliseres seks sentrale dimensjoner ved normalarbeidsdagen som er viktige i et institusjonelt perspektiv. Disse blir også brukt for å strukturere og diskutere empirien; 1) den diskursive dimensjonen (begrepet finnes/finnes ikke i reguleringen), 2) regulering av lengde, av 3) plassering, av 4) prosedyrer for fravik, av 5) kompensasjon for fravik og 6) endringer i omgivelsene.

1) Den diskursive vendingen i institusjonell teori skyldes en økende bevissthet om at ideer er viktige. Aktører både begrunner og orienterer sine handlinger etter overordnede ideer (Campbell 2002). Derfor er det relevant å undersøke hvorvidt begrepet normalarbeidsdag har endret status i reguleringene og hvorvidt aktørene tillegger begrepet positiv eller negativ verdi.

2) Historisk er kampen om normalarbeidsdagen knyttet til reduksjonene av arbeidstidens lengde (Lee, McCann & Messenger 2007; Isidorsson 2001; Nicolaisen 2001). Allerede i 1886 uttalte den internasjonale arbeiderkongressen: 'Vi erklærer Arbeidsdagens Begrensning at være den Grundreform, uten hvilke alle andre Frigjørelsesbestrebelsler er dømt at mislykkes' (Ousland 1949:559). I løpet av de siste femti år har reguleringer globalt konverget henimot 40 timers arbeidsuke (Lee, McCann & Messenger 2007).

3) De siste 30 år har endringer av arbeidstid handlet mer om når man skal jobbe enn om lengden på arbeidstiden og det er observert større omfang av usosial arbeidstid i enkelte sektorer og i enkelte land (Messenger 2004; Marginson & Sisson 2004). Sammenliknet med lengde, er plassering sjeldnere regulert eksplisitt i lovverk og tariffavtaler. Regler for ubekvem arbeidstid, eksempelvis natt, helg, skift og turnus utgjør likevel en implisitt begrensning som er begrunnet i normalarbeidsdag som norm for arbeidstid.

4) Haipeter (2006:338) understreker at arbeidstidsreguleringer ikke fungerer uten sterke prosedyrer. Eksempler er regler som angir legitime grunner, grenser og prosedyrer for fravik fra normal lengde og plassering. Disse kan også være omstridte. Ut fra mål om arbeidervern og helse er det for eksempel skepsis mot å individualisere retten til å dispensere fra rammene i lov og avtale. Selv om individualisering vil øke valgfrihet og fleksibilitet, argumenteres det for at loven vil miste sin kraft og at arbeidstakere med svak forhandlingsposisjon løper en større risiko for å ende opp med en arbeidstid som er negativ med hensyn til helse, familie og velferd (McCann 2004). Vanligvis gis slike dispensasjoner av fagforening, eller nasjonal tilsynsmyndighet (McCann 2004).

5) Kompensasjon, for lang og/eller usosial arbeidstid er en sentral støtteregele for normalarbeidsdagen. Hensikten med kompensasjon er å begrense arbeidsgiver i å anvende slik arbeidstid og å oppveie for arbeidstakers ulempe (Fougner & Holo 2006).

Pengekompensert overtid var i flere årtier så godt som eneste form for arbeidstidsfleksibilitet for ansatte på normalarbeidsdagskontrakter. I nyere reguleringer er det blitt vanligere med tidskompensasjon. Foreløpig er det lite kunnskap om effekter av tidskompensasjon, men det antas å være gunstig for balansen mellom arbeid og privatliv (Messenger 2004).

6) For å danne seg et godt bilde av hvor støtt normalarbeidsdagen står, er det ikke tilstrekkelig å se regelendringene isolert fra kontekst. Det er også nødvendig å diskutere hvordan den normalarbeidsdagen påvirkes av endringer i banknæringen.

Normalarbeidsdagen i Irland, Norge og Sverige 1980-2008

De første lovmessige begrensningene av arbeidstidens lengde kom allerede i 1856 i Sverige (Bylund & Viklund 1997:9), i 1892 i Norge (Byrkjeland 2006:15) og i 1901 i Irland (Conditions of Employment Act, 1936). Også i bankenes tariffavtaler går reguleringene langt tilbake, nærmere bestemt til ca 1930 (Hayes 1993; Edvardsson 1994; Mjelde 1996). Frem til

1980-tallet var hovedtendensen i bank at normalarbeidsdagen ble styrket og at fagforeningene var sterke, selv det til tider var hard strid om arbeids- og åpningstid (Hayes 1993; Edvardsson 1994; Mjelde 1996).

Arbeidstiden til irske bankansatte reguleres ved lov, tariffavtale på bedriftsnivå og spesifiseres i individuell arbeidskontrakt. Inntil 1992 var det også forhandlinger og avtaler på bransjenivå, men dette nivået kollapset etter en langvarig og vanskelig konflikt om åpningstider og lønn (Hayes, 1993). Tross dette, kom det frem i intervjuene at reglene fra bransjene er videreført, enten ved at de er implementert i bedriftsavtalen, eller ved at de gjelder basert på sedvane. Disse islettene av uformell koordinering mellom bankene skyldes innsats fra fagforeningen som har beholdt en sentralisert organisasjonsstruktur. I tidsrommet 1980-2008 har det også vært endringer i lovreguleringen. Irene byttet i stor grad ut sitt tidligere lovverk, Conditions of Employment Act, 1936, da de implementerte EUs arbeidstidsdirektiv (93/104/EF) i den nye 'Organization of Working Time Act, 1997'.

I Norge og Sverige reguleres arbeidstid på de samme nivåer, men her ble ikke bransjenivået fjernet. Siden en desentralisering på 1990-tallet har Norge og Sverige representert litt ulike former for 'organisert desentralisering', noe som gir bedriftene mer fleksibilitet innenfor rammer i bransjeavtalene (Stokke, 2008). I Norge ble mange av arbeidstidsreguleringene i bransjeavtalen omgjort til en rammer i 1998 og bedriftsavtaler ble obligatorisk. I Sverige ble det laget flere mer spesifikke regler for fleksibel arbeidstid i bransjeavtalen. Dersom de anvendes, må det lages en bedriftsavtale som spesifiserer bruken ytterligere. Når det gjelder lovverkene, er norsk lov (Arbeidsmiljøloven, opprinnelig fra 1977) mer omfattende enn den svenske (Arbetstidslagen fra 1982), som på sin side overlater mer til regulering i kollektive avtaler. I motsetning til Irland, har ikke norsk og svensk lovgivning erstattet gamle regler med reglene i EUs arbeidstidsdirektiv, men har tatt dem inn som tillegg.

