

Åsmund Arup Seip, Rolf K. Andersen,
Kristine Nergaard og Heidi Nicolaisen

Arbeidstid og fleksibilitet

**Omfang og praksis ved inngåelse av
lokale arbeidstidsavtaler**

Åsmund Arup Seip, Rolf K. Andersen,
Kristine Nergaard og Heidi Nicolaisen

Arbeidstid og fleksibilitet

Omfang og praksis ved inngåelse av lokale arbeidstidsavtaler

© Fafo 2013

ISBN 978-82-324-0056-0 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0057-7 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Problemstillinger	9
1.2 Forskning om fravik.....	11
2 Metode	13
2.1 Data og metode i spørreundersøkelsen	13
2.2 Informantintervjuer og case.....	19
3 Omfang og bruk av ulike arbeidstidsordninger.....	21
3.1 Arbeidstidsordninger	23
3.2 Fravik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser	30
3.3 Forsøk på å endre arbeidstidsordningene	47
3.4 Avslutning.....	47
4 Dialog og avtaleprosess i lokale forhandlinger om fravik	53
4.1 Arbeidstidsavtaler i åtte virksomheter	53
4.2 Erfaringer og synspunkter fra bransjer og sektorer	73
5 Drøfting av utfordringer knyttet til å inngå lokale avtaler om arbeidstid.....	87
5.1 Turnus og helgejobbing i helse- og omsorgsvirksomheter	87
5.2 Sammensatt arbeidsstokk i verftsindustrien	88
5.3 Deltakelse og involvering av arbeidstakerne – staten.....	89
5.4 Små virksomheter med og uten tariffavtale – varehandel.....	91
5.5 Lokal kompetanse og omfattende prosedyrer.....	91
5.6 Interesser, kompensasjon og vernehensyn	93
6 Oppsummering og avslutning	95
6.1 Tema og problemstilling	95
6.2 Omfang av fravik	95
6.3 Hvordan fravik reguleres – framgangsmåte	96
6.4 Erfaringer fra virksomheter og bransjer	97
6.5 Avsluttende kommentarer	99
Litteratur	101
Vedlegg 1 Arbeidstidsordninger i AKU	102
Vedlegg 2 Spørreskjema	105

Forord

Denne rapporten er laget på oppdrag fra Arbeidsdepartementet og handler om arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Loven åpner for at enkelte bestemmelser om arbeidstid kan fravikes gjennom at virksomheten inngår avtale med den enkelte arbeidstaker eller med tillitsvalgte i virksomheten. Dette gjelder blant annet bestemmelsene om hviletid, rammen for daglig og ukentlig arbeidstid og rammen for overtid. I 2010 gjorde Fafo en undersøkelse av *sentrale* avtaler om fravik inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) mellom virksomheter og sentrale fagforeninger med innstillingsrett (Stokke et al. 2010). I denne rapporten er det de *lokale* avtalene om fravik vi retter oppmerksomheten mot. Det er avtaler virksomheten inngår med den enkelte arbeidstaker eller med arbeidstakernes tillitsvalgte i bedriften. Sentrale spørsmål i rapporten er hvilke typer fravik som benyttes mest, hvordan virksomhetene går fram for å oppnå fravik, og hvordan prosessen foregår når lokale avtaler om fravik inngås. Rapporten bygger på en spørreundersøkelse blant 2000 norske virksomheter og kvalitative informantintervjuer i et utvalg virksomheter og bransjer.

Vi vil rette en stor takk til alle organisasjonene vi har vært i kontakt med i forbindelse med undersøkelsen. Deres kunnskaper og informasjon om forholdene i ulike bransjer og virksomheter har vært til uvurderlig nytte. Vi vil også takke representanter for virksomhetene som er med i undersøkelsen, og tillitsvalgte i disse virksomhetene for at de har gitt oss mulighet til å beskrive bruken av arbeidstidsordninger i virksomheten og brukt tid på å dele sine erfaringer med oss. Vi håper denne rapporten belyser bruken av arbeidsmiljølovens bestemmelser om fravik og kan bidra til diskusjonen om utvikling av gode arbeidstidsordninger.

Idar Eidset har vært ansvarlig konsulent i Respons Analyse i forbindelse med innsamlingen av det kvantitative materialet. En stor takk til ham for å holde orden på et komplekst utvalgsdesign, på en ryddig og effektiv måte.

Flere forskere ved Fafo har jobbet på prosjektet. Rolf Andersen og Kristine Nergaard har hatt hovedansvaret for den kvantitative undersøkelsen og analysen av data. De har forfattet kapittel 3 samt beskrivelsen av metodebruken. Heidi Nicolaisen og Åsmund Arup Seip har gjennomført informantintervjuer og har ansvar for rapporteringen i kapittel 4 og 5. Kristine Nergaard og Åsmund Arup Seip har skrevet kapittel 6. Dag

Olberg har lest og bidratt med kommentarer. Feil og mangler som måtte være, er forfatterens ansvar.

Fafos publikasjonsavdeling skal ha stor takk for arbeidet med å ferdigstille rapporten.

Oslo, oktober 2013

Rolf Andersen

Kristine Nergaard

Heidi Nicolaisen

Åsmund Arup Seip

1 Innledning

Normalarbeidsdagen er et uttrykk kjent både fra norsk og internasjonal arbeidslivsforskning. I engelskspråklige land brukes ofte uttrykket «The 9 to 5 norm» (Nicolaisen 2012a). Vi finner igjen forestillinger om en normalarbeidsdag i vår daglige sosiale praksis og i lov- og avtalereguleringen i arbeidslivet. Likevel er det svært mange i samfunnet som jobber på andre tider av døgnet enn dagtid fra morgen til ettermiddag. Mange jobber turnus og skift, og noen jobber i helgene. Denne rapporten handler om lov og avtalereguleringen av det arbeidet som foregår utenfor normalarbeidsdagen. Arbeidsmiljøloven setter rammene for arbeidstid, men åpner samtidig for at disse rammene kan fravikes ved at virksomheten inngår avtale med den enkelte arbeidstaker eller med tillitsvalgte i virksomheten. Slike lokale avtaler om fravik er temaet her.

Regulering av arbeidstid er omstridt i norsk og europeisk arbeidsliv. Det skyldes at både arbeidsgivere og ansatte har utviklet mer komplekse og varierte preferanser for arbeidstid i løpet av de siste tiårene (Messenger ed. 2004). Tradisjonelle lovgivningshensyn som helse, velferd, sikkerhet og produktivitet må balanseres mot nyere hensyn som markedsregulering og individuell valgfrihet. EUs arbeidstidsdirektiv har hatt liten innflytelse på reguleringen av arbeidstidens lengde. Direktivets grense på 48 timers arbeidsuke er videre enn de fleste nasjonale reguleringer i EU. Direktivet har derimot hatt innflytelse når det gjelder reguleringene av hviletid og nattarbeid (McCann 2004:11). Mens reguleringen av arbeidstid tidligere har skjedd ut fra en begrunnelse om å beskytte arbeidstakernes helse, har aspekter knyttet til velferd og familiens behov blitt stadig viktigere. Dette har sammenheng med at det har blitt vanligere at en husstand har to arbeidstakere (dual-earner families), at det er lave fødselsrater i mange land og et større behov for å se arbeid og familieliv i relasjon til hverandre når variasjonen i arbeidstidsordninger øker. I Norge ser vi spor av en mer vidtgående tilnærming i Stortingets behandling av arbeidsmiljøloven. Stortingets kommunalkomiteé understreket for eksempel «at hovedformålet med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger».¹

I stortingsmeldingen om et anstendig arbeidsliv la regjeringen Stoltenberg i 2011 vekt på den rollen partene i arbeidslivet spiller for utviklingen av norsk og nordisk arbeidsliv, og viste til at de lokale partene er viktige i arbeidet med å utvikle et godt

¹ Innst. O. nr. 100 (2004-2005):30.

arbeidsmiljø.² I Norge vil tariffavtaler i mange tilfeller styrke det vern arbeidstakerne allerede har etter lovgivningen. Mange tariffavtaler har bestemmelser som innskrenker de rammene som loven gir, eller de har bestemmelser som setter vilkår knyttet til arbeidet, for eksempel at arbeid utover bestemte tidspunkter skal lønnes høyere. Men arbeidsmiljøloven åpner også for å bruke det samme virkemiddelet til å avtalefeste et svakere beskyttelsesnivå når det gjelder arbeidstid. Begrunnelsen er at partene lokalt skal kunne vurdere behovene for en annen arbeidstidsordning opp mot verneinteressene og finne fram til løsninger som ivaretar begge hensyn. Dette gir fleksibilitet slik at vernet kan tilpasses lokale behov.

Slik tariffdispositiv lovgivning åpner imidlertid for å gjøre visse bestemmelser om arbeidstid til gjenstand for forhandlinger der både lønn og arbeidsbetingelser inngår. Det har de siste årene vært en betydelig debatt om de rammene arbeidsmiljøloven gir for utforming av arbeidstiden, og mulighetene for å etablere unntak fra regelverket. Administrerende direktør i arbeidsgiverforeningen Spekter Anne-Kari Bratten har tatt til orde for å gjøre arbeidsmiljøloven mer fleksibel. Hun har gitt uttrykk for at hun ønsker at det blir satt ned et ekspertutvalg som kan gå gjennom arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven i sammenheng med tariffavtalene.³ Regjeringen vil i henhold til Sundvolden-plattformen nå nedsette et arbeidstidsutvalg.⁴ Hovedorganisasjonen NHO har tatt til orde for å «modernisere arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven», mens KS foreløpig har unnlatt å formulere en egen uttalelse om arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.⁵ Arbeidstakerorganisasjonene har signalisert at de vil forsvare arbeidsmiljøloven. LO vil at normalarbeidsdagen fortsatt skal være grunnlaget for fastsetting av arbeidstid, og at fagbevegelsen skal ha innflytelse på tilretteleggingen av arbeidstid.⁶ Tidligere arbeidsminister Hanne Bjurstrøm har i denne debatten pekt på at en generell normalarbeidstid er etablert av helse- og velferdsgrunner, og at lovgivningen i Norge ikke skiller seg vesentlig ut som mer restriktiv enn den som finnes i andre land.⁷

² Meld. St. 29 (2010-2011):20.

