

Gunnar Aronsson & Sara Göransson

Mellan tids- och resultatkontraktet

En empirisk studie av obetalt övertidsarbete

Den obetalda övertiden har ökat kraftigt under de senaste åren. Detta kan vara ett resultat av den pressade situation som råder på arbetsmarknaden med hot om arbetslöshet, men också ett resultat av organisationers ökade krav på flexibla arbetsinsatser, vilka tas ut genom övertid. Mest obetald övertid finns inom statlig förvaltning. Det är dubbelt så vanligt med obetald övertid bland män som bland kvinnor. Obetald övertid är ovanlig inom LO-grupperna. Resultaten från föreliggande undersökning* väcker frågan om den höga andelen obetalt övertidsarbete kan vara ett tecken på att arbetsmarknaden nu utvecklas mot en situation där en växande grupp i tjänstemannaskikten arbetar enligt resultat- och målkontrakt men är anställda och avlönade enligt ett tidskontrakt.

Inledning

Arbetstidens omfattning och förläggning är en arbetsmiljöfråga men också en produktivets- och rationaliseringsfråga av stor betydelse. Arbetstidsområdet har lag- och avtalsreglerats för att skydda de anställda mot ohälsorisker. Inom vissa yrken, exempelvis trafikarbete, har reglering skett även som skydd för tredje man. I takt med ökad föränderlighet i företags och myndigheters omvärld, ökad konkurrens på tidigare skyd-

dade marknader med flera omvärldsförändringar har rationaliseringsstrategier, som starkt betonar företagets och organisationens flexibilitet, inklusive arbetstiden, vunnit mark. En mager personalbemanning, med tillgång till flexibla arbetskrafts- och arbetstidsinsatser i takt med konjunktursvängningar och skiftningar i efterfrågan på företagets specifika produkter ses som ideal. Det ökade kundorderberoendet gör att det är svårare att tillämpa centraliserade lösningar eftersom efterfrågan varierar mellan olika företag och branscher.

Till flexibilitetsstrategin hör även den s k funktionella flexibiliteten, dvs att de an-

Gunnar Aronsson är professor vid Arbetslivsinstitutet.

Sara Göransson är doktorand i psykologi vid Stockholms universitet och anställd på Arbetslivsinstitutet.

*Studien ingår i forskningsprogrammet "Arbetets flexiblisering".

ställda bör ha en bred och till viss del överlappande kompetens, vilket syftar till en teambaserad, slimmad och smidig inre organisation med upplösta gränser mellan arbetare och tjänstemän. Ersättbarhet som grund för flexibilitet tycks dock vara svår att uppnå inom professionaliserade yrkesområden. I ett slumpmässigt urval av SACO-medlemmar uppger 70 procent att de måste arbeta igen i stort sett alla arbetsuppgifter vid korttidsfrånvaro (Cocke-Spalloni & Strömberg, 1992). Ett ytterligare drag är att anställningsförhållanden ersätts med affärsrättsliga förhållanden, såsom entreprenörer och inhyrning av arbetskraft (Aronsson & Sjögren, 1994; SAF, 1992a).

Arbetstidsflexibilitet antas kunna uppnås bl a genom hel- och deltidanställningar, skiftarbete av olika slag, behovs-, säsong- och konjunkturanpassad arbetstid, flexitid och övertidsarbete (SAF, 1992b). Begreppet dynamisk flexibilitet används för att beteckna drifts- och arbetstidslösningar som på något sätt kan förändras efter företagets eller löntagarnas behov (Håkansson & Isidorsson, 1997). Det klassiska sättet att åstadkomma dynamisk flexibilitet är övertid. Nya former som växer fram är konjunktur- och kundorderanpassade arbetstider. Beträffande det betalda övertidsarbetet finns statistikserier såväl från SAF som från Statistiska Centralbyrån. Dessa visar bl a att övertidsuttaget, trots den höga arbetslösheten, varit rekordstort inom den varuproducerande exportindustrin under högkonjunkturen. SCBs återkommande arbetsmiljöutredning från 1995 (Arbetskyddsstyrelsen och SCB 1996) visar att 38 procent av männen och 22 procent av kvinnorna arbetar övertid någon gång varje vecka. Övertid är vanligast i åldersgruppen 30–49 år såväl bland män som kvinnor. En europeisk internationellt jämförande studie från 1995 av

flexibilitetsåtgärder visar att Sverige utmärker sig genom att öka bruket av övertid. Av utfrågade företag i Sverige anger 54 procent att de ökat övertidsuttaget jämfört med 30 procent i Tyskland, 27 procent i England, 22 procent i Frankrike och 8 procent i Spanien (Cranfield Network, 1996).