Nedenfor presenteres tabell 1. Den viser hvordan normalarbeidsdagen har utviklet seg langs de fem første dimensjonene i perioden 1980-2008. For hvert land viser tabellen utgangspunktet i 1980 i både lov, bransjeavtale og bedriftsavtale og angir kort hvilke typer endring som eventuelt har skjedd i perioden 1980-2008. Selv om utgangspunktet er 1980 har jeg brukt Arbetstidslagen fra 1982 i Sverige siden arbeidstidsreguleringene først da ble samlet i en lov (Bylund og Viklund 1997).

Tabell 1: Den regulerte normalarbeidsdagens utvikling mellom 1980-2008

Regel	Irland			Norge		Sverige	
	Nivå	1980	1980-2008	1980	1980-2008	1982	1980-2008
Begrep om normal arbeidsdag	Low	Ordinary working day	1997: Maximum working week	Alminnelig arbeidstid	Alminnelig arbeidstid	Ordinære arbeidstid	Ordinære arbeidstid
	Bransjeavtale	Standard working day	Standard working day	Ordinær arbeidstid	Ordinær arbeidstid	Ordinære arbeidstid	Ordinære arbeidstid
	Bedriftsavtale	-	2003: standard working day	-	1998: Ordinær arbeidstid	-	2006: Ordinaire arbeidstid
Lengde	Low	9 t/dag, maks 48 t/uke	1997: Maks 48 t/uke, hvile 11 t/døgn	9 t./dag, 40 t./uke, hvile 10 t/døgn	1998 : 9 t./dag, 40 t./uke, hvile 11 t./døgn	40t/uke, hvile 5 t/natt +36t/døgn	40 t/uke, hvile 11 t/døgn
	Bransjeavtale	7.5 t/dag, 37.5 t/uke	7.25 t/dag, 36.25 t/uke	40 t./uke, 37.5 t/uke sommertid	1988: 37.5 t./uke, 35 t/uke sommertid	38.5 t./uke, 8 t./dag	38.5 t./uke, 8 t./dag
	Bedriftsavtale	-	2003: 7 t/dag, 35 t/uke	-	1998: Som i bransjeavtale	-	-
Plasering	Low	Kl.8 (kvinner)-20 (alle)	1997: Begrenset av natt, kl. 00-07	Begrenset av natt, kl. 21-06	Begrenset av natt, kl. 21-06	Begrenset av natt, kl.00-05	Begrenset av natt, kl.00-05
	Bransjeavtale	Kl. 9-17	9-17	Shutt senest kl 16, kl 18 en dag pr uke. (15.30 sommertid)	1988: 8-16 (8-15.30 sommertid) langdag til 18 1 dag pr uke	Kl. 7-17.30 (18.30 1 dag pr uke)	7-17.30
	Bedriftsavtale	-	1999: Mulig med utvidet åpn.- og arb.tid	-	1998: Som i bransjeavtale	-	-
Prose-dyre for fravik	Low	Ved å søke minister	1997: Ved å kollektivt avtale / Labour Court	Fravik v. kollektiv avtale/Arbeids-tilsyn	2003: Fravik overtid individualisert, men reversert i 2005	Ved kollektiv avtale /Arbets-miljøverket	Ved kollektiv avtale /Arb.miljøverket
	Bransjeavtale	Ikke regulert, men praksis å avtale fravik	Uendret	-	1998: Plassering mellom 16-08 tillates	-	1993+95: Førskjuten arbeidstid mellom 17.30-08 tillates
	Bedriftsavtale	-	1995 + 1999: Utvidet åpn/arb.tid ved koll. avtale	-	1998: Begrenser plassering til senest kl.21.00	-	2000: Ind. avtale m. vid adgang til fravik.
Kompen-sasjon ved fravik	Low	25% overtidstillegg.	1997: Nei (gj.sittsberegning).	40% overtidstillegg	40% overtidstillegg	Avtales kollektiv	Uendret
	Bransjeavtale	Ja, overtids-tillegg (krone-beløpp)	Uendret	50% / 100% overtidstillegg	50% / 100% overtidstillegg.	50% / 100% overtids-tillegg.	50% / 100% overtidstillegg
	Bedriftsavtale	-	1995+-99: Tillegg v.utvidet åpn.tid. 2006: 50% overtidstillegg	-	1998:Tillegg for arbeidstid utenfor kl 8-16, kan avspaseres	-	1993+95: Tillegg for førskjuten arb.tid
							1987+98: økt adgang til avspasering
							2000: Komp. avtales v. individuell avtale
							2001: Bøter ved for mye overtid

Av tabellen ser vi at hovedbildet er at reglene er ganske stabile inntil 1990-tallet. Da kom en bølge av fleksibilisering i alle tre land og resulterte i regler som tillater mer usosial arbeidstid samt mer varierte typer kompensasjon.

Begrep om normalarbeidsdag

I alle de tre landene finnes det et begrep i lover og kollektive avtaler som samsvarer med begrepet normalarbeidsdag. Unntaket er irsk lov fra og med 1997. Begrepet forsvant fra irsk lov fordi de gamle reglene ble erstattet med EUs arbeidstidsdirektiv i 1997. I et diskursivt perspektiv kan det hevdes at normalarbeidsdagen ble svekket da begrepet om 'ordinary working day' forsvant. Hensikten med direktivet var å øke fleksibiliteten for bedrifter og å sikre minimumsstandarder for arbeidstid. Det å svekke normalarbeidsdagsbegrepet var neppe en tilsiktet konsekvens. Debatten om lovrevisjonen i Irland dreide seg på sin side om hvordan de nye reglene ville påvirke irsk økonomi og næringsliv (Dáil Éireann¹ 19.2.1997). I seg selv trenger ikke endrede begreper å bety noe for praksis, men språk har en rolle i å ordne måten vi tenker på (Campbell, 2002). Over tid er det sannsynlig at denne begrepsmessige justeringen fører til at normalarbeidsdagen svekkes, både som sosial og regulativ kategori.

Fra intervjuene i bankbransjen er det flere eksempler på at 'kampen om normalarbeidsdagen' også er en kamp om begreper:

'Det er et godt spørsmål hva som egentlig er normalt. Vi bruker åtte til fire. Det er liksom normalen. Med litt fleksitidsordning så blir det begrepet for så vidt litt kunstig, eller utvannet kanskje. (...)’Når du opplever et samfunn som altså er mye mer åpent enn før, hvorfor skal man ha overtid etter klokken fire? Det blir et relevant spørsmål’(Representant, norsk arbeidsgiverforening).