³ *Dagens Næringsliv* 9.7.2012 og 26.9.2013.

⁴ Sundvolden-plattformen. Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet, s. 10.

⁵ *LO-Aktuelt* 24.9.2013.

⁶ LO, infoskriv om arbeidstid, <http://debatt.lo.no/media/arbeidstid.pdf>.

⁷ *Dagens Næringsliv* 28.11.2011.

1.1 Problemstillinger

Den sentrale problemstillingen i denne undersøkelsen er hvordan mulighetene arbeidsmiljøloven gir til å avtale lokale fravik fra arbeidstidsbestemmelsene, benyttes. Fafo gjorde i 2010 en undersøkelse av avtaler om fravik inngått mellom virksomheter og sentrale fagforeninger med innstillingsrett med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) (Stokke et al. 2010). Denne rapporten retter oppmerksomheten mot de bestemmelsene som gir adgang til å avtale fravik lokalt, og kan dermed ses som et supplement til rapporten fra 2010. Lokal fravik kan skje gjennom individuelle avtaler mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker og gjennom kollektive avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomheten. I tillegg har vi sett på om virksomhetene søker Arbeidstilsynet om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene. Hvor mange virksomheter benytter disse bestemmelsene? Hvilke bestemmelser benyttes mest, og hvordan foregår avtaleprosessen når lokale avtaler om fravik inngås?

For å få kunnskap om bruken av arbeidsmiljølovens bestemmelser er det gjennomført en bedriftssurvey som omfatter 2000 virksomheter hvorav om lag halvparten har arbeidstidsordninger som inkluderer skift, turnus eller en arbeidsplan som innebærer arbeid utenom ordinær dagtid. I tillegg til bedriftssurveyen er det foretatt informantintervjuer i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og det i et utvalg på åtte virksomheter. En beskrivelse av utvalg og metodebruk følger i avsnittet om metode.

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid har flere bestemmelser som kan fravikes. I denne undersøkelsen retter vi oppmerksomheten mot fravik fra hviletidsbestemmelsene, bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, bruk av utvidet overtid og arbeidstidsordninger som innebærer at arbeidstaker arbeider mer enn annenhver søn- og helligdag. Disse bestemmelsene er gjenstand for en kartlegging gjennom en kvantitativ spørreundersøkelse. Disse bestemmelsene har også stått sentralt i de informantintervjuene som er gjennomført. Her har vi imidlertid vært åpne for at informantene har kunnet trekke fram erfaringer knyttet til bruk av også andre bestemmelser. Avtaler som er inngått etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), som gir store fagforeninger med innstillingsrett adgang til å inngå tariffavtaler som fraviker arbeidsmiljøloven (avtaler på sentralt nivå), er ikke tema for denne undersøkelsen, men vil bli berørt i den grad slike avtaler har betydning for å forstå bruken av bestemmelsene som gir adgang til å inngå lokale avtaler.

Fravik fra arbeidsmiljøloven kan etableres både gjennom individuelle avtaler og gjennom avtale med tillitsvalgte. Tabell 1.1 viser de viktigste bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som åpner for å fravike arbeidstidsrammene, og med hvilken framgangsmåte slike fravik kan framkomme. En av de sentrale bestemmelsene som undersøkes her, er bestemmelsen om gjennomsnittsberegning. Her kan fravik skje både gjennom inngåelse av individuell avtale, lokal avtale og ved dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Avtale om utvidet overtid kan inngås lokalt samt ytterligere utvides etter dispensasjon fra

Arbeidstilsynet. Avtale om fravik av hviletid eller den daglige og ukentlige arbeidsfri er det i første rekke tillitsvalgte lokalt som kan inngå. Individuelle avtaler kan brukes for å gjennomsnittsberegne arbeidsfri annenhver søn- og helgedag. Arbeidstilsynet kan bare gi dispensasjon fra hviletidsbestemmelsene der partene ikke har kompetanse til å inngå tariffavtale, og der det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller for visse typer av arbeid som helt eller delvis er av passiv karakter.

De fleste bestemmelsene kan også fravikes gjennom sentral avtale (aml. § 10-12 (4)), som ikke er gjenstand for undersøkelse her. Slike avtaler vil ofte bygge på, eller være en godkjenning av, et utkast som er utformet av de lokale partene. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at der man har sentral avtale, vil det ikke være nødvendig å ha lokal eller individuell avtale som dekker de samme arbeidstidsbestemmelsene.

Tabell 1.1 Bestemmelser i arbeidsmiljøloven som åpner for å fravike enkelte bestemmelser gjennom avtale/dispensasjon.

	Individuell avtale	Avtale med tillitsvalgte lokalt	Dispensasjon gitt av Arbeidstilsynet
Forlenget arbeidstid			10-4 (2) passivt arbeid
Beredskapsvakt		10-4 (3)	
Gjennomsnittsberegning	10-5 (1)	10-5 (2)	10-5 (3)
Overtid		10-6 (5, 9)	10-6 (6)
Daglig og ukentlig arbeidsfri	10-8 (4) [annenhver søn]	10-8 (3)	10-12* (6) lang avstand 10-12 (7) passivt arbeid
Søndag/helligdag (ikke skift/turnus)	**	10-10 (4)	10-12 (6) lang avstand
Natt (ikke skift/turnus)		10-11 (4) [tidsavgrenset behov] 10-11 (8) [gj.sn. over 8 t]	

* Bestemmelsene etter § 10-12 (6 og 7) er ment å erstatte sentral avtale der partene ikke har kompetanse til å inngå dette.

**Avtale om fri på dager som i henhold til religion er religiøse helligdager, § 10-10 (5), er holdt utenfor tabellen.

I kapittel 3 ser vi på omfang og bruk av ulike arbeidstidsordninger. Her presenteres funnene fra den kvantitative undersøkelsen. Hvor mange virksomheter benytter skift eller turnus og har arbeidstidsordninger som krever at det inngås avtale om å fravike arbeidsmiljølovens bestemmelser? Følgende problemstillinger står sentralt i dette kapittelet:

- Hvor mange virksomheter har fravik fra arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven?
- Hvilke typer fravik dreier det seg om?
- Hvilke hjemler er brukt for å fravike arbeidsmiljøloven?

- Har det vært lett eller vanskelig å oppnå lokal avtale om fravik?

Kapittel 4 er en presentasjon av åtte virksomheter og deres erfaring med å inngå lokale avtaler om arbeidstid som fraviker arbeidsmiljøloven, og av erfaringene fra partene på sentralt nivå innenfor de samme delene av arbeidslivet. I intervjuene og i framstillingen av partenes erfaringer har vi lagt vekt på å få fram særtrekk ved de enkelte virksomhetenes driftssystem for å belyse behovene for særskilte arbeidstidsordninger. Følgende problemstillinger står sentralt:

- Hva slags arbeidstidsordninger er det som gjør at det er behov for unntak?
- Hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven benyttes?
- I hvilken grad legger sentrale avtaler rammer for lokale avtaler om fravik?
- Hvilke erfaringer har de lokale partene med å inngå lokale avtaler om fravik?
- Benytter virksomhetene muligheten for å søke dispensasjon fra Arbeidstilsynet?

I kapittel 5 oppsummerer og drøfter vi nærmere noen av de utfordringene og erfaringene som kommer fram i informantintervjuene. Siden driftsordningene varierer fra bransje til bransje, og disse kan være preget av ulike tradisjoner for partssamarbeid og avtaleinngåelse, er det naturlig å se på erfaringene fra arbeidstidsordningene bransjevis. Her vil vi å gi noen forsøksvise svar på om det er noen sentrale fellestrekk ved framgangsmåten ved avtaleinngåelse innenfor eller på tvers av virksomheter eller bransjer.

I kapittel 6 oppsummerer vi funnene og gir en kort avsluttende drøfting. Tanken er at en leser som ikke kan ta seg tid til å lese hele rapporten, kan få et raskt overblikk over rapportens funn gjennom å lese dette kapittelet.

1.2 Forskning om fravik

Det er ikke gjort mange undersøkelser av avtaler om fravik fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Sentio gjorde i 2006 en undersøkelse for Arbeids- og inkluderingsdepartementet om omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid (Sentio 2006). Denne undersøkelsen gjaldt unntaksbestemmelsene i aml. § 10-12 (1 og 2), arbeidstakere i ledende stilling og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. I 2010 gjennomførte Stokke et al. et prosjekt for Arbeidsdepartementet hvor bruken av bestemmelsene i aml. § 10-12 (4) ble undersøkt (Stokke et al. 2010). Disse bestemmelsene dreier seg om avtaler om fravik som inngås mellom arbeidsgiver og fagforening med innstillingsrett, det vil si avtaler som inngås sentralt, ikke lokalt. I 2002 skrev Torgeir Stokke et «problemnotat» til det regjeringsoppnevnte Arbeids-

livslovutvalget med finansiering fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Kommunal- og regionaldepartementet (Stokke 2002). Notatet behandler forholdet mellom lovregulering og tariffregulering innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser og berører bestemmelsene om arbeidstid. Analysen viser hvordan lov og avtale interagerer i landsdekkende tariffavtaler, og drøfter bestemmelsene om fravik fra loven. Stokke viser i sin undersøkelse blant annet til juridisk litteratur på feltet.