Krav på organisatorisk flexibilitet och slimmade organisationer är drivkrafter till övertidsarbete. Det finns också en uppfattning att många anställda genom den pressade situationen med hot om arbetslöshet eller nedläggning av verksamheter arbetar extra tid utan ekonomisk kompensation. Relativt litet är känt angående omfattningen av sådan dold som obetald övertid.

I SCBs ovan nämnda datainsamling från 1995 finns för första gången en fråga om ersättning vid övertidsarbete. I totalgruppen är det 62 procent som anger att de får ersättning vid övertid, vilket innebär att närmare 40 procent inte får ersättning. I en annan studie (Arbetsmiljö, 1997) baserad på ett slumpmässigt urval ställdes frågan "Har Du arbetat minst 40 timmars obetald övertid sammanlagt under de senaste 12 månaderna?". Resultaten var tydliga: Män rapporterar betydligt mer obetald övertid än kvinnor och högutbildade mer än lågutbildade. På en hypotetisk fråga om man kunde tänka sig att arbeta obetald övertid om det förväntades på arbetsplatsen är mönstret likartat. Män bejakar obetald övertid i högre utsträckning än kvinnor och högutbildade i högre utsträckning än lågutbildade.

I en studie av TCO (1995a) benämnd "Det dolda övertidsarbetet" intervjuade SCB i december 1994, i anslutning till ordinarie arbetskraftsundersökning, 9 300 slumpmässigt utvalda personer om deras arbetstider. Resultaten visar på att det dolda övertidsarbetet vid tiden för undersökningen nästan hade samma omfattning som det re-

gistrerade. Under en genomsnittlig mätvecka uppgick den registrerade övertiden/mertiden till ungefär 2,8 miljoner timmar medan den dolda uppgick till ungefär 2,45 miljoner timmar. Det dolda övertidsarbetet är enligt TCO-studien inte längre ett fenomen bland högre tjänstemän utan har blivit vanligt i de flesta tjänstemannayrken. De som brukade arbeta mer än två timmar oregistrerad övertid per vecka fick i studien bedöma huruvida denna del av arbetstiden ökat under senaste året. Cirka 20 procent angav att den ökat något och ytterligare 20 procent angav att den ökat mycket. Män arbetar oftare dold övertid än kvinnor men de kvinnor som gör det anger i mycket högre grad att det dolda övertidsarbete ökat under senaste året (TCO, 1995a). Studien visar även att det är mycket vanligare med dold övertid bland dem som arbetar hemma än bland dem som inte gör det. Av hela gruppen som har dold övertid utgör de som arbetar hemma två tredjedelar. Vanligaste skälet till att arbeta hemma är tillfällig tidspress/arbetsbelastning. Den som inte hinner med sitt arbete på ordinarie tid tar med sig arbetet hem (TCO, 1995b).

Några fackliga förbund har på egen hand genomfört undersökningar. Ett slumpmässigt representativt urval (n=1 194) bland Civilingenjörsförbundets medlemmar 1995 (Söderström, 1995) visade att övertidsarbete var vanligt – 170 timmar i genomsnitt per medlem under 1994. Av medlemmarna saknade 40 procent rätt till övertidsersättning. Av dessa ligger dock hela 63 procent under förbundets övertidsgräns på 31 100 kr/mån. Denna kategori civilingenjörer arbetade mer övertid än de som får övertidsersättning. Av de 60 procent medlemmar som har rätt till övertidsersättning underlåter en tredjedel att redovisa allt sitt merarbete. Benägenheten att inte redovisa övertidsarbete är mar-

kant större inom statliga och kommunala sektorn än inom privata sektorn. Den är också större bland män än bland kvinnor. Den oftast angivna orsaken till ökat övertidsuttag är ”tillfälligt ökad arbetsbelastning”. Bland kommunalanställda anger 20 procent personalminskning som orsak. Motsvarande mått bland statligt anställda är 14 procent och 10 procent bland privatanställda.