'Hvorfor er det så ille å jobbe en lørdag? Det er bare fordi samfunnsnormen sier at på lørdag har man fri og derfor skal man ha kompensasjon' (Representant Svensk arbeidsgiverforening).

Normalarbeidsdagens lengde

I de tre landene har arbeidstidens lengde vært gjenstand for én stor og to mindre justeringer i perioden 1980-2008. Den store justeringen er irsk lovgivning der det ikke lenger er noen annen begrensning for en arbeidsdag enn reglene for hviletid per døgn. Lengdedimensjonen i normalarbeidsdagen svekkes dramatisk når gjennomsnittsberegning innføres i stedet for en fast grense for daglig arbeidstid. I Norsk og svensk lov er også EU direktivets regler for gjennomsnittsberegning innført, men da i form av et regeltillegg på toppen av den eksisterende definisjonen av en alminnelig daglig/ukentlig arbeidstid. Den irske metoden for endring er derimot ikke et regeltillegg, men en regulerstatning (Mahoney & Thelen 2010:15-18). I dette tilfellet er det sannsynlig at den irske endringsmetoden fører til større svekking av normalarbeidsdagen enn den norske og svenske. Svekkingen inntreffer også fordi det tradisjonelle skillet mellom normalarbeidstid og overtid forsvinner.

De to mindre endringene finner vi i den norske i den norske bransjeavtalen og i de fleste irske bedriftsavtaler. Her ble lengden redusert til henholdsvis 37,5 timer pr uke i 1988 og til 35 timer pr uke i 2003. Årsakene til de to små justeringene var ulike. I Norge fulgte den av en generell arbeidstidsreduksjon i LO/NHO området. I Irland ble forkortelsen først avtalefestet i bedriftsavtalen i I-bank og senere kopiert av de andre bankene. Fagforeningen byttet kortere arbeidstid mot løfte om samarbeid ved omfattende endringer. Dette er eksempler på inkrementelle regulerstatninger som styrket normalarbeidsdagen.

Normalarbeidsdagens plassering

I praksis ser det ut til at andelen som arbeider til usosiale tider, eller utenfor normalarbeidsdagens plassering, er overraskende stabil på nasjonalt nivå il tross for presset for økt fleksibilitet og deregulering. Tabell 2 viser bare andelen som vanligvis jobber kveld, eller lørdag, men stabiliteten gjelder også andelen som vanligvis jobber natt, søndag, eller skift.

(Tabell 2 in omtrent her):

Tabell 2 Andeler som vanligvis har kveldsarbeid, eller lørdagsarbeid, alle sysselsatte, 20-64 år ⁱⁱ .			
		Andel (%) som vanligvis har kveldsarbeid	Andel (%) som vanligvis har lørdagsarbeid
Irland	1995	11,1	30,0
	2000	-	-
	2009	11,9	20,9
Norge	1995	12,1	22,4
	2000	16,2	20,6
	2009	12,0	17,0
Sverige	1995	21,2	18,9
	2000	21,8	19,4
	2009	15,1	14,3

Kilde: Labour Force Survey, Eurostat.

Tross stabil praksis på nasjonalt nivå, handler de fleste av endringene i bankbransjens avtaler nettopp om arbeid til mer usosiale tider. Lovene har vært stabile i den forstand at de aldri har definert et bestemt tidsrom som normal arbeidsdag, med unntak av irsk lovgivning før 1997. I lovene har plassering av arbeidstid bare vært implisitt regulert av definisjon av natt og andre ubekvemme tider som helg og helligdager. Imidlertid regulerer alle tariffavtalene plassering av arbeidstid på en måte som harmonerer med begrepet om normalarbeidsdag. Dette gjelder i alle tre land selv om det var vanskelig å finne frem til den opprinnelige avtalen i det irske tilfellet. De irske partene mener at en plassering mellom 9-17 ble avtalt på 1960-tallet og fortsatt gjelder basert på sedvane. Plassering av normal arbeidstid har vært et stridstema i alle de tre landene siden 1970-tallet (Hayes 1993; Edvardsson 1994; Mjelde 1996). Uenigheten har dreid seg om at reglene for plassering av arbeidstid har forhindret utvidet åpningstid. I Norge og Sverige ble reglene omtalt som henholdsvis '16-regelen' og 'stopp-bommen'. En representant fra det norske fagforbundet forklarer hvorfor reglene om plassering har fått så stor betydning: '16-regelen, som vi kaller det, har egentlig vært et ganske gullkantet kort knyttet til å ha normalarbeidstid. Da har man sagt noe om at alt annet enn det normale skal kompenseres på et vis' (Representant norsk fagforbund).

Arbeidsgivernes langvarige kamp for utvidet åpningstid og arbeidstid fikk vind i seilene på grunn av bankkrisens rystelser på 1980- og 1990-tallet. I disse nye omgivelsene ble normalarbeidsdagen, med sin begrensende effekt på åpningstid, en konkurransemessig ulempe for tariffregulerte banker og arbeidstakernes forhandlingsposisjon ble svekket:

'Bankkrisen var nok et sjokk for bankfolk. Man trodde ikke at det kunne skje. Man trodde at det var så sikkert som banken. Lønningene var sikre, pensjonen. Det var et trygghetsideal i bunn. Plutselig så opplevde man for første gang i historien at man kunne miste jobben. Det var et kultursjokk av rang. (...) Jeg trodde at disse ikke var så lett

omstillelige, men du verden så feil jeg tok. Det viste seg at folk var villige til å gjøre mange endringer for å kunne beholde jobbene sine' (Representant, Norsk arbeidsgiverforening).

Fagforbundene i alle tre land holdt på sin offensive strategi helt frem til slutten av 1980-tallet, men bankkrisen endret styrkeforholdet mellom aktørene (Hayes 1993; Edvardsson 1994; Mjelde 1996). I institusjonell terminologi var krisen et eksogent sjokk som åpnet for mer omfattende endringer. Hendelsen viser også at institusjonelle aktører ikke er passivt regelfølgende, men snarere strategiske. Da maktbalansen ble forrykket av krisen, fikk arbeidsgiverne gjennomslag for sine langvarige preferanser. Handlingsrommet som oppsto ble benyttet ganske likt i alle tre land når det gjaldt plassering av arbeidstid. Man beholdt de gamle rammene for normalarbeidsdag, fikk regeltillegg som åpner for mer usosial arbeidstid. I I-bank kom slike regler i 1995 (*early morning opening*) og 1999 (*delivery channel strategy*), i Sverige i 1993 (*förskjuten arbetstid*, heretter omtalt som forskjøvet arbeidstid) og i Norge i 1998 (*sentralregler om kompensasjon*).