2 Metode

Undersøkelsen ble lagt opp som en kombinert kvantitativ og kvalitativ datainnsamling. En større spørreundersøkelse blant virksomheter utgjorde den kvantitative delen, og denne skulle blant annet gi svar på hvor mange virksomheter som har fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, hvordan de går fram for å få denne typen fravik, og hvilke erfaringer de har. Spørreundersøkelsen ble supplert med en kvalitativ del, der vi ønsket å gå nærmere inn på erfaringene knyttet til arbeidstidsordninger med lokale fravik, blant annet prosessene med å komme fram til slike.

2.1 Data og metode i spørreundersøkelsen

Utvalg

Spørreundersøkelsen skulle være representativ for samtlige virksomheter, og et utvalg av virksomheter ble trukket ut på basis av bedriftsdatabasen Visma Bizweb. Vi valgte å holde noen næringer utenfor undersøkelsen. For det første valgte vi å holde jordbruk, skogbruk og fiske utenfor undersøkelsen. Det var først og fremst en tilpasning basert på at næringen har få sysselsatte, og fordi virksomhetene her er små. Det samme gjaldt for lønnet arbeid i private husholdninger og internasjonale organisasjoner. Utover dette var alle bransjer med i utvalget til undersøkelsen.

Hovedhensikten med undersøkelsen har vært å kartlegge virksomheter med avvik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser knyttet til hviletid, grensene for daglig og ukentlig arbeidstid og overtidsbestemmelsene. Særlig de førstnevnte avvikene er nært knyttet til ulike typer skift- og turnusordninger, og vi har tatt som utgangspunkt at en virksomhet må ha et minimum av ansatte for å få en skift- eller turnusordning til å gå opp. Vi har derfor satt en nedre grense på ti ansatte for å komme med i undersøkelsen for virksomheter i offentlig sektor. I privat sektor er virksomheter med fem–ni ansatte også inkludert, først og fremst som en kontroll på hvilke fravik som eventuelt måtte finnes der.

Kvotering av utvalget etter bransje, antall ansatte og avvik fra arbeidsmiljøloven

Et tilfeldig utvalg blant norske virksomheter vil gi svært mange små enheter, og store virksomheter og arbeidsplasser blir følgelig sterkt underrepresentert. Små bedrifter

utgjør en svært stor andel av norske virksomheter totalt sett, og et rent tilfeldig trukket utvalg ville blant annet gitt et stort antall små virksomheter innen varehandel. Samtidig er det slik at en stor andel av de sysselsatte befinner seg i større virksomheter. Undersøkelser blant virksomheter (bedrifter) gjøres derfor gjerne som stratifiserte utvalg der større enheter blir overrepresentert, og der mindre virksomheter blir underrepresentert, og vi la også opp til en slik utvalgsplan. Vi ønsket i tillegg et utvalg med tilstrekkelig antall virksomheter med fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid for å kunne gjøre analyser av denne gruppen, for eksempel var det et mål å undersøke hvordan fravik ble avtalt. Vi valgte derfor å lage en kvotering av utvalget som skulle sikre at vi fikk nok respondenter til at vi analytisk både kunne se på forskjeller mellom bransjer og mellom små og store virksomheter. Dette ble i etterkant korrigert ved vekting, jf. eget avsnitt om dette.

Vi tok utgangspunkt i en tredeling av bransjene, slik de er definert i standard for næringsgruppering (SSB 2008):

- Privat vareproduksjon
- Privat tjenesteproduksjon
- Offentlig sektor, privat helse med videre

Siden vi hadde valgt å se bort fra primærnæringene og enkelte andre bransjer, ble inndelingen som i tabell 2.1.

I tillegg kvoterte vi virksomheter etter størrelse for å være sikker på å få nok større enheter i utvalget.

Tabell 2.1 Inndeling i tre sektorer etter hovednæring.

Privat vareproduksjon	B – Bergverksdrift og utvinning C – Industri D – Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning E – Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet F – Bygge- og anleggsvirksomhet
	G – Varehandel, reparasjon av motorvogner H – Transport og lagring I – Overnattings- og serveringsvirksomhet J – Informasjon og kommunikasjon K – Finansierings- og forsikringsvirksomhet L – Omsetning og drift av fast eiendom M – Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting N – Forretningsmessig tjenesteyting
Privat tjenesteproduksjon	O – Offentlig administrasjon og forsvar offentlig forvaltning P – Undervisning Q – Helse- og sosialtjenester R – Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter S – Annen tjenesteyting
Offentlig sektor, privat helse m.m.	

Utvalgsdesignet ble ytterligere komplisert av at vi ønsket et todelt utvalg for å sikre nok virksomheter med fravik til at vi kunne analysere trekk ved framgangsmåte osv. Vi vet at fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser er mer vanlig i situasjoner der det arbeides skift, turnus, eller der store deler av døgnet skal dekkes. Samtidig ønsket vi å utnytte intervjuetiden mer effektivt ved at vi ikke skulle stille for mange spørsmål til virksomheter som verken har arbeid på nattestid eller i helgene og dermed i liten grad er aktuelle for visse typer fravik. Av den grunn fikk utvalget en overrepresentasjon av virksomheter med skift, turnus eller annen arbeidsplan som omfatter arbeid utover ordinær dagtid. Dette ble gjort ved at vi innledningsvis spurte om virksomheten hadde noen av følgende arbeidstidsordninger:

- Skift og/eller turnus
- Annen arbeidsplan som omfatter arbeid utenom ordinær dagtid
- Rotasjonsordning, langturnus eller innarbeidingsordning der man i en periode arbeider mye for så å ha en lengre periode med helt fri

Virksomheter som oppfylte disse kravene, gikk inn i hovedundersøkelsen (skjema 1) og fikk et relativt omfattende spørreskjema. Bedrifter som ikke oppfylte kravene, representerte kontrollgruppen (skjema 2) som fikk færre spørsmål. Vi la opp til at det skulle intervjues 1000 respondenter i hver gruppe.

Vår utvalgsplan omfattet dermed en forhåndskvotering etter bransje, størrelse og arbeidstidsordning. Kvotene ble sammensatt på en slik måte at vi i ettertid skulle kunne lage vekter for å kunne presentere analyser for de tre hovedbransjene (privat vareproduksjon, privat tjensteproduksjon og offentlig sektor, privat helse med videre). Kvoteringen tok også hensyn til at vi skulle kunne lage vekter for en grov inndeling av antall ansatte (50 ansatte eller mindre, mer enn 50 ansatte). Utvalgsplanen så ut som vist i tabell 2.2.

Tabell 2.2 Kvotering etter bransje, antall, ansatte og skjema. Totale tall.

		5-9 ansatte*	10-25 ansatte	26-50 ansatte	51-99 ansatte	100 +	Totalt
Privat vareproduksjon		52	44	44	84	84	303
Privat tjensteproduksjon	Skjema 1	112	84	84	84	84	403
Offentlig sektor, privat helse mm		-	44	84	84	84	296
Privat vareproduksjon		98	90	90	49	49	381
Privat tjensteproduksjon	Skjema 2	136	50	49	49	49	380
Offentlig sektor, privat helse mm		-	90	49	49	49	237
Totalt		398	402	400	399	399	2000

* I gruppen 5–9 ansatte i privat sektor antok vi at det ville være for få virksomheter med skift-, turnus eller annen arbeidsplan utover ordinær dagtid til at det var hensiktsmessig å sette opp forhåndskvoter for antall intervjuer i skjema 1 og skjema 2. Vi valgte derfor å intervju disse uten en forhåndskvotering på hvor mange som havnet i skjema 1 eller skjema 2. Tallene for denne gruppen er derfor det faktiske antallet gjennomførte intervjuer.

Frafall

På basis av disse kvotene, og anslag på hvor mange virksomheter vi måtte kontakte for å oppnå det ønskede antall intervjuer, trakk vi så et utvalg av virksomheter fra bedrifts-databasen Bizweb.⁸ I utgangspunktet trakk vi et utvalg som var 3,5 ganger så stort som det beregnede antallet intervju vi måtte ha for å fylle kvotene i hver av cellene i tabell 2.2. I ett tilfelle var imidlertid populasjonen litt for liten til at vi klarte dette. Dette gjaldt virksomheter med 50–99 ansatte innen privat vareproduksjon.

Bruttoutvalget var til sammen på 15 613 virksomheter. Disse fikk tilsendt et informasjonsbrev i forkant av undersøkelsen. Respons Analyse gjennomførte intervjuene på telefon. Intervjuing startet 11. februar og ble avsluttet 17. april 2013. Svarperson i bedriftene var daglig leder eller personalansvarlig i virksomheten/avdelingen. Intervjuingen ble gjennomført i henhold til de forhåndsoppsatte kvotene, med noen mindre justeringer. Antall intervjuer fordeler seg som vist i tabell 2.3.

Tabell 2.3 Antall intervjuer fordelt på bransje, antall ansatte og skjema. Totale tall.⁹

		5-9 ansatte	10-25 ansatte	26-50 ansatte	51-99 ansatte	100 +	Totalt
Privat vareproduksjon		52	44	44	84	84	308
Privat tjenesteproduksjon	Skjema 1	112	84	84	84	84	448
Offentlig sektor, privat helse mm			45	84	85	104	318
Privat vareproduksjon		98	90	90	49	28	355
Privat tjenesteproduksjon	Skjema 2	136	51	49	49	49	334
Offentlig sektor, privat helse mm			90	49	49	49	237
Totalt		398	404	400	400	398	2000

I enhver undersøkelse vil det være frafall. Frafallet kan skyldes flere ulike grunner. Frafallskategoriene vi opererer med, er de følgende:

- *Feil telefonnummer.* Dette dreier seg om nummer som enten er feil på grunn av at bedriften har skiftet nummer siden sist det ble oppdatert hos Brønnøysundregistrene, og at vi således kommer til en annen abonnent enn bedriften vi er ute etter, eller at vi får en automatisk telefonsvarer som sier at nummeret ikke er i bruk.