En studie från mars 1995 bland de läkare inom Kronobergs läns landsting, som inte hade flexitidssystem, visar att av uppgivna 395 timmar under marsveckan redovisades endast 32 procent av tiden i tjänstgöringslistan. Återstående två tredjedelar registrerades inte. Som vanligaste orsak till övertiden angavs stor arbetsvolym, administration samt extraordinära händelser (Johnson, 1995).

Föreliggande studie ingår i ett forskningsprogram kring arbetets flexibilisering. Betald övertid är som nämnts det klassiska sättet att hantera efterfrågeökningar och stor arbetsmängd. Farhågor finns att denna klassiska form i vissa grupper ersätts av obetalt övertidsarbete. Delstudien syftar till att ge en första beskrivning av det obetalda övertidsarbetets omfattning under nuvarande arbetsmarknadssituation och organisationsideal i olika slag av arbete, inom olika yrkesgrupper och i förhållande till olika bakgrundsförhållanden.

Metod och undersökningsgrupp

Urvalsgrupp och undersökningsinstrument

Undersökningsgruppen kommer från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) i maj 1995 och utgörs av ett stratifierat delurval på 1 565 anställda personer (*tabell 1*). I arbetskraften har ungefär 14 procent tillfälliga anställningar, men stratifieringen i studien innebar en uppvik-

ning av personer med tidsbegränsade anställningar och dessa utgör därför 50 procent av undersökningsgruppen. Stratifieringen gjordes för att erhålla tillräckligt stora undergrupper av tillfälligt anställda (se *tabell 1*). I gruppen fast anställda är andelen män och kvinnor lika stor. Bland tidsbegränsat anställda är andelen kvinnor 61 procent, vilket för hela gruppen betyder 55 procent kvinnor (n=864) och 45 procent män (n=700). Svartsbortfallet på SCBs majundersökning 1995 var 13 procent. SCBs bortfallsstudier visar högre bortfall på personer utan arbete, långvarigt sjuka och personer som vistas utomlands. Det betyder att svartsbortfallet i studien är något under 13 procent.

Tabell 1. Undersökningsgruppen med uppdelning på anställningsformer och andel män.

	Totalt (n)	(%)	Andel män i %
Fast anställda	804	51	50
Vikariat, utan fast botten tjänst	318	20	24
Provanställda	71	5	65
Praktikanter, lärlingar	7	0	57
Feriearbetare	17	1	35
Säsongarbetare	43	3	61
Objekt /projektanställda	152	10	57
Behovsanställda	137	9	34
Övrigt	16	1	53
Totalt	1 565	100	45

I de ordinarie AKU-frågorna (för en beskrivning se SCB, 1994) finns uppgifter om personliga bakgrundsförhållanden, slag av anställning, yrke, bransch, arbetsgivare etc. Utöver dessa frågor gjordes tillägg av frågor från andra SCB-studier (Arbetsmiljöundersökningen m fl), som innehåller frågor om arbetsmiljöns sociala och psykologiska aspekter och hälsa samt ett antal nykonstru-

erade frågor med speciell inriktning mot det karakteristiska att vara tidsbegränsat anställd. Följande fråga ställdes rörande obetalt övertidsarbete: "Har Du under mätveckan arbetat extra tid utöver överenskommen tid utan ekonomisk ersättning i Din huvudsyssla? Svaralternativen var Nej, Ja 1–2 timmar, Ja 3–5 timmar, Ja mer än 5 timmar."

Resultat

I följande dataredovisningar har de två strata som ingick i materialet – fast respektive tillfälligt anställda – vägts med avseende på urvalssannolikhet. I *tabell 3* har vidare av statistiska skäl ett antal yrkesgrupper, som gav ett mindre urval än 20 personer utesluts.

Extra tid utöver överenskommen utan ekonomisk ersättning

Resultaten visar att obetalt arbete är relativt vanligt men framförallt att det råder stora olikheter mellan undergrupper främst sammanhängande med typ av arbete. När de olika anställningsgrupperna jämförs har projekt-/objektsanställda och fast anställda högsta andelen som rapporterar obetalt extraarbete. Lägsta andelen finns bland säsong- och behovsanställda. När analyser med uppdelning på fast och tidsbegränsat anställda görs på branschnivå minskar skillnaderna i mängden obetalt övertidsarbete mellan anställningsgrupperna – i regel till en eller två procentenheter. I flertalet fall är det i riktning mot att fast anställda arbetar mera obetalt.