Hvorvidt disse reglene kan fortolkes som en dramatisk endring av normalarbeidsdagen, avhenger av hvilke ideer eller diskurser om arbeidstid som speiles, hvilke regulativ beskyttelse av normalarbeidsdagen som ligger i dem og hvilke praktisk betydning de har fått.

Kampen om begrepene er omtalt tidligere. Når det gjelder det regulative elementet fremstår plasseringsregelen kun som moderat svekket fordi mer usosial arbeidstid skal kompenseres økonomisk (alle land) og være frivillig for den enkelte (i Norge og inntil 2009 i Sverige). I praksis har endringene lite å si i I-bank fordi de nye reglene brukes ved få enheter. Behovet for utvidet åpning løses ved skift i telefonbanken, noe som ikke berører ansatte på normalarbeidsdagskontrakter. Heller ikke i Norge benyttes muligheten til å anlegge mer usosiale arbeidstider i særlig grad. I N-bank arbeider bare ca 100 ansatte i telefonbanken på denne ordningen. Regelendringene har ikke gitt noen omfattende kveldsåpning av norske

banker tross spredte kampanjer med kveldsåpent og lørdagsåpent. Imidlertid ble 2011 innledet med en offensiv fra DnBNOR som åpner banken døgnet rundt og året rundt, i alle fall på telefon. Konsernsjefen viser til at det i flere land tenkes nytt rundt åpningstid. Etter en periode der bankene har vært opptatt av å få kundene ut av filialene og over på selvbetjening, peker en ny trend i retning av at bankene igjen ønsker mer direkte kundekontakt (Aftenposten 23.12.2010). Sverige har allerede gått flere skritt denne retningen. I motsetning til i Norge og Irland, er de nye reglene for plassering av arbeidstid anvendt i stor grad i Sverige. Det var S-bank som begynte å bruke forskjøvet arbeidstid for å skaffe seg et konkurransefortrinn. Andre banker fulgte etter og i de svenske byene har det blitt vanlig med kveldsåpne banker utover på 2000-tallet. I en undersøkelse S-bank gjorde blant sine ansatte oppgir 49% at de jobber forskjøvet arbeidstid. Det svenske materialet viser at regeltillegg av denne typen kan føre til ganske dramatisk endring av normalarbeidsdagen i praksis, selv om det i utgangspunktet ble forstått som en moderat tilpasning.

I Sverige i 2001 kom det også regeltillegg som representerer et mer dramatisk brudd med normalarbeidsdagen enn det forskjøvet arbeidstid gjorde. Det ble lov å inngå en individuelle arbeidstidsavtaler uten at det er noen sentrale regler for verken plassering av arbeidstid eller kompensasjon. Fagforbundet betegner dette som en forhandlingstabbe. Intensjonen var å øke fleksibilitet på arbeidstakers premisser, men på grunn av uklare formuleringer åpner det for stor variasjon av ordninger. Partene mener individuelle avtaler inngås i noen grad, men kjenner lite til omfang og utforming.

Når det gjelder plassering av arbeidstid er det også i alle tre land kommet muligheter for fleksitid i perioden, det vil si at tidspunkt for start og slutt for arbeidet varierer noe ut fra den enkelte ansattes behov. Dette er utelukkende sett som et gode for arbeidstaker og brukes mye. Imidlertid observerer det norske fagforbundet at fleksitid har en tendens til å skape forvirring

og sette andre arbeidstidsreguleringer til side. Som konsekvens kan for eksempel overtid miste sin funksjon i å avgrense normalarbeidsdagen. Det kan se ut til stor grad av regeltillegg gir en kompleksitet som i seg selv fører forvirring om hvilke regler som gjelder. Dette gir uintenderte praksiser som bidrar til å undergrave normalarbeidsdagen.

‘Altså det blir lett for en leder å be noen jobbe litt lenger uten å tenke gjennom at da har de selvfølgelig overtid. Mange kan jo ikke regler, så min hypotese er at det er en del mennesker som jobber innenfor fleksitid som burde hatt overtid, men så blir det sånn at ok, de snakker ikke om det fordi de har noen andre fordeler. Jeg tror det finnes en del sånt. Jeg har i hvert fall opplevd noen som sier at så lenge du er innenfor fleksitidsreglementet, så får du ikke overtid ’(Representant norsk fagforbund).

Normalarbeidsdagens støtteregler – prosedyrer for fravik

Reguleringsnivå er omstridt når det gjelder regler for fravik og dispensasjon. Et viktig fellestrekk i utviklingen er at adgangen til å avtale fravik desentraliseres til forhandlinger på bedriftsnivå, eller til individuelle avtaler mellom arbeidsgiver og den enkelte ansatte. Denne typen fravik er omstridt og omdiskutert i politikk og forskning. Anxo, Fagan, Lee, McCann & Messenger (2004) advarer spesielt mot å tillate fravik ved individuelle avtaler fordi de taper loven for kraft og fordi det er en stor maktasymmetri mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. De er også skeptiske til fravik ved bedriftsavtale fordi ansatte i deler av arbeidslivet har en svak forhandlingsposisjon.

Oversikten i tabell 1 viser at adgang til å inngå individuelle avtaler om fravik ble introdusert i Norge (2003-2005 i loven) og Sverige (2000 i bransjeavtalen), noe som er uventet gitt den skandinaviske tradisjonen for kollektiv regulering. I det norske tilfellet var det regjeringen Bondevik II som individualiserte adgang til å avtale ekstra frivillig overtid. Tidligere foreskrev prosedyrene dispensasjon ved enten 'fagforening med innstillingsrett' eller

Arbeidstilsynet. Regeltillegget ble fortolket som et dramatisk brudd med norske tradisjoner og LO omtalte den som 'brutalisering av arbeidslivet'. Endringen ble imidlertid reversert i 2005 (Nergaard 2005). Endringen fra 2000 i den svenske avtalen er også kontroversiell. Disse endringene av prosedyrer for dispensasjon fra normal arbeidstid er nok et eksempel på en regeltillegg som kan gi institusjonell endring. Dog bør det nevnes at disse reglene neppe har hatt stor praktisk betydning siden de ble reversert i Norge og er lite brukt i Sverige.

Både i Norge og Sverige er det prosedyrer, dels avtalefestet og dels i form av sedvane, som tilsier at det skal være frivillig for den enkelte ansatte å arbeide forskjøvet arbeidstid. Denne prosedyren skaper problemer mellom partene og fungerer i praksis som en sterk støtteregele for normalarbeidsdagen.