⁸ Det ble også gjort en mindre spesialtilpasning i offentlig sektor. Sykehusene er i register over norske virksomheter registrert med hovedenhet, som i visse tilfeller kan bety helseregion. Det betyr at det er få sykehus i Bizweb. Vi fikk derfor et spesialtilpasset utvalg på 71 sykehus og klinikker fra arbeidsgiverforeningen Spekter som inngikk i bruttoutvalget i offentlig sektor.

⁹ Oversikten inkluderer de 22 intervjuene som ble gjort med informantene fra det spesielle utvalget av sykehus og klinikker. Disse finnes i all hovedsak i kategorien 100 ansatte og over i offentlig sektor.

- *Ubesvart.* Denne kategorien inneholder dem som er forsøkt ringt uten at det er oppnådd kontakt med den som skal svare på undersøkelsen. I noen tilfeller kan dette dreie seg om at telefonen ikke blir tatt, i andre tilfeller at vedkommende ikke er til stede eller er opptatt når det blir ringt opp.
- *Utenfor målgruppen.* Noen få er satt utenfor målgruppen. Dette gjelder i første rekke bedrifter der vedkommende har vanskelig for å gjennomføre intervjuet på grunn av språkproblemer.
- *Screenet ut.* Dette er virksomheter som har sagt seg villige til å la seg intervju, men der det viste seg at kvoten bedriften tilhørte, allerede var oppfylt. Det vil si at etter å ha stilt innledningsspørsmålene som kartla hvilket skjema de skulle ha, så viste det seg at kvoten for antall svar innen den bransje- og ansattkategorien var fylt opp. Intervjuet ble derfor avsluttet etter innledningsspørsmålene.
- *Falt på stratifisering.* Dette gjelder bedrifter som på bakgrunn av opplysninger om bransje- og ansattgruppe i utvalget ikke har blitt ringt opp siden den samlede kvoten for nettopp denne gruppen var fylt opp.
- *Nekt.* Dette er bedrifter der det er oppnådd kontakt med rette vedkommende, men der denne ikke ønsket å delta i undersøkelsen. Noen få av disse ga melding om dette etter å ha fått informasjonsbrevet. Disse ble da registrert som nekt.

Samlet for alle 15 613 bedriftene fordeler frafallet seg slik det er vist i tabell 2.4.

Tabell 2.4 Totalt frafall.

	Antall	Prosent
Feil telefonnummer	1168	7
Ubesvart	1 874	12
Utenfor målgruppen	154	1
Screenet ut	335	2
Falt på stratifisering	8799	56
Nekt	1355	9
Intervju*	2000	13
Total	15 685	100

* Dette er ingen frafallsgrunn, men de er tatt med i tabellen for å beskrive hvordan bruttoutvalget fordelte seg under gjennomføringen. Dette er de som svarte på undersøkelsen.

Frafallsgrunner som bør tas ut ved beregning av svarprosent, er «feil telefonnummer», «utenfor målgruppen», «screenet ut» og «falt på stratifisering». Når disse er fjernet, blir således svarprosenten for det totale utvalget på 38 prosent.

Frafallet varierer mellom hovedbransjene (tabell 2.1). Svarprosent for privat vareproduksjon er 30, for privat tjenesteproduksjon 38 og for offentlig sektor, privat helse mm 61 (vises ikke her).

Vekting av utvalget og presentasjon av data

Siden utvalget var forhåndsstratifisert, måtte vi konstruere vekter for at undersøkelsen skal gi et representativt inntrykk av norske virksomheter med fem/ti ansatte og flere. Vektene er basert på antall virksomheter, ikke sysselsetting. I praksis betyr dette at etter vektingen vil en liten virksomhet telle like mye som en stor. Vektene ble konstruert med utgangspunkt i populasjonen blant virksomheter slik denne så ut i databasen som var utgangspunkt for å trekke utvalget.

Siden trekk sannsynligheten varierer mye mellom mindre og større virksomheter, er det ikke forsvarlig å konstruere én felles vekt for utvalget fordi vi da vil måtte vekte opp noen enheter svært mye. Vi laget én vekt som gjør at vi kan presentere tall for de tre hovedbransjene (bransjevekt), og én vekt for større og mindre virksomheter (50 og færre ansatte og flere enn 50 ansatte) der vi kan sammenligne på tvers av bransjer.

Utvalgsstrategien innebærer at vi sluttet å innhente nye intervjuer når «kvoten» av intervjuer i virksomheter med og uten skift-/turnusordninger var fylt opp.¹⁰ En konsekvens av dette er at vi må behandle de to utvalgene hver for seg siden vi ikke vet hvordan størrelsesforholdet mellom disse to gruppene er i populasjonen, eller med andre ord: For denne relasjonen har vi ingen fasit i databasen. I tillegg fikk de to delutvalgene ulike spørsmål, noe som uavhengig av vektene gjør at det er naturlig å referere til separate resultater for henholdsvis «virksomheter med skift-, turnus- og annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid» og «virksomheter med arbeidstidsordning innenfor ordinær dagtid».

Som det vil framgå av analysen i kapittel 3, blir antall respondenter i en del tilfeller for lite til at det er forsvarlig å presentere tall for fordelinger. I noen tilfeller beskriver vi likevel hovedtendenser i materialet i teksten. Dette er basert på fordelinger der svarene peker klart i en retning.

I presentasjonen av data grupperer vi virksomhetene etter sektor, størrelse og eier. Sektor er delt i tre; privat vareproduksjon, privat tjenesteproduksjon og offentlig sektor, privat helse mm (se tabell 2.1). Størrelse er delt i to; til og med 50 ansatte og mer enn 50 ansatte. I tillegg deler vi sistnevnte gruppe i en del tilfeller i privat og offentlig eier. Eierskap er basert på spørsmål til utvalget.

¹⁰ Vi vet likevel hvor mange intervjuer som ble avsluttet fordi kvoten var fylt opp. Disse intervjuene ble ikke avsluttet før etter spørsmålene om hvilken arbeidstidsordning de hadde, ble stilt, jf. at det var på dette grunnlaget at den såkalte screeningen ble foretatt. Disse opplysningene legger vi til grunn i avsnitt 3.1 der vi innleder analysen ved å beskrive utbredelsen av ulike arbeidstidsordninger.

2.2 Informantintervjuer og case

Spørreundersøkelsen gir et aggregert bilde av omfanget av de ulike arbeidstidsordningene og av bruken av arbeidsmiljølovens bestemmelser om fravik. For å få et bedre bilde av hvordan dialogen og avtaleprosessen er mellom arbeidsgiver og arbeidstakere når lokale avtaler om å fravike arbeidsmiljøloven inngås, har vi gjennomført informantintervjuer innenfor ulike bransjer og avtaleområder.

Formålet med informantintervjuer er å få fram mer tariffspesifikk informasjon knyttet til prosessene rundt inngåelse av avtale. Vi ønsker å få fram hvilke utfordringer partene opplever i denne prosessen, om organisasjonstilhørighet på arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden spiller inn i prosessen (sentrale retningslinjer), om aktørene opplever at det er lett eller vanskelig å få inngå avtale, og grunner til at de ulike avtaletypene velges eller ikke benyttes.

I valget av bransjer har vi lagt vekt på omfanget av arbeidstidsordninger som krever fravik fra arbeidsmiljøloven, bransjens størrelse og betydning med hensyn til antall ansatte og hensynet til å få innblikk i virksomheter fra ulike tariffområder. For å få informasjon om virksomhetene har vi intervjuet en representant for arbeidsgiver og en tillitsvalgt i åtte virksomheter innenfor ulike bransjer. Vi har også intervjuet representanter for arbeidsgiverorganisasjoner og fagforbund. Alle intervjuene ble gjennomført høsten 2013. Virksomhetene ble valgt ut etter samtale med arbeidsgiverorganisasjoner og fagforbund. Et viktig kriterium for valg av virksomheter var at de skulle ha erfaring med bruk av arbeidsmiljølovens bestemmelser om fravik. De skulle også representere ulike bransjer og avtaleområder. Tabell 2.5 viser en oversikt over virksomhetene der det er gjennomført informantintervjuer.

Tabell 2.5 Virksomheter.

Aker Solutions
Avinor
Bærum kommune
Jernbaneverket
Oslo universitetssykehus
Plantasjen Skedsmo
Tollregion Nord-Norge
Ulstein Verft

Det er gjennomført 16 intervjuer i virksomhetene. Alle informantintervjuene er gjennomført på telefon. Beskrivelsen av virksomhetene har vært sendt til personene som er intervjuet, og disse har fått gi kommentarer til og rette den delen av teksten som omtaler synspunkter. Det kan likevel forekomme feil eller mistolkninger som forfatterne har ansvar for.

I tillegg til informantintervjuene i virksomhetene er det gjennomført informantintervjuer med representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Dette materialet er, sammen med informasjonen fra intervjuene i virksomhetene, brukt til en framstilling av erfaringer med og synspunkter på lokale forhandlinger om arbeidstidsordninger innenfor ulike bransjer og avtaleområder. Tabell 2.6 viser en oversikt over intervjuene som er gjort med representanter for arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. I tillegg har noe kommunikasjon foregått på e-post.

Tabell 2.6 Organisasjoner.