Kön, ålder, utbildning, civilstånd, barn

Det är vanligare att män har obetald övertid under mätveckan än kvinnor (*tabell 2*). Framförallt är gruppen som arbetat mer än

Tabell 2. Procentuella andelen som rapporterar obetalt arbete (antal timmar) under mätveckan uppdelat på arbetsgivare, kön, ålder, utbildning och huvudorganisationstillhörighet.

	Antal timmar övertid		
	1-5	mer än 5	totalt
<i>Kön</i>			
Män (n=701)	7	7	14
Kvinnor (n=863)	5	2	7
<i>Ålder</i>			
-25 (n=355)	2	1	3
26-35 (n=457)	6	4	10
36-45 (n=323)	6	4	10
46-55 (n=302)	9	8	17
56-65 (n=127)	4	6	10
<i>Utbildning</i>			
Gymnasium < 2 år (n=837)	3	1	4
Gymnasium > 2 år (n=292)	6	3	9
Eftergymnasial utbildning < 3 år (n=214)	10	6	16
Eftergymnasial utbildning > 3 år och forskarutbildning (n=220)	12	15	27
<i>Arbetsgivare</i>			
Stat (n=118)	9	7	16
Primärkommun (n=461)	6	3	9
Landsting (n=107)	8	4	12
Enskild (n=878)	5	5	10
<i>Facklig huvudorganisation</i>			
LO (n=699)	3	1	4
TCO (n=399)	7	5	12
SACO (n=143)	15	17	32
Övriga (n=318)	7	8	15

5 timmar större bland männen. Personer i åldern 46-55 år är de som har mest obetald övertid (17 procent). Lägsta andelen finns i yngsta gruppen medan övriga grupper in-tar en mellanställning. Detta åldersmönster för obetalt arbete gäller såväl män som kvinnor men nivån är högre bland männen där 23 procent i åldersgruppen 45-55 år arbetat extra obetalt jämfört med 11 procent bland kvinnorna. Skillnaden mellan gifta/sambos och ensamstående är små och det finns heller ingen skillnad mellan de som har res-

pektive inte har hemmavarande barn (framgår ej i tabellen). Personer med eftergymnasial utbildning arbetar mest obetald övertid.

Arbetsgivare och facklig tillhörighet

Det är betydligt vanligare med obetald övertid bland statligt anställda än bland kommunalt och enskilt anställda. Obetalt extraarbete förekommer sällan bland arbetargrupperna. Enbart 4 procent av LO-medlemmarna rapporterar sådant arbete och bara 1 procent anger mer än fem timmar under

mätveckan. I tjänstemannagrupperna är talen betydligt högre med 12 procent i TCO-gruppen och 32 procent i SACO-gruppen, varav 17 procent anger mer än fem timmar under mätveckan. Uppgifter har inte inhämtats om avtal angående rätt till ersättning vid övertid. I högre inkomstlägen föreligger ofta inte sådan rätt, vilket torde innebära att SACO och TCO-grupperna

har större andel av personer utan rätt till övertidsersättning.

Yrkesklassificering – övertid

När materialet delas in efter yrkeskod (NYK = Nordisk yrkesklassificering) framträder ett antal extremgrupper (*tabell 3*). I yrkesklassen samhälls- och företagsadministrativt arbete,

Tabell 3. Procentuella andelen som rapporterar obetalt arbete under mätveckan uppdelat på yrkesgrupper enligt NYK (grupper med mindre än 20 personer ej medtagna).