'Det er et kjempestort problem (...) At det skal være frivillig, at den enkelte (ansatte) selv skal få avgjøre. Selvsagt skal man så langt som mulig gjøre det frivillig, men om det ikke går så må arbeidsgiveren få bestemme når man skal ha åpent. Noe annet er helt ubegripelig for meg. Det har jeg sagt en million ganger' (Representant, Svensk Arbeidsgiverforeningen).

'Vi syntes ikke det (kvelds- og lørdagsåpent) hørtes ok ut, så da ble det ikke gjort noe (...) (...) Også skulle det jo bygges på frivillighet, men vi sa at det var vanskelig å få såpass mange frivillige til å bemanne at det ville bli nesten umulig å få det til. Og det og da gå til kundene å love noe vil kanskje ville slite med, det ville rett og slett slå tilbake på bankens renommé' (Representant, fagforeningen i N-bank).

I Sverige har arbeidsgivernes protester ført til endringer og fra og med 2009 kreves ikke lenger samtykke fra hver enkelt, men avtale mellom ledelsen og klubben på bedriftsnivå. Disse eksemplene viser at små justeringer i prosedyrer kan ha stor praktisk betydning for

normalarbeidsdagens utvikling. Endringen i Sverige vil sannsynligvis svekke normalarbeidsdagen fordi mer usosial arbeidstid kan brukes i større omfang.

Normalarbeidsdagens støtterepler – kompensasjon for fravik

Når det gjelder kompensasjon er den mest interessante endringen dreiningen vekk fra pengekompensasjon og over til tidskompensasjon, ofte kalt avspasering. I tabell 1 så vi at hovedmønsteret er at kompensasjon reguleres i liten grad i lovene (kun Norge) og i stor grad i tariffavtalene (alle). Avspasering kommer sterkere inn i bildet fra sent på 1980-tallet. Det er størst adgang til avspasering i Sverige der både overtid og forskjøvet arbeidstid kan utliknes helt og holdent ved avspasering siden henholdsvis 1987 og 1993. I Norge er det fortsatt slik at overtidstillegget må betales i penger, mens resten kan avspaseres. De nye reglene for usosial arbeidstid/forskjøvet arbeidstid kan utliknes med bare avspasering både i Norge og i Sverige. I Irland finnes det ingen avtale om avspasering, men det forekommer likevel som irregulær praksis. Felles i alle tre land er at det er vanskelig å realisere tidskompensasjon fordi organisasjonene er tynt bemannet og at arbeidspresset er stort. Dermed realiseres ikke de forventede gevinstene ved tidskompensasjon, nemlig at arbeidstakerne kan få mer fritid og at arbeidsgiverne kan redusere kostnader. I de tilfeller der arbeidstakere bygger opp plusstimer de ikke får avspasert, så er det en rimelig antakelse at avspasering undergraver normalarbeidsdagen. Regeltilleggene som tillater mer tidskompensasjon ses som en udramatisk og liten endring. Men fordi realisering av tidskompensasjon er mer sårbar i praksis, så representerer den en svakere beskyttelse normalarbeidsdagen enn det pengekompensasjon gjør.

’overtidsavtalen fastsetter 1.5 ganger normal lønn, men der tidskompensasjon (time off in lieu) praktiseres er det ikke 1.5, men 1 time. Dette er vanskelig for oss fordi det ikke finnes noen avtale, men bare er basert på en løselig enighet enkelte steder (...) dette har foregått i

ganske stor utstrekning. Noen bygde opp rett til to uker avspasering og gikk til HR-avdelingen og sa: "Jeg vil gjerne avspasere de to ukene nå". Det satte en brå stopper for det hele. Banken klarte ikke å takle det. Ikke på toppen av ferieavvikling og annet fravær' (Tillitsvalgt, I-bank).

'Det er nok mest pengekompensasjon i (N-bank). I takt med at vi får stadig mer å gjøre, så er det vanskelig å klare å få avviklet det i tid.(...) Det har vært en voldsom effektivisering i finanstilværelsen' (Tillitsvalgt, N-bank).

'Det er mer vanlig med økonomisk erstatning. Muligheten for å ta det ut i komptid er betydelig mindre i dag enn tidligere. Særlig i filialene er det veldig vanskelig å komme ut' (Tillitsvalgt, S-bank). 'Jeg tror man kan si generelt at det kommer an på hvilken tid man befinner seg i. Når alt går på fullt trykk, det er høykonjunktur og mye penger kommer inn, da vil man generelt at folk tar det ut i penger' (Representant BAO, Sverige).

Normalarbeidsdagens nye omgivelser - resultatorientering

Her diskuteres normalarbeidsdagens omgivelser. Denne dimensjonen skiller seg fra de andre ved at det ikke er en del av den formelle reguleringen i lov og tariffavtaler. Imidlertid er endringer i omgivelser viktig for å forstå institusjonell endring. Bankbransjens omgivelser preges av endring. I kjølvannet av bankkrisen kom økt konkurranse, desentraliserte organisasjonsstrukturer og nye former for resultat- og prestasjonskrav (Regini et al. 1999). I intervjuene, særlig i Norge og Sverige, ble det trukket frem at nye systemer for måling av prestasjon, på enten avdelingsnivå eller individuelt nivå, fører til irregulært arbeid utover normalarbeidsdagens grenser. Det kommer en ny handlingslogikk (resultatorientering) som undergraver institusjonen (normalarbeidsdagen). Resultatorienteringen stimuleres av avanserte systemer for å måle prestasjoner som er koblet til resultatlønn. Tidligere var lønn i banknæringen i all hovedsak basert på ansiennitet (Arrowsmith et al 2010). Bankansatte opplever, i følge de tillitsvalgte, at det er vanskelig å møte prestasjonskravene innenfor

rammene av normalarbeidsdagen. Når det oppstår en mangel på sammenheng mellom to institusjonelle strukturer; i dette tilfellet prestasjonssystemene og normalarbeidsdagen, og det åpnes for avvikende atferd (Mahoney & Thelen 2010). Eksempler på dette finner vi i alle de tre landene: 'Det er en del som jobber overtid og som ikke krever betaling selv om de skulle ha gjort det fordi de ser at de ikke klarer å oppfylle budsjettene sine, men så vil de ikke gjøre det synlig og jobber overtid i stedet for å klare det' (Tillitsvalgt, N-bank). 'Årsaken til at noen jobber uregistrert overtid er at de ikke vil være dårlige ansatte. Noen av dem opplever at de ikke klarer jobben innenfor vanlig arbeidstid, at det er urimelige mål.' (Tillitsvalgt, S-bank). 'Medlemmene sier av og til at de ikke kan gå hjem (til vanlig tid) fordi de ligger bak og må fullføre arbeidet. Når folk i gruppen din arbeider, kan du ikke gå hjem, i alle fall ikke uten å føle deg ussel' (Tillitsvalgt, I-bank).