NHO	Intervju
Byggenæringens Landsforening (BNL)	Kort samtale (telefon)
Spekter	Intervju
KS	Intervju (telefon)
Fornyings-, administrasjons og kirkedepartementet (FAD)	Intervju
Virke	Intervju (telefon)
Fellesforbundet	Intervju og kort samtale (telefon)
Norsk Sykepleierforbund	Intervju
Fagforbundet	Intervju (telefon)
Handel og Kontor (HK)	Intervju (telefon)
LO Stat	Intervju

3 Omfang og bruk av ulike arbeidstidsordninger

I denne delen presenterer vi resultatene fra spørreundersøkelsen blant norske virksomheter. Formålet med undersøkelsen har vært å kartlegge *hvor mange* virksomheter som har fravik fra arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven, *hvilke typer fravik* det i så fall dreier seg om, og *hvordan disse fås i stand*. Vi er i tillegg opptatt av om det har vært *lett* eller *vanskelig* å oppnå lokale arbeidstidsordninger som bygger på lokale fravik, og der det er relevant – hvilken rolle søknader til Arbeidstilsynet spiller.

Arbeidstidsbestemmelsene kan fravikes når det gjelder daglig eller ukentlig arbeidstid (9 timer per dag / 48 timer per uke), hviletidsbestemmelsene, bestemmelsene om at annenhver søndag skal være fri, og bestemmelsene om de maksimale grensene for overtid. I tillegg kommer fravik fra forbudet mot nattarbeid, som vi ser bort fra her.

Vi vet at noen typer virksomheter i større grad enn andre har behov for å benytte adgangen til lokale fravik fra arbeidstidsbestemmelsene. Skift- og turnusordninger vil i mange tilfeller bygge på varierende ukentlig arbeidstid, og slike ordninger kan innebære behov for å fravike grensen for daglig og/eller ukentlig arbeidstid. På samme måte kan skift-/turnusordninger som løper over hele døgnet og hele uka, utløse behov for fravik fra bestemmelsene om daglig/ukentlig hvile eller arbeid på to påfølgende søndager. Mens fravik fra hviletidsbestemmelsene og bestemmelsene om søndagsarbeid vil være nært knyttet til skift/turnus, kan gjennomsnittsberegning også benyttes i andre tilfeller, for eksempel for å kunne ha mer intensiv drift i hektiske perioder. Som utgangspunkt kan man derimot anta at behovet for utvidet overtid i mindre grad henger sammen med at arbeidet er organisert i en skift-/turnusordning eller andre ordninger som omfatter arbeid utover ordinær dagtid. Behov for utvidet overtid kan være knyttet til frister for ferdigstilling av produkter eller oppgaver, sykdom eller annet fravær eller arbeidstopper av annen type. For å gjennomføre spørreundersøkelsen på en hensiktsmessig måte har vi valgt å dele utvalget i to grupper:

1. Virksomheter som anga at de hadde skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning som innebærer arbeid på kveldstid, nattetid eller i helger eller (annen) type innarbeidingsordning
2. Virksomheter som ikke hadde noen typer skift/turnus, arbeid utenom ordinær dagtid eller innarbeidingsordninger (kun arbeid innenfor ordinær dagtid mellom kl. 06–18)

Den først gruppen av virksomheter får flere og mer detaljerte spørsmål enn den siste. Grunnen til at vi valgte å gjøre det slik, var dels for å oppnå effektiv ressursbruk i datainnsamlingen, dels for å unngå å trette ut respondentene med åpenbart irrelevante spørsmål.

Vi har organisert spørsmålene som vist i tabell 3.1. Det tas sikte på å kartlegge fire typer fravik fra arbeidstidsbestemmelsene (A til D). Virksomheter som ikke har kvelds-, natt- eller helgearbeid (eller skift-/turnusordning for øvrig), får ikke spørsmål om fravik fra hviletidsbestemmelsene eller arbeid på to påfølgende søndager. De øvrige virksomhetene som har en eller annen form for skift- eller turnusordning eller arbeid utenom ordinær dagtid, får et utvidet spørreskjema som også omfatter hviletid og arbeid på søndager. Undersøkelsen omfattet virksomheter med fem og flere ansatte i privat sektor og virksomheter med ti og flere ansatte i offentlig sektor, inkludert private virksomheter innen undervisning, helse med videre (se kapittel 2 for opplegget for spørreundersøkelsen).

Tabell 3.1 Kartlegging av fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid.

	Virksomheter med skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid	Virksomheter med ordinær dagtid (kl. 06.00-18.00)
Hviletid	X	
Gjennomsnittsberegning (daglig og ukentlig arbeidstid)	X	X
To påfølgende søndager	X	
Overtid	X	X
Har man forsøkt å endre arbeidstidsordningen		X

Vi er videre opptatt av *hvordan* ulike typer fravik framkommer. Her har vi benyttet et standard spørsmålssett (se tabell 3.2) som også omfatter svaralternativer som ikke er «korrekte», jf. at det for eksempel skal være en form for avtale i alle disse tilfellene. Vi har likevel åpnet for at respondenten kan svare «ingen avtale», noe som sannsynligvis avspeiler praksis i enkelte tilfeller. Disse spørsmålene ble ikke stilt i forbindelse med fravik fra bestemmelsen om at annenhver søndag skal være arbeidsfri.

Tabell 3.2 Kartlegging av framgangsmåte for å oppnå fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser og erfaringer med å oppnå fravik.

	Sentral avtale	Lokal avtale	Individuell avtale	Søknad til Arbeidstilsynet	Ingen avtale
Gjennomsnittsberegning	X	X (+ lett/vanskelig?)	X	X (+ hvorfor ikke?)	X
Hviletid (kun virksomheter med skift eller turnus mv.)	X	X (+ lett/vanskelig?)	X	X	X
To påfølgende søndager	Oppfølgingsspørsmål Ikke stilt				
Overtid	X	x	X	X	X

3.1 Arbeidstidsordninger

Som et utgangspunkt for undersøkelsen av fravik kartla vi hvilke typer arbeidstidsordning som virksomhetene hadde. Formålet var todelt. For det første ønsket vi å analysere ulike typer fravik fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og erfaringene med disse, i sammenheng med ulike typer arbeidstidsordninger. For det andre var det lite hensiktsmessig å stille virksomheter med kun dagtid spørsmål av liten relevans, blant annet spørsmål om hviletidsbestemmelser. Spørsmålene om arbeidstidsordning ble dermed brukt som et filter der virksomheter som kun praktiserte arbeid på dagtid, fikk færre og enklere spørsmål.

Arbeid utover ordinær dagtid

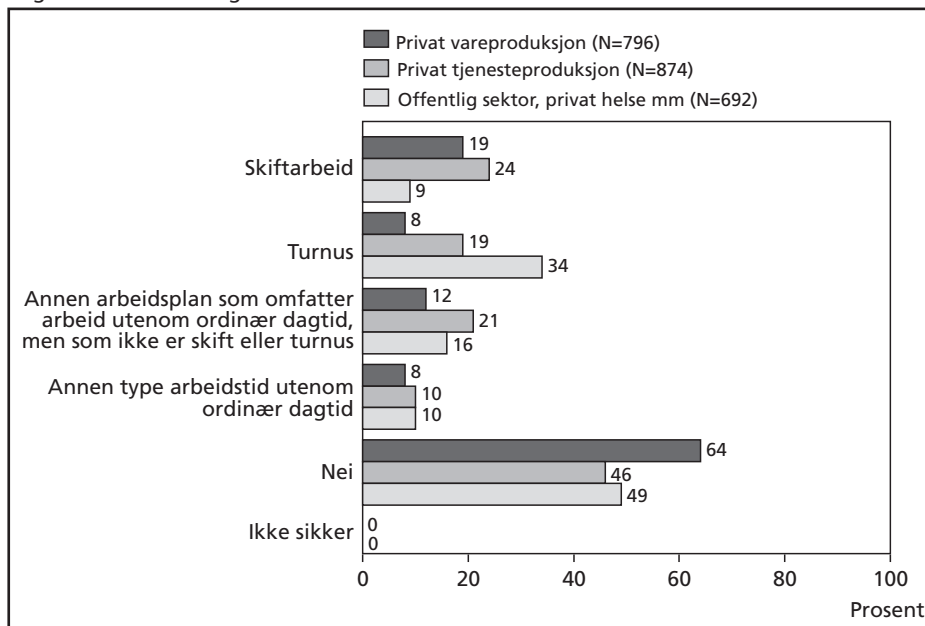
Spørsmålene om arbeidstidsordninger var stilt med det formål å favne vidt siden disse fungerte som en inngang til det videre spørreskjemaet:

- Har din virksomhet arbeidstidsordninger som omfatter... *skiftarbeid, turnus, annen arbeidsplan som omfatter arbeid utenom ordinær dagtid, men som ikke er skift eller turnus* (det vil si før klokken 06.00 og/eller etter klokken 18.00), *annen type arbeidstid utenom ordinær dagtid*?
- Innebærer deres arbeidstidsordning en *rotasjonsordning, langturnus eller innarbeidingsordning* der man i en periode arbeider mye for så å ha en lengre periode med helt fri?

Spørsmålene var formulert for å fange opp arbeidstidsordninger som ofte forbindes med variabel arbeidstid, jf. at lange arbeidsdager vanligvis vil innebære at arbeidet organiseres i form av vakter i en eller annen forstand. Det siste spørsmålet (innarbeidingsordninger) vil ofte være del av en skift- eller turnusordning. Men denne typen arbeidstidsordninger kan også benyttes innenfor rammen av «ordinær dagtid», for eksempel ved alternering mellom «lange» og «korte» uker i anleggsbransjen. Normalt så vil man i privat sektor, særlig i industrien, kalle en arbeidstidsordning som avviker fra normalarbeidsdagen, en skiftordning, mens man i det offentlig vil betegne dette som en turnusordning.

Vi ser først på de to spørsmålene hver for seg. Figur 3.1 viser andel virksomheter som har ulike skift/turnus eller arbeidstid utenom ordinær dagtid fordelt på privat vareproduksjon, privat tjenesteproduksjon og offentlig sektor.