	Antal timmar		
	1-5	mer än 5	Totalt
<i>Yrkesgrupper (NYK-kod)</i>			
01 Tekniskt arbete (n=86)	11	11	22
03 Pedagogiskt arbete (n=105)	13	10	23
036 Förskola, fritidspedagog (n=38)	6	-	6
06, 07, 04, 09 Litterärt och journalistiskt arbete, bibliotek m fl (n=42)	15	5	20
10, 11 Hälso-, sjukvård, veterinärer (n=116)	5	3	8
151, 191 Socialsekreterare, kuratorer, psykologer (n=23)	17	-	17
152, 154, 155, 159 Föreståndare inom omsorgsarbete, vårdbiträden (n=139)	6	2	8
153 Barnskötare (n=65)	1	-	1
20, 21, 26 Samhälls- och företagsadministrativt arbete (n=44)	8	35	43
23, 24 Sekreterare, redovisningsarbete (n=90)	4	-	4
251 Systemerare, programmerare (n=21)	11	16	27
29 Övrigt administrativt, kameralt och kontorstekniskt arbete (n=35)	13	10	23
31 Reklamarbete, försäljning av egendom, tjänster m m (n=20)	6	12	18
333 Försäljning, detaljhandeln (n=75)	2	-	2
32 Övriga kommersiellt arbete (n=37)	6	12	18
41 Jordbruk, trädgård, djur (n= 22)	-	-	-
64 Förare (buss-, personbils-, last-, paketbils-, spårvagns-, tunnelbanetågsförare) (n= 32)	-	-	-
75 Verkstads och byggnadsmetallarbeta (n=76)	-	1	1
77 Trävaruarbete (n=22)	-	-	-
79 Bygg- och anläggningsarbete (n=40)	-	-	-
88 Paketerings- och lagerarbete (n=27)	5	-	5
90 Civil bevakning och skydd (n=22)	7	-	7
91 Hotell, restaurang, storkök (n=81)	5	-	5
932 Städning (n=36)	-	-	-

ekonomiskt och statistiskt utredningsarbete, är det så många som 35 procent som arbetat mer än 5 timmar obetalt under mätveckan. Totalt har 43 procent arbetat extra obetalt i den gruppen. Mycket stor övertidsmängd obetalt arbete finns även i klassen övrigt kommersiellt arbete och bland tekniker och bland systemerare och programmerare.

Å andra sidan finns ett antal arbetargrupper där i stort sett ingen rapporterar obetalt extraarbete. Inom jordbruk, trädgård och djurarbete, trävaruarbete, bygg- och anläggningsarbete, städning och bland förare finns inte någon person som anger att man arbetat obetalt. Någon enstaka person anger att man arbetat obetalt inom verkstads- och byggnadsmetallarbete, paketerings- och lagerarbete, civil bevakning och skydd, försäljning i detaljhandel, hotell och restaurang och bland barnskötare.

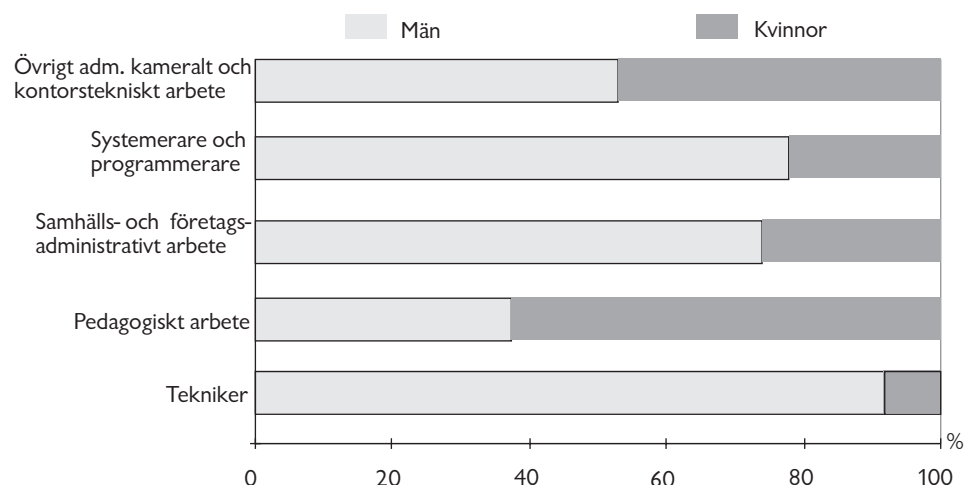
Då de fem yrkesgrupperna med den största andelen personer som arbetat obetald övertid (över 20 procent av gruppens medlemmar under mätveckan) granskas närmare framkommer att fyra av dessa är

könsbalanserade. Tre är mansdominerade, medan en grupp är kvinnodominerad (se figur 1).

Förutom mansdominansen framkommer också att männen i betydligt större utsträckning står för det obetalda övertidsarbetet. I de två extremt mansdominerade tekniska grupperna (tekniker respektive systemerare/programmerare) är det inte *någon* kvinna som rapporterar obetald övertid. I den ur övertidssynpunkt mest extrema gruppen – samhälls- och företagsadministrativt arbete har 33 procent av männen arbetat obetalt under mätveckan jämfört med 7 procent bland kvinnorna. Den kvinnodominerade gruppen pedagogiskt arbete avviker från mönstret. Kvinnor rapporterar där något mera obetald övertidsarbete än män (20 jämfört med 5 procent).