'Jeg tror ganske mange jobber ganske mye hjemme som de ikke får betalt for. Det skjer ganske mye at folk sitter over for å gjøre ferdig jobben sin. Og det, det er en følelse som jeg ikke kan dokumentere. Men det tror jeg det kan bli mer av, særlig hvis lønningen din er avhengig av hvor mye du får solgt (...) Kravene som har vært de siste årene knyttet til å prestere er ikke bare knyttet til lønn, men også til nedbemanninger: Jeg skal i hvert fall sørge for at de ikke ser mitt navn først, og da skal jeg ha vært til stede og jeg skal ha prestert bedre enn de fleste andre' (Representant, Finansforbundet Norge).

Den typen trykk mot normalarbeidsdagen, som resultatorienteringen utgjør, forsterkes ved ny teknologi. Mobil e-post er en av flere teknologier som gjør grensene mellom arbeidstid og fritid mindre tydelige. En undersøkelse av bruk av mobil e-post i norsk bankbransje og konkluderer med at den ikke styres av uttalte normer, men av implisitte forventninger og av frivillighet (Kummen 2008:103). Den nye resultat- og prestasjonsorienterte arbeidstidskulturen er et eksempel på at omgivelsene endrer seg. Reglene om

normalarbeidsdag er stabile, men mister likevel sitt fotfeste fordi praksis avviker, noe som kan omtales som regeldrift' (Mahoney & Thelen, 2010).

Oppsummering og diskusjon

Gjennomgangen av endringer langs de seks dimensjonene ved normalarbeidsdagen viser at det er ganske mange eksempler på små og, isolert sett udramatiske, endringer i perioden 1980-2008. I sum er disse endringene så betydelige at normalarbeidsdagens utvikling ikke kan forstås som overveiende stabil. Ofte er normalarbeidsdagen ensidig koblet til arbeidstidens lengde. Med dette som utgangspunkt ville konklusjonen støttet den konvensjonelle stabilitetstesen. Konklusjonen ville vært at normalarbeidsdagen er styrket, og at den står sterkest i Irland fordi irske banker har den korteste arbeidstiden. Når flere dimensjoner trekkes inn blir konklusjonen mer kompleks og det blir også forståelsen av institusjonell endring. De fleste av de inkrementelle endringene har skjedd i form av regelt tillegg, men også et tilfeller av reglerstatning og regeldrift.

Det viktigste eksempelet på reglerstatning finner vi i irsk lov som i 1997 byttet ut sin gamle lov med EU-direktivet. Da forsvant mange av normalarbeidsdagens regler. For det første forsvant begrepet om normal arbeidstid. Det er viktig fordi språket har en rolle i å forme måten vi tenker på (Campbell 2002). For det andre forsvant regler om normalarbeidsdagens lengde og plassering fordi direktivet har gjennomsnittsberegning av arbeidstid over uken som grunnleggende prinsipp. Norsk og svensk lov har også implementert direktivet, men gjorde det ved regelt tillegg, det vil si at de nye reglene ble lagt til de gamle. Dermed ble normalarbeidsdagen videreført både som begrep og som overordnet prinsipp for arbeidstidens lengde. Vi ser at ulike metoder for lovrevisjon får differensierende utslag. Dette er en konsekvens av EU- direktivet som er lite belyst.

Det er mange andre tilfeller av regeltillegg og særlig langs dimensjonene plassering og kompensasjon for fravik. Hvis vi starter med plasseringsdimensjonen så ser vi at det er tatt inn alternative regler for plassering av arbeidstid i de kollektive avtalene i alle de tre landene. Det har altså vært større endringer i reglene for *når* man kan jobbe enn reglene for *hvor lenge* man kan jobbe. Disse regeltilleggene kom i løpet av 1990-tallet og er ganske like på tvers av landenes tariffavtaler. Tidligere sperret den regulerte normalarbeidsdagen for kvelds- og helgeåpent. Det er tvilsomt om disse endringene ville funnet sted om det ikke var for bankkrisen på slutten av 1980-tallet. Arbeidsgiverne i alle tre land hadde nemlig krevd utvidet åpningstid/arbeidstid i flere tiår uten å komme noen vei. Det er ikke sikkert at nye regler for plassering av arbeidstid ville kommet uten bankkrisens rystelser. Men når krisen endret styrkeforholdet mellom aktørene, bidro det institusjonaliserte forhandlingssystemet til en forsiktig tilpasning fremfor radikal omlegging. Denne prosessen illustrerer at institusjonell endring kan være preget av en kombinasjon av eksogene sjokk og gradvis endring drevet innenfra. Dette er en viktig innsikt fra denne undersøkelsen som nyanserer motsetningen mellom to konkurrerende teoretiske forståelser av institusjonell endring. Den konvensjonelle posisjonen forklarer endring ved store skifter i omgivelsene, ofte kalt eksogene sjokk (f.eks. Powell & DiMaggio 1991), mens en nyere posisjon vektlegger at endring ofte er drevet innenfra som gradvise prosesser (Mahoney & Thelen 2010).

De nye reglene for plassering ser ut til føre til store endringer av normalarbeidsdagen der det tas i bruk, noe som har skjedd i Sverige der kvelds- og lørdagsåpne banker er blitt vanlig i byene utover på 2000-tallet. Noe liknende kan være i ferd med å skje i Norge. Det kan se ut som om bankbransjens ideer om kundekontakt er i ferd med å få en ny omdreining. 1990-tallets ensidige prioritering av selvbetjeningsteknologi går igjen konkurranse fra ideer om betydning av personlig betjening. Justeringen av reglene for plassering av arbeidstid fra

1990-tallet er en forutsetning for å implementere 2000-tallets ideer om kundekontakt. Dette viser at regelendringer, som virker moderate, kan få store konsekvenser i møte med nye ideer og praksiser.

Også langs dimensjonen 'kompensasjon' finner vi eksempler på regelt tillegg som virker svært moderate, men får store og dels uintenderte konsekvenser. I løpet av 1990- og 2000-tallet har tidskompensasjon, eller avspasering, kommet som et alternativ til pengekompensasjon i de kollektive avtalene. Mest i Sverige, noe i Norge og kun som en uregulert praksis i Irland. I denne studien peker fagforbund og fagforeningene i alle tre land på at opptjent avspasering ofte forblir urealisert på grunn av stort arbeidspress og lav bemanning. Disse regeltilleggene er forstått som en moderate endringer i familiefamilievennlig retning. Men i møte med omgivelser preget av stort arbeidspress og tynn bemanning fører de til at normalarbeidsdagen svekkes. Økonomisk kompensasjon er ikke like sårbar for å bli utsatt, eller urealisert og representerer derfor et sterkere vern av en normal arbeidstid.