Figur 3.1 Andel virksomheter med ulike typer skift/turnus eller annen arbeidstid utenom ordinær dagtid. Flere svar mulige. Prosent.



Som det går fram av figur 3.1, er det minst omfang av skift/turnus eller annet arbeid utenom ordinær dagtid i privat vareproduksjon. Samlet svarer 64 prosent av virksomhetene i privat vareproduksjon at de *ikke* har slike arbeidstidsordninger, i privat tjenesteproduksjon og offentlig sektor er det henholdsvis 46 prosent og 49 prosent som svarer at de ikke har noen av de nevnte arbeidstidsordningene.

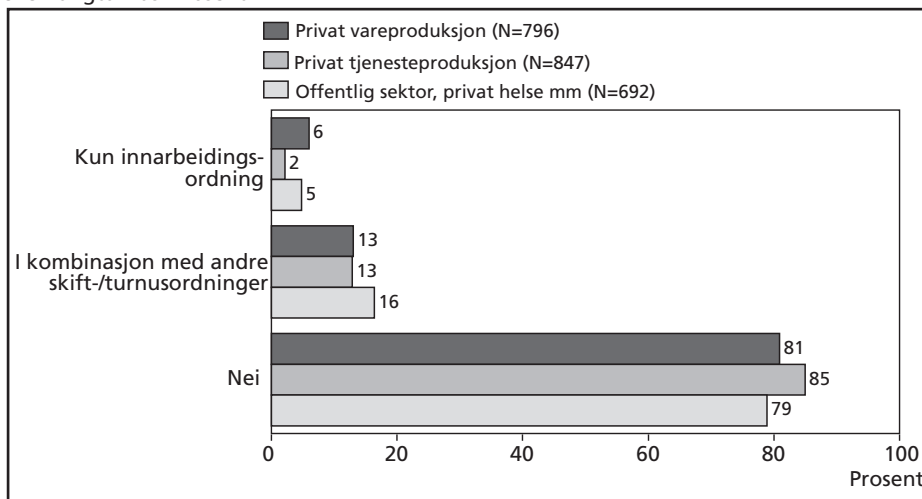
Skiftarbeid er mest vanlig i privat sektor, mens virksomheter i offentlig sektor, privat helse med mer oppgir at de har turnusordning. Forskjellen mellom sektorene i andelen med henholdsvis skiftordning og turnusordning er delvis et resultat av at man bruker ulike betegnelser i ulike sektorer, men avspeiler også forskjeller i hvordan arbeidsplanene varierer (i en skiftordning vil arbeidstiden normalt variere mer regelmessig, mens en turnusordning vil f.eks. ha færre nattvakter enn dagvakter).

Arbeidsplan som omfatter arbeid utenom ordinær dagtid, men der arbeidet ikke organiseres i skift eller turnus, er mest vanlig i privat tjenesteproduksjon. Der oppgir 21 prosent av virksomhetene at de har en slik arbeidstidsordning. En god del av disse har i tillegg skift eller turnus, og forklaringen kan være at noen ansatte i hovedsak jobber kvelds- eller helgevakter, mens andre inngår i en ordinær skift- eller turnusordning.¹¹

¹¹ Disse tallene refererer til *virksomheter* og avviker dermed fra oversikter som gjelder hvordan *ansatte* fordeler seg etter ulike arbeidstidsordninger. Arbeidstidsordninger blant ansatte kartlegges regelmessig i arbeidskraftsundersøkelsene (AKU). Om lag en tredel av ansatte arbeider regelmessig utenfor ordinær dagtid (AKU 2012). En kort oversikt er gitt i vedlegg 1.

Vi var også opptatt av å kartlegge innarbeidings-, rotasjonsordninger eller langturnuser der man i perioder arbeider mye for så å ha lengre perioder med fri. Slike ordninger kan inngå som del av en skift-/turnusordning eller annen arbeidsplan som innebærer arbeid utenom ordinær dagtid, men trenger ikke nødvendigvis å være forbundet med en slik plassering av arbeidstiden. Andelen virksomheter som er omfattet av innarbeidingsordninger, vises i figur 3.2.

Figur 3.2 Andel virksomheter med en arbeidstidsordning som innebærer innarbeiding, rotasjon eller langturnus. Prosent.

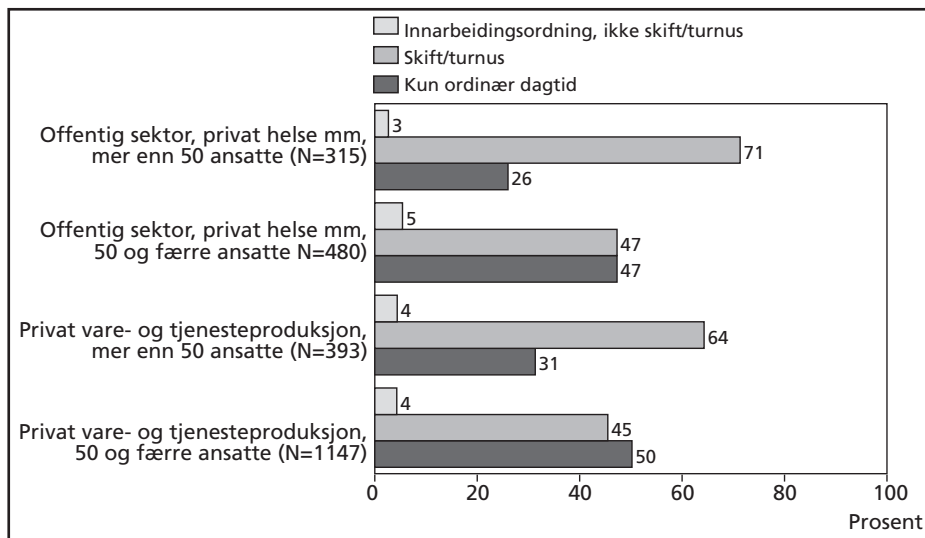


Figur 3.2 viser at det er et mindretall av virksomhetene som har ulike typer innarbeidingsordninger. I privat vareproduksjon er det 19 prosent som oppgir å ha dette, i privat tjenesteproduksjon 15 prosent, mens det er 21 prosent i offentlig sektor. Flertallet av disse ordningene inngår i en skift-/turnusordning. Av dem som oppgir å ha slike ordninger *uten* samtidig å ha en skift-/turnusordning, finner vi blant annet skoler¹² og virksomheter innen bygg og anlegg.

Alt i alt fordeler andelen virksomheter med en eller annen skift-/turnusordning seg som i figur 3.3 (se neste side). Her har vi gruppert utvalget etter størrelse (under 50 ansatte og 50 ansatte og mer) og etter sektor (privat vareproduksjon og privat tjenesteproduksjon er slått sammen). Andelen virksomheter som verken har skift-/turnusordning eller innarbeidingsordning, varierer fra knappe halvparten (mindre virksomheter i privat sektor) til 26 prosent (store virksomheter i offentlig sektor, privat helse med mer). Både i privat og offentlig sektor er andelen virksomheter uten skift- eller turnusordning lavest blant de minste virksomhetene (under 25 ansatte).

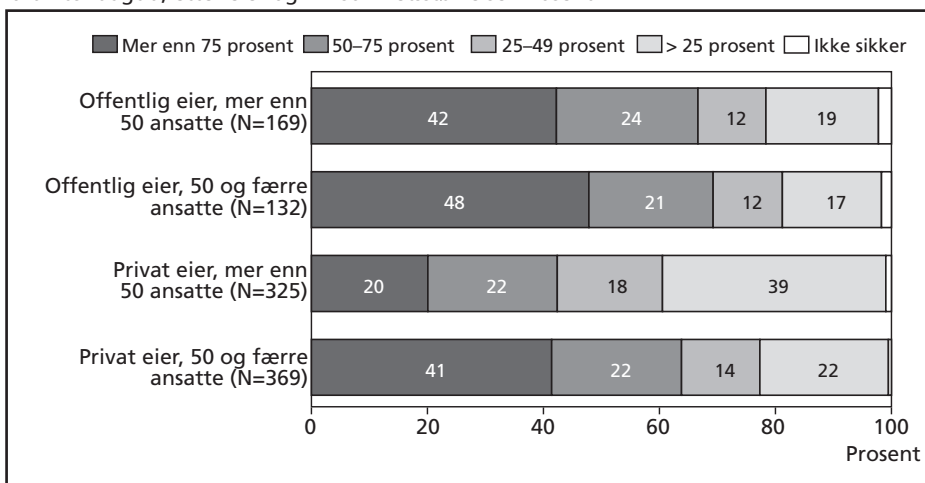
¹² Det varierer hvordan skolene rapporterer sin arbeidstidsordning. Noen oppgir at de har en type innarbeidingsordning, men flertallet havner i gruppen med ordinær dagtid. Dette tyder på at de som har besvart spørsmålene, har forstått og rapportert arbeidstidsavtalene i skoleverket på ulik måte.

Figur 3.3 Andel virksomheter med i) skift-/turnusordning eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid, ii) innarbeidingsordning uten skift/turnus og iii) kun dagtid. Etter sektor og størrelse. Prosent.



En skift-/turnusordning eller en arbeidsplan som går utover ordinær dagtid, kan omfatte mange eller få ansatte på en arbeidsplass. Virksomhetene fikk derfor spørsmål om hvor stor andel av de ansatte som var omfattet av en eller flere av ordningene. Dette er

Figur 3.4 Andel ansatte i virksomhetene som omfattes av skift/turnus eller annet arbeid utenom ordinær dagtid, etter eier og virksomhetsstørrelse. Prosent.