När det gäller arbetsgivare är nästan 90 procent i teknikergruppen och drygt 80 procent i systemerare/programmerargruppen privatanställda. Gruppen samhälls- och företagsadministrativt arbete är blandad med 43 procent privat och 57 procent offentligt

Figur 1. Könsfördelning i yrkesgrupper med den högsta andelen obetalda övertidsarbetare. Andel män/kvinnor i procent.



anställda medan den kvinnodominerade gruppen pedagogiskt arbete till 89 procent är offentligt anställd.

Diskussion och slutsatser

Studiens utgångspunkt är att snabba omvärldsförändringar ställer krav på flexibla organisationsformer. En organisatorisk strategi som starkt framhävs från arbetsgivarhåll handlar om att åstadkomma antalsmässig flexibilitet, bred kompetens hos personalen samt flexibilitet i arbetstider inklusive övertidsinsatser (SAF, 1992a, b). Med dessa medel för flexibilitet är tanken att organisationen kan slimmas till en kärngrupp på gränsen till underbemanning, vilken understöds av just in time insatser. I viss utsträckning är medlen för flexibilitet ersättbara, t ex kan en slimmad organisation med bristande bredd i kompetens bland kärngruppen leda till mycket övertid hos viss personal. Största sannolikheten för stora övertidsuttag kan antas finnas där organisationen slimmats men övriga flexibilitetsåtgärder utvecklats svagt.

Studien är explorativ. Endast ett fåtal undersökningar har berört det obetalda övertidsarbetet. Resultaten är dock såpass uppseendeväckande att många ytterligare frågor väcks. Först några direkta kommentarer till resultaten.

Studiens resultat är i överensstämmelse med några andra nyligen genomförda studier i sitt huvudresultat: vid sidan av den registrerade övertiden/mertiden finns ett relativt omfattande obetalt övertidsarbete. Det finns stora skillnader mellan svarande tillhörande LO-, TCO och SACO-förbund ifråga om mängden. I LO-kollektivet förekommer nästan inget obetalt övertidsarbete men däremot en stor mängd betalt övertidsarbete inom vissa grupper, främst an-

ställda som producerar för export. Ser vi till yrkesgrupper är skillnaderna ännu större med samhälls- och företagsadministrativt arbete i topp, följt av övrigt kommersiellt arbete, tekniskt arbete och systemering/programmering (Arbetskyddsstyrelsen & SCB, 1996). Det finns traditionella orsaker till olikheterna mellan yrkesgrupperna. Den främsta torde vara att LO-grupperna i långt större utsträckning än TCO- och SACO-grupperna har haft och fortfarande i stor utsträckning har arbetsuppgifter avgränsbara i tid och rum. Det gemensamma arbetet kring driften av maskiner och maskinsystem i en viss lokal markerar arbetets början och slut. I LOs icke-industriförbund finns också ofta avgränsningar genom att arbetet är schemalagt, t ex inom handel, kommunikationer och även inom vård och omsorg. Inom vårdsektorn finns en intensiv debatt kring omsorgsrationalitet kontra löntagarrationalitet som bottnar i svårigheter att förena anpassade omsorgsinsatser med strikta arbetstidsscheman och arbetstidssystem (se t ex Eliasson, 1992).

Till traditionen hör också att högre chefer är en grupp som haft och har oreglerad arbetstid. Det finns då vad som kan kallas ett osynligt kontrakt mellan arbetsgivare och dessa chefer, vilket innebär en överenskommelse att verksamheten måste fungera oavsett arbetstidsinsats. I tidigare nämnda TCO-studie (1995a) drogs slutsatsen att det dolda övertidsarbetet hade nått betydligt bredare tjänstemannagrupper än chefer med oreglerad arbetstid. Även om föreliggande studie inte kan urskilja chefsgrupper med oreglerad arbetstid visar den procentuella omfattningen i grupperna med mycket övertidsarbete att det även handlar om personer utanför de högre chefsleden.