Når det gjelder prosedyrer for fravik har politiske og akademiske diskusjoner dreid seg om hvilket nivå som skal ha myndighet til å gi dispensasjoner. Det er særlig dispensasjoner på individuelt nivå som er omstridt. Dette er det imidlertid bare åpnet for i én av mange ordninger i den svenske bransjeavtalen. Individuell rett til å nekte å delta i avvikende arbeidstidsordninger er også omstridt og en slik vetorett ble fjernet i svensk bransjeavtale i 2009. Disse justeringene er nok et eksempel på inkrementell endring som går i retning av økt markedstilpasning av arbeidstid og en svekking av normalarbeidsdagen som prinsipp.

Når det gjelder den siste dimensjonen ved normalarbeidsdagen, endringer i omgivelser, så ble det i intervjuene i alle tre land trukket frem at nye systemer for måling av prestasjon fører til at normalarbeidsdagens regler tappes for betydning. Det oppstår en institusjonell motsetning mellom normalarbeidsdagens regler på den ene siden og den resultatorienterte arbeidskulturen

og systemene for resultatmåling på den andre siden. Denne motsetningen åpner for avvikende atferd, noe som forsterkes av ny teknologi som øker muligheten til å arbeide til usosiale tider. Denne typen institusjonell endring kan trolig kategoriseres som regeldrift fordi omgivelsene endres uten at aktørene endrer institusjonen (arbeidstidsreglene) tilsvarende (Mahoney & Thelen 2010:17).

Endringene som er beskrevet over støtter et annet sentralt teoretisk poeng i de nye tilnærmingene til institusjonell endring. Disse tilnærmingene foreslår en mer politisk forståelse av dynamikken i institusjoner (Howell & Givan, 2011). I stedet for å se institusjonelle aktører som regel- og rutinefølgende, ses institusjonelle aktører som opportunistiske og preget av motstridende interesser. Denne undersøkelsen viser at normalarbeidsdagen var overveiende stabil i tiårene før 1980, men det var ikke fordi aktørene fulgte regler, rutiner og vaner. Aktørene har hatt motstridende interesser hele tiden og stabiliteten var resultat av at fagforeningene hadde interesse av, og styrke til, å stå imot krav om endringer. Bankkrisen endret maktforholdet mellom aktørene vi fikk dels nye kompromisser mellom arbeid og kapital, noe som reflekteres i utviklingen av normalarbeidsdagen.

Så til spørsmålet om hvorvidt utviklingen av normalarbeidsdagen i de tre landene har mer til felles enn det de institusjonelle forskjellforskjeller mellom landene tilsier. Det var forventet at normalarbeidsdagen skulle stå svakest i Irland på grunn av landets liberalistiske tradisjon for politisk og økonomisk styring. Endringene i lovverket, der regler for gjennomsnittsberegning har erstattet de gamle reglene for normalarbeidsdag, bekrefter i stor grad disse forventningene. Når det gjelder endringene i de kollektive avtalene er bildet mer komplekst. I Irland gir avtalene, som ventet, et svakere vern av normalarbeidsdagen enn i Norge og Sverige. Imidlertid ser det ut til at normalarbeidsdagen står sterkere i irske banker

enn reguleringene tilsier på grunn av at gamle regler har status som sedvane. Likevel er det klart at disse sedvanene er mer skjøre enn de avtalefestede reglene på bransjenivå i Norge og i Sverige. Den organiserte desentraliseringen av forhandlinger i norsk og svensk bank ser derfor ut til å gi et sterkere vern om normalarbeidsdagen enn den uorganiserte desentraliseringen av det irske forhandlingssystemet. Imidlertid er det ikke slik at den norske og svenske metoden for regeltillegg er uten problemer. Når det blir flere alternative regler på et område så øker tilbøyeligheten for feil anvendelse, for eksempel at ansatte som arbeider fleksitid ikke får overtidsbetaling. Analysen viser også mange likheter mellom landene, for eksempel regler som tillater mer usosial arbeidstid, utvikling henimot mer tidskompensasjon samt resultatorienterte arbeidstidspraksiser som undergraver den regulerte normalarbeidsdagen. Dette viser at kjennetegn ved bransjen kan påvirke utviklingen av arbeidstid så sterkt at de demper betydningen av nasjonale institusjonelle forskjeller, noe som også er observert i andre studier av arbeidslivsrelasjoner (Brandl & Traxler 20xx). Selv om normalarbeidsdagen står svakest i Irland, har det kommet ganske store innslag av markedstilpasning også i Norge og Sverige. Dette er en likhet som bare kommer til syne fordi vi har studert institusjonell endring på langs mange dimensjoner over en lengre periode.

Referanser

Anxo, D., Fagan, C., Lee, S., McCann, D. and Messenger, J.C. (2004) Implicationf for working time policies. I J.C. Messenger, (red) *Working time and workers' preferences in industrialized countries'*. Geneva: International Labour Office

Arrowsmith, J. & Sisson, K. (1999). Pay and Working Time: Towards Organization-based Systems? *British Journal of Industrial Relations* 37(1), 0007-1080.

Arrowsmith, J. Nicholaisen, H., Bechter, B. and Nonell, R. (2010) The Management of Variable Pay in European Banking. *The Journal of Human Resource Management*. 21 (15):2716-2740.

- Blyth, M. (2002). *Great Transformations. Economic Ideas and institutional change in the twentieth century*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Boulin, J.-Y., Lallement, M., Messenger, J.C. & Michon, F. (2006). *Decent working time : new trends, new issues*. Geneva: International Labour Office
- Bylund, B. & Viklund, L. (1997). *Arbetstidslagen med kommentar*. Stockholm: Rabén Prisma/Tiden.
- Byrkjeland, M. (2006). *Kortare arbeidstid - Eit oversyn over diskusjonen om arbeidstidsforkortingar i Noreg 1880-2006*. Bergen: Rokkansenteret.
- Campbell, J. L. (2002). Ideas, Politics, And Public Policy. *Annual Review of Sociology* 28, 21-38.
- Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time. Hentet fra <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993L0104:en:html>
- Dáil Éireann (19 February 1997) , select committee on enterprise and economic activity.
- Edvardsson, I. (1994). *Historien om bankfacket*. Stockholm: Svenska Bankmannaförbundet.
- Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider. Det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eurostat. Labour Force Survey. Hentet fra http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/datab ase
- Flyvbjerg, B. (2006) Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry* 12 (2): 219-245.
- Fougner, J. & Holo, L. (2006). *Arbeidsmiljøloven lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. : kommentarutgave*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Freyssinet, J. & Michon, F.(2003) Overtime in Europe. EIROOnline. Hentet fra <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/study/tm0302101s.htm>
- Gallie, D. (2003). The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review* ,19 (1), 61-79.
- Haipeter, T. (2006) Can norms survive market pressures? I J.Y. Boulin, M. Lallement, J.C. MEssenger & F. Michon (red) *Decent Working time: New Trends, New Issues*, Geneva:ILO.
- Hall, P. A. and Soskice D.W. (2001). *Varieties of capitalism : the institutional foundations of comparative advantage*. Oxford: Oxford University Press.