Note: Virksomheter som har innarbeidingsordninger uten at disse inngår i en skift-/turnusordning eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid, omfattes ikke.

vist i figur 3.4. Her innfører vi et skille mellom offentlig og privat sektor (eier) og skiller mellom mindre og større virksomheter. Inndelingen er dermed noe annerledes enn i figur 3.3. Spørsmålet ble kun stilt til virksomheter som har skift, turnus eller annen arbeidstidsordning som innebærer arbeid utover ordinær dagtid.

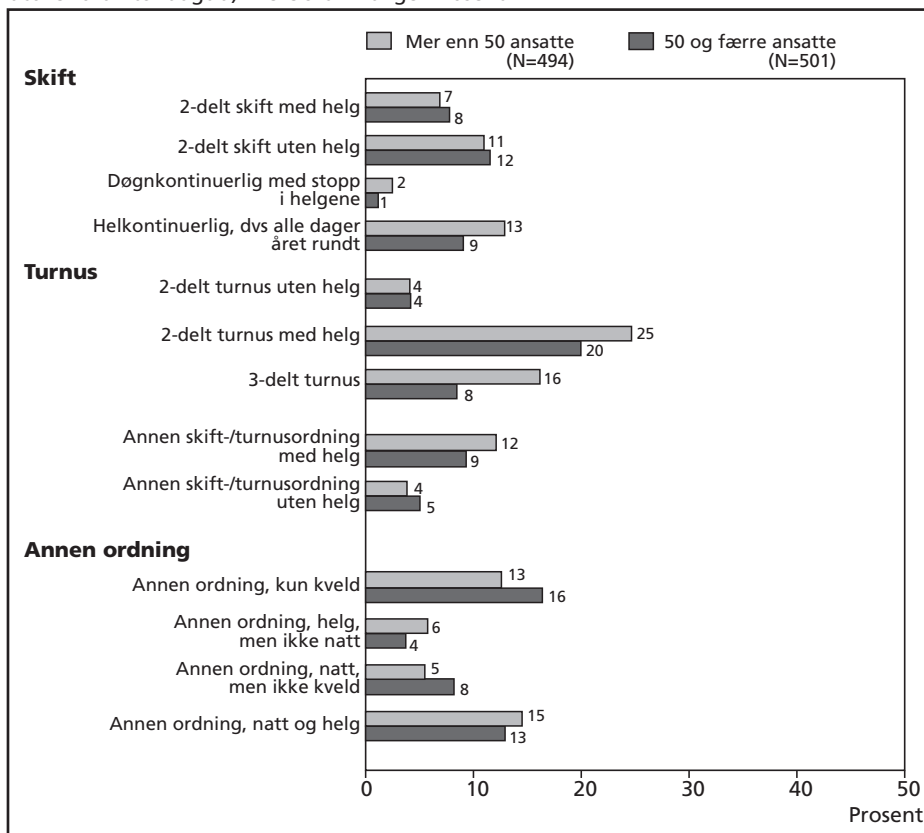
I offentlig sektor og i mindre bedrifter i privat sektor oppgir mellom 40 og 50 prosent av virksomhetene at et stort flertall av de ansatte omfattes av ordninger med skift/turnus, og to av tre virksomheter sier at ordning(e) omfatter minst halvparten av de ansatte. Dette dreier seg med andre ord om gjennomgripende ordninger som omfatter en viktig del av virksomhetens drift. I større virksomheter i privat vare- og tjenesteproduksjon er variasjonen større. Her finner vi også en god del virksomheter som oppgir at de har skift-/turnusordninger som omfatter et mindretall av de ansatte (under 25 prosent). Dette kan for eksempel dreie seg om virksomheter der et mindretall av de ansatte har vaktordninger som innebærer helg eller natt, mens flertallet har arbeid på ordinær dagtid.

Type ordning

Siden skift- og turnusordningene varierer mye, skal vi se nærmere på hvilke typer skiftordninger de ulike virksomhetene har. Man kan anta at jo større del av dagen eller uka som skal dekkes, jo mer aktuelt vil det være med fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Vi tar her utgangspunkt i alle som har svart at de har en form for skift-/turnusordning eller annen ordning som innebærer arbeid utover ordinær dagtid. Innarbeidingsordninger som ikke inngår i skift-/turnusordninger med videre, omfattes ikke.

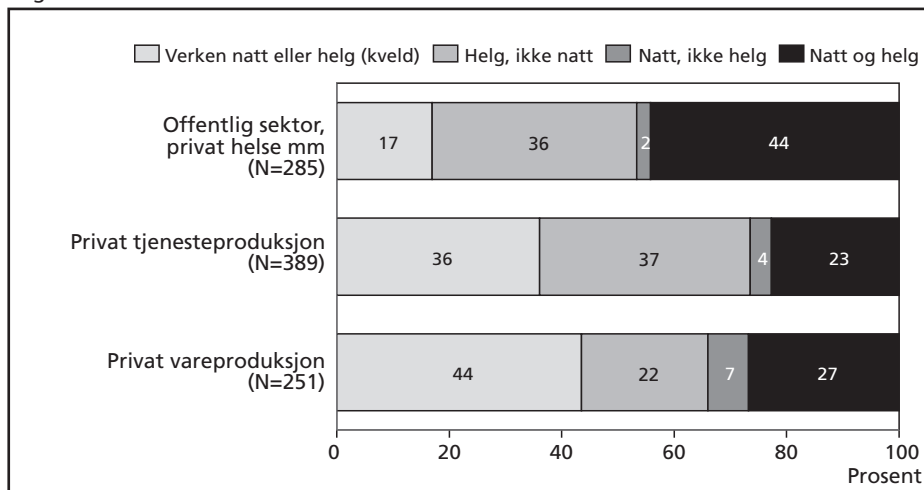
I figur 3.5 (på neste side) ser vi på hvor mange av disse som har oppgitt ulike typer arbeidstidsordninger. Hovedinntrykket er at det er stor variasjon i hvordan arbeidstiden organiseres i virksomheter der arbeidet foregår utenfor rammen av ordinær dagtid (kl. 06–18). Det er ikke vesentlige forskjeller mellom mindre og større virksomheter. Vi ser også at mange av skift- og turnusordningene omfatter helg eller natt. De enkeltstående tallene i figur 3.5 kan imidlertid ikke summeres siden virksomheten kan ha mer enn en type ordning, for eksempel oppgir en del at de både har turnus og arbeidstakere som har annen ordning som innebærer arbeid utenom ordinær dagtid. Samtidig fanger ikke figuren opp all variasjon siden det kun var anledning til å oppgi én type skiftordning og én type turnusordning. I slike tilfeller ba vi om opplysninger om den ordningen som omfattet flest ansatte.

Figur 3.5 Type arbeidstidsordning (alle med skift-, turnus- eller annen type arbeidstidsordning utover ordinær dagtid). Flere svar mulige. Prosent.



Vi har på grunnlag av dette foretatt en grov sortering av disse arbeidstidsordningene etter om de inneholder natt og/eller helg. Ordninger som er definert som å omfatte *natt*, er tredelt turnus og hel- og døgnskiftarbeid. I tillegg kommer andre ordninger med nattarbeid. Ordninger som omfatter *helg*, er tredelt turnus, todelt turnus som inkluderer helg, døgnskiftarbeid, todelt skiftarbeid der helgen inngår, og andre typer ordninger som omfatter helg. I figur 3.6 ser vi at fordelingen mellom ulike typer ordninger varierer mellom hovedsektorene. Det er særlig offentlig sektor, inkludert privat helse med videre, som skiller seg ut ved at arbeidstidsordningene både omfatter kvelder og helger. I privat vareproduksjon og privat tjenesteproduksjon er det en større andel som har ordninger som i hovedsak omfatter kveldsarbeid (blant annet todelt turnus/skift) og helgearbeid uten natt. Sistnevnte er mest vanlig innen privat tjenesteyting, og eksempler på virksomheter med slike ordninger finnes i varehandel, transport og utelivsbransjen.

Figur 3.6 Arbeidstidens plassering. Virksomheter som har arbeidstidsordninger utover ordinær dagtid. Prosent.



Note: Vi har sett bort fra en mindre gruppe som har svart «annet».

Oppsummering

- Mange virksomheter har arbeidstidsordninger som omfatter arbeid på kveldstid, nattestid og i helger. Andelen virksomheter som har en arbeidstidsordning som strekker seg utover ordinær dagtid (kl. 06–18 på hverdager), varierer fra knappe halvparten blant mindre virksomheter i privat sektor til tre av fire i større virksomheter i offentlig sektor.
- Mellom 10 og 15 prosent av virksomhetene oppga at de hadde en form for innarbeidingsordning. De fleste av disse ordningene opptrådte i sammenheng med en skift- eller turnusordning. Men denne typen ordninger favner vidt og omfatter blant annet arbeidstidsordninger i skoleverket og bygge- og anleggsvirksomheten i tillegg til mer tradisjonelle «turnusbransjer» i offentlig sektor.
- Flertallet av de virksomhetene som har en arbeidstidsordning som strekker seg utover ordinær dagtid, oppgir at dette gjelder et flertall av de ansatte. Unntaket er større virksomheter i privat vareproduksjon. Her finner vi også en god del tilfeller av arbeidstidsordninger som gjelder et mindretall av de ansatte. Ordningene kan grupperes i tre hovedgrupper: de som kan knyttes til lang driftstid/åpningstid (kveldsarbeid og/eller toskiftordninger) på hverdager, de som også omfatter helgene, og de som omfatter både natt og helg. Offentlig sektor, privat helse med videre skiller seg ut ved at arbeidstidsordningene i mange tilfeller omfatter arbeid både helg og natt. I øvrige bransjer er lang driftstid med eller uten helgearbeid mest vanlig blant virksomheter som har arbeidstid utover ordinær dagtid.