Högsta andelen arbetande med obetald övertid finns i samhälls- och företagsadmi-

nistrativt arbete följt av systemering/programmering, övrigt administrativt arbete, pedagogiskt arbete och tekniskt arbete. En hypotes är att dessa yrkesgrupper är likartade däri att arbetsuppgifterna inte är detaljstyrda eller med gott resultat kan detaljstyras. Det är snarare uppgifter som styrs av mål, med mål- och resultatuppfyllelse som kontrollmetod. Sådana arbetsuppgifter har ingen tydlig arbetscykel som sammanfaller med eller mentalt kan koordineras med arbetsdagens 8 till 5 schema eller veckoarbetstidens 40 timmar.

Dessa yrkesgruppers arbetsuppgifter kännetecknas även av att de kan utföras bättre än bra. Det finns ingen klar gräns som i varuproduktion när en produkt är färdig och inte längre kan förbättras, t ex genom extrainsatser på icke-ordinarie arbetstid. Kvalitet i detta slag av uppgifter sprids också över till bedömningen av uppgiftsutföraren. Denna identifiering av uppgift med utförare har starkt motiverande betydelse och påverkar upplevelsen av yrkesidentitet och yrkeskompetens, men även utsattheten för hot vid nedskärningar, omorganisationer liksom möjligheterna till avancemang. Sett i ett flexibilitetperspektiv har sådana uppgifter sannolikt låg grad av utbytbarhet mellan olika anställda. En forskningsfråga som kan ställas är vilka organisatoriska former eller vilka omständigheter, som gör det möjligt, att trots en utveckling mot ökande kvalifikationskrav och en ökad identifiering med uppgiften, upprätthålla personell ersättbarhet på en nivå som ur arbetsmiljösynpunkt och hälsosynpunkt är önskvärd.

Till bilden hör också att informationsteknologin radikalt förändrat förutsättningarna för var och när arbete kan utföras. Arbetsuppgifter av kontorsarbetskaraktär, som inte hinns med under ordinarie arbetstid på arbetsplatsen kan utföras i hemmet eller

på annan plats. Nämnda TCO-studie (1995b) visade också ett samband mellan att arbeta hemma och arbeta dold övertid.

En ytterligare kommentar gäller att män i långt större utsträckning än kvinnor rapporterade obetalt övertidsarbete. Flertalet av de yrkesgrupper som kännetecknas av mycket obetalt övertidsarbete är också extremt mansdominerade. Frågor som kan ställas är: Vad står denna skillnad mellan män och kvinnor för? Har den några konsekvenser för en önskad utveckling mot mindre könssegregering och mot jämställdhet på och utanför arbetet? I vilken utsträckning är den obetalda övertiden en väg till meritering och avancemang?

Ett ytterligare frågekomplex handlar om omfattande övertid ur hälsosynpunkt. I Sverige finns en skyddslagstiftning mot omfattande övertidsarbete. Några studier har också sparat hälsoproblem relaterade till omfattande övertidsarbete. Ett par studier visar könsdifferenser i riktning mot att övertidsarbete för kvinnor innebär större hälsorisk än för män. Således hade kvinnor men inte män med mycket övertidsarbete en ökad risk för hjärt/kärlsjuklighet (Alfredsson m fl, 1985) och förhöjda adrenalinnivåer (Lundberg & Palm, 1989). I en studie av Rissler (1989) av långvarigt övertidsarbete bland kvalificerade tekniker framkommer psykiska kostnader i form av övertrötthet, olust, överansträngning, sänkt arbetskapacitet och icke återhämtning efter helger och semester. Frågemetoden i föreliggande studie, huruvida obetalt övertidsarbete förekommit under mätveckan, ger inte information om övertidsbelastning över längre tid på en viss individ, vilket är det intressanta ur hälsosynpunkt. För att komma vidare med studier från ett hälsoperspektiv bör således uppläggningsmetoden vara sådan att individens arbetstidsmönster kan följas över en längre tidsperiod.

Några motiv för den enskilde arbetstagarens obetalda övertidsarbete liksom drivkrafter i företag och samhälle har analyserats ovan. Sannolikt finns ett flertal sådana individuella motiv som kan prövas i kommande studier. På företagsnivå handlar det om styrsystem, val av strategier för att handskas med utifrån kommande krav och svängningar i efterfrågan och val ifråga om kompetenssatsningar. I samhällsperspektiv handlar det bland annat om konstruktion av en arbetsrättslig lagstiftning och anställningsformer som svarar mot ökade krav på flexibilitet, men samtidigt beaktar den enskildes behov av trygghet och skydd mot överutnyttjande. Det handlar även om det skifte som pågår från industriellt till postindustriellt samhälle, där arbetsuppgifter i allt högre grad måste tids- och situationsanpassas till klienter och kunders behov och där informationsteknologin upplöser tidsmässiga och rumsliga begränsningar i arbetets förläggning.

Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagar kan betraktas som en kontraktrelation. En komponent i kontraktet innebär att arbetstagar säljer sin tid och sitt kunnande till arbetsgivaren och får betalning för den tid arbetsgivaren förfogar över. Det renodlade motsatta slaget av kontrakt innebär en arbetstagar-arbetsgivaröverenskommelse om att vissa resultat eller mål skall uppnås och att ersättning sker för detta och inte för mängden tid som arbetstagar använder. En fråga som kan ställas är hur pågående arbetslivs- och arbetsorganisationsförändringar påverkar dessa kontraktrelationer. En hypotes är att andelen arbetande med resultatkontrakt ökar. En annan hypotes, som stöds av föreliggande studie, är att det uppstår blandformer som ur arbetsmiljösynpunkt kan betraktas med förhållning. Växer det fram skikt på mellannivå i

tjänstemannagrupperna, vilka är anställda och har betalt enligt ett tidskontrakt men vars arbetsinsatser av dem själva och av arbetsgivaren värderas utifrån ett icke-tydligt resultatkontrakt?

Referenser

- Alfredsson L, Spetz C-L, Theorell T (1985) Type of occupation and Near Future Hospitalization for Myocardial Infarction and Some Other Diagnoses. *International Journal of Epidemiology*, 1985, 14, 378–388.
- Arbetskyddsstyrelsen och SCB (1996) *Arbetsmiljön 1995*. Statistiska meddelanden, Am 68 SM 9601.
- Arbetskyddsstyrelsen och SCB (1995) *Osäker framtid*. Information om utbildning och arbetsmarknad 1995:4, SCB förlag.
- Arbetsmiljö (1997) Var femte jobbar obetald övertid. *Tidningen Arbetsmiljö*, nr 4, 1997, sid 26–29.
- Aronsson G & Sjögren A (1994) *Samhällsomvandling och arbetsliv. Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Fakta från Arbetsmiljöinstitutet.
- Cocke-Spalloni B & Strömberg A (1992) *Akademikers arbetsvillkor. Jämförelse mellan SACO-förbunden*. Forskningsprojektet Akademiker under 90-talet. Arbetsmiljöinstitutet, Undersökningsrapport 1992:31.
- Cranfield Network (1996) *Working time and contract flexibility in the E.U.* Cranfield University, School of Management.
- Eliasson R (red) (1992) *Egenheter och allmänheter. En antologi om omsorg och omsorgens villkor*. Arkiv förlag, Lund.
- Håkansson K & Isidorsson T (1997) *Flexibla tider. En studie av arbetstidsflexibilitet och andra flexibilitetsstrategier inom verkstadsindustrin*. Rapport, IAS (Internationella arbetslivsstudier), Göteborgs universitet.
- Johnson K. (1995) Gratis övertid kartlagd. Nya tjänster utlovade. *Läkartidningen*, volym 92, nr 45, 4148–4149.
- Lundberg U & Palm K (1989) Workload and catecholamine excretion in parents of preschool children. *Work and Stress*, 1989, 3, 255–260.
- NYK. *Nordisk Yrkes Klassificering. Svensk grundstandard*. Arbetsmarknadsstyrelsen, 1983. Liber tryck, Stockholm 1994.

- Rissler A (1989) Stress – hot eller drivkraft i kreativa miljöer. Ingår i TCO skriften *Kreativa arbetsmiljöer – perspektiv på 90-talets arbetsliv*. TCO, Stockholm, 1989.
- SAF (1992a) *Flexibilitet i företag*. Svenska arbetsgivareföreningen.
- SAF (1992b) *Flexibilitet i praktiken. Anställningsformer och arbetstider*. Svenska arbetsgivareföreningen.
- SCB (1994) *Arbetskraftsundersökningen. Frågeformulär*. Stencil.
- Söderström P (1995) *Redovisning av Civilingenjörskörbundets övertidsenkät*. Utvecklingsenheten, 1995-03-24, Stencil.
- TCO (1995a) *Det dolda övertidsarbetet*. Delrapport 1.
- TCO (1995b) *Hemmet som arbetsplats*. Delrapport 2.