- Hayes, T. (1993). The 1992 Bank Strike. An Analysis. *Irish Industrial Relations Review*, 3 June 1993: 23-35.
- Howell, C. & Givan R.K. (2011). Rethinking Institutions and Institutional Change in European Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations* 49 (2), 231-255.
- Hyman, R. (1994). Industrial Relations in Western Europe: An Era of Ambiguity? *Industrial Relations*, 33(1), 1-24.
- Hyman, R. (2001). Trade Union Research and Cross-National Comparison. *European Journal of Industrial Relations* 7(2), 203-232.
- Isidorsson, T. (2001). *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Katz, H. C. (1993). The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis. *Industrial and Labour Relations Review* 47, (1), 2-22.
- Kirby, P. a. Murphy, M. (2011). Globalisation and Models of State: Debates and Evidence from Ireland. *New Political Economy* 16(1), 19-39.
- Kummen, Ø. (2008). *Det synkroniserte arbeidslivet. Om bruk av mobil e-post og nye grenser mellom arbeid og fritid*. Masteroppgave. Sosiologisk Institutt. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (2007). *Arbeidslivets klemmer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lee, S.H., McCann D. & Messenger, J.C. (2007). *Working time around the world : trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. London and Geneva: Routledge and ILO.
- LO/NHO (1999). *Arbeidstidsordninger*. Oslo: En LO/NHO-utredning.
- Mahoney, J. & Kathleen, T. (2010). *Explaining Institutional Change. Economic Ideas and Institutional Change in the Twentieth Century*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marginson, P. & Sisson, K. (2004). *European integration and industrial relations : multi-level governance in the making*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- McCann, D. (2004). Regulating working time needs and preferences. In: *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*. J. C. Messenger (ed). Geneva: International Labour Organization.
- Messenger, J. C. (2004). *Working time and workers' preferences in industrialized countries : Finding the balance*. New York: Routledge.
- Mjelde, O. A. (1996). *Bankenes Arbeidsgiverforening 50 år. B.A.F. 1945-1995*. Oslo: B.A.F.

- Nergaard, K. (2005). Government reverses controversial changes to work environment legislation. EIROOnline, tilgjengelig på:
<http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/12/inbrief/no0512103n.htm>
- Nicolaisen, H. (2001). *Normalarbeidsdagen i utvikling eller avvikling?* Oslo: Fafo.
- Ousland, G. (1949). *Fagorganisasjonen i Norge. Bind 1. Fra avmakt til stormakt 1870-1920.* Oslo: Tiden Norsk Forlag.
- Pierson, P. (2004). *Politics in time. History, Institutions, and Social Analysis.* New Jersey: Princeton University Press.
- Powell, W. W. & DiMaggio, P.J. (1991). *The new Institutionalism in Organizational Analysis.* Chicago: University of Chicago Press
- Ragin, C. C. (1987). *The comparative method : moving beyond qualitative and quantitative strategies.* Berkeley: University of California Press.
- Regini, M., Kitay, J. & Baethge, M.(1999). *From tellers to sellers : changing employment relations in banks.* Cambridge: MIT Press.
- Regini, M. (2000) The dilemmas of labour market regulation. I G. Esping-Andersen & M.Regini (red.) *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford University Press.
- Rubery, J., Smith, M., & Fagan, C. (1997). National Working-Time Regimes and Equal Opportunities. *Feminist Economies* 4, (1), 71-101.
- Rubery, J. (1998). Working time in the UK. *Transfer*, 4, 657-677.
- Rubery, J., Ward, K., & Grimshaw, D. (2006). Time, work and pay: Understanding the new relationships. In: Boulin, J.-Y., Lallement, M., Messenger, J.C. & Michon, F. (eds). *Decent Working Time. New Trends, New Issues..* Geneva: International Labour Organization.
- Schulz, J. (upublisert). The social and cultural construction of the work life-private life boundary in three countries. A comparative study of the evening hours on the lives of Norwegian, French and American elite professionals.
- Stokke, T. A. (2004). Tariffavtalebestemmelser på arbeidsmiljølovens område. *Arbeidsrett*, 1(3), 159-177.
- Stokke, T. A. (2008). The Anatomy of Two-tier Bargaining Models. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 7-24.
- Streeck, W. & Thelen, K.A. (2005). *Beyond continuity : institutional change in advanced political economies.* Oxford: Oxford University Press.
- Supiot, A. (2001). *Beyond Employment. Changes in work and the future of labour law in Europe.* Oxford: Oxford University Press.

Thomlinson, J. (2006). Part-time occupational mobility in the service industries: regulation, work commitment and occupational closure. *The Sociological Review* 54(1), 66–86

Traxler, F., Blaschke, S. & Kittel, B. (2001). *National labour relations in internationalized markets : a comparative study of institutions, change, and performance*. Oxford: Oxford University Press.

Traxler, F. (2003). Bargaining (De) centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship. *British Journal of Industrial Relations* 41, (1), 1-27.

Traxler, F. & Brandl, B. (2010) Collective Bargaining, Macroeconomic Performance, and the Sectoral Composition of Trade Unions. *Industrial Relations, Vol. 49, (1)*, 91-115.

Vårheim, A. (2005). Kapitalismevarianter og politikkendring – betydningen av politiske institusjoner i Irland og Norge 1987-2000. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46, (3), 329-360.

Wallace, J., Gunnigle, P. & McMahon, G. (2004). *Industrial Relations in Ireland*. Dublin: Gill & Macmillan.

ⁱ Dáil Éireann er underhuset i det irske parlamentet Oireachtas i Republikken Irland. Kilden er en transkribert debatt som omhandlet lovrevisjonen som resulterte i Organisation of Working Time Act 1997.

ⁱⁱ Tidsserien starter i 1995

Errata

s.43, I fotnote 3 er Lo rettet til LO og SAG er rettet til SAF.

s.71, sidetall for referansen til Arrowsmith & Sisson (1999) er rettet til 51-75.