3.2 Fravik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser

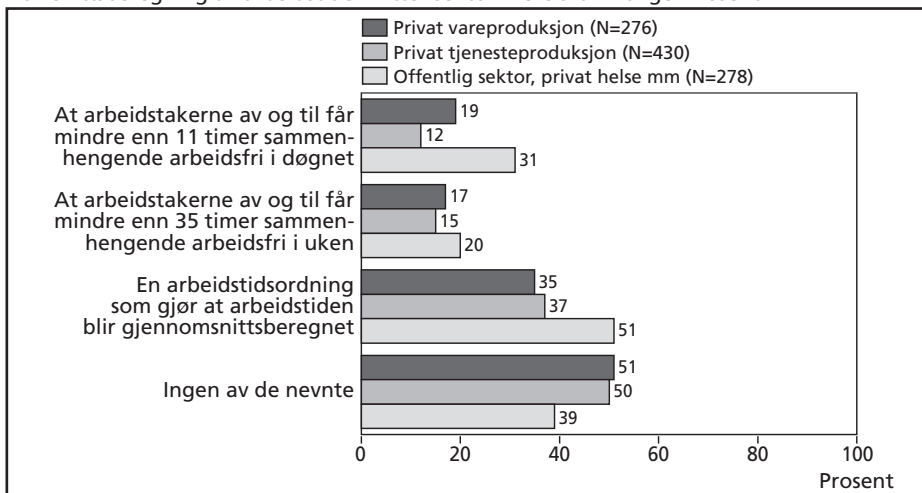
En hovedproblemstilling for undersøkelsen er å kartlegge fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Vi starter med å se på fravik fra bestemmelsene om daglig og ukentlig hvile (hvilebestemmelsene) og bruk av gjennomsnittsberegning. Deretter ser vi på fravik fra bestemmelsene om søndagsfri og overtidsbestemmelser.

Gjennomsnittsberegning gjør at arbeidsgiver kan benytte ordninger som fraviker grensene for daglig (9 timer) og ukentlig (48 timer) arbeidstid. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er vanlig i mange typer skift- og turnusordninger og vil si at man fordeler arbeidstiden på noen lange og noen korte arbeidsdager eller arbeidsperioder, med påfølgende friperioder. Gjennomsnittlig antall timer utgjør dermed vedkommens avtalefestede arbeidstid.

Hviletidsbestemmelsene slår fast at arbeidstaker skal ha minst 11 timers sammenhengende hvile i løpet av 24 timer og minst 35 timers sammenhengende hvile i løpet av en periode på 7 dager. Fravik fra hviletidsbestemmelsene vil kunne være aktuelt både i forbindelse med ordinære skift- og turnusordninger og arbeidstidsordninger med lange arbeidsøkter.

Alle virksomheter som hadde skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning med arbeid utover ordinær arbeidstid eller innarbeidingsordning, fikk spørsmål om virksomheten hadde fravik fra hviletidsbestemmelsen eller om arbeidstiden ble gjennomsnittsberegnet. Figur 3.7 viser andelen virksomheter som har avvik fra hviletidsbestemmelsen, og/eller som benytter seg av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Figur 3.7 Andel virksomheter med fravik fra hviletidsbestemmelsen og/eller som benytter gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Etter sektor. Flere svar mulige. Prosent.



I privat vareproduksjon og privat tjenesteproduksjon svarer om lag halvparten av virksomhetene at de verken har fravik fra hviletidsbestemmelsen, eller at de benytter gjennomsnittsberegning. Vi minner om at dette kun er virksomheter der det arbeides utover ordinær dagtid, det vil si at vi finner mange skift- og turnusordninger som ikke er basert på fravik. Andelen som ikke har slike fravik, er noe mindre i offentlig sektor, 39 prosent.

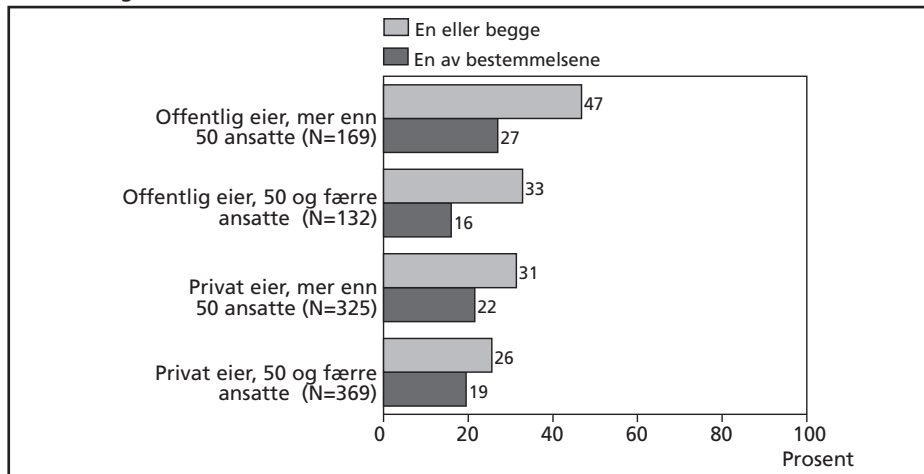
I offentlig sektor, inkludert privat helse med mer, oppgir 51 prosent av virksomhetene at deres arbeidstidsordning innebærer en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. I øvrige bransjer oppgir i overkant av en av tre at de benytter dette. I offentlig sektor oppgir 20 prosent at de har arbeidstidsordning som innebærer at de ansatte av og til får mindre enn 35 timer sammenhengende hvile. For privat vareproduksjon og privat tjenesteproduksjon er andelen henholdsvis 17 og 15 prosent. Figur 3.7 viser også at det er mer vanlig i offentlig enn i privat sektor at arbeidstakerne av og til får mindre enn elleve timer sammenhengende arbeidsfri i døgnet.

Fravik fra hviletidsbestemmelsene

Hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven omfatter både krav om daglig hvile og ukentlig hvile. Figur 3.7 viser at det ikke er noen vesentlig forskjell i andelen som oppgir fravik fra førstnevnte og sistnevnte bestemmelse. Unntaket er at det i offentlig sektor, privat helse med mer oftere oppgis fravik fra bestemmelsene om hvile per døgn sammenholdt med hvile per sju dager. I den videre diskusjonen ser vi fravik fra hviletidsbestemmelsene under ett og diskuterer nærmere hvilke virksomheter som har fravik, hvordan de har gått fram for å få dette, og hvilke erfaringer de har med disse prosessene for å få fravik.

Figur 3.8 (på neste side) viser andelen virksomheter blant dem med arbeidstidsordning utover ordinær dagtid som oppgir å ha fravik fra hviletidsbestemmelsene. Andelen er høyest blant større virksomheter i offentlig sektor, der nesten halvparten oppgir å benytte denne typen fravik, og der en av fire oppgir at dette er en av bestemmelsene (hviletid per døgn eller per sju dager). Denne typen fravik er mindre vanlig i de andre delene av arbeidslivet, inkludert mindre virksomheter i offentlig sektor. Men også blant mindre virksomheter i offentlig sektor og i privat sektor er det et betydelig mindretall som har avvik fra en av eller begge hviletidsbestemmelsene.

Figur 3.8 Andel virksomheter med fravik fra hviletidsbestemmelsene. Virksomheter med arbeidstidsordning som innebærer arbeid utover ordinær dagtid og/eller innarbeidingsordning. Etter eier og størrelse. Prosent.



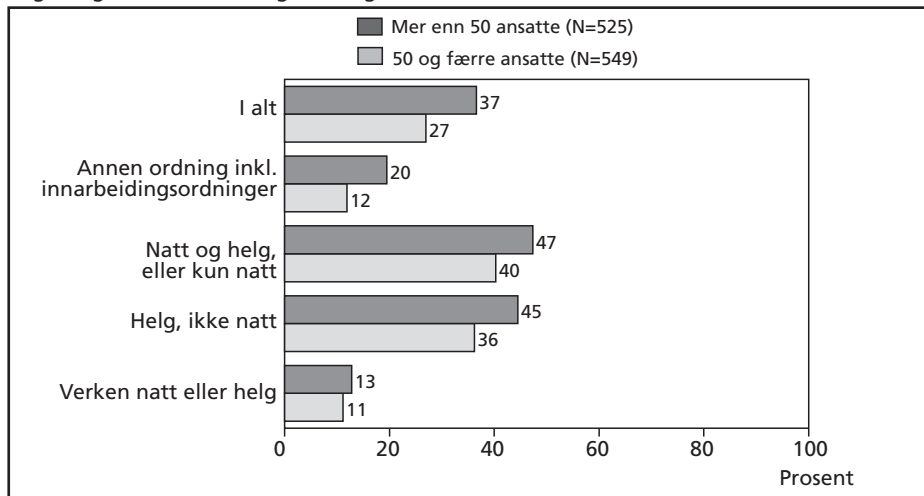
Vi ser også på om det er spesielle typer arbeidstidsordninger som forutsetter fravik fra hviletidsbestemmelsene. Vi benytter her inndelingen fra figur 3.6, men har i tillegg tatt inn en kategori som omfatter innarbeidingsordninger uten at dette er knyttet til skift-/turnusordning eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid. Vi kan ikke knytte arbeidstidsordning og spørsmålet om hviletid direkte sammen siden en virksomhet kan ha flere ordninger. Figur 3.9 baserer seg på den mest vidtgående ordningen, i betydningen at natt- og helgearbeid betraktes som mer vidtgående enn arbeid på kveldstid.

Figur 3.9 viser at fravik fra hviletidsbestemmelsene først og fremst er knyttet til arbeidstidsordninger som innebærer arbeid om natten eller i helgene. Dette er ikke overraskende siden det er i denne typen ordninger at vakter kan legges slik at kravene om et visst antall timers hvile ikke oppfylles. Der man har arbeidstidsordninger som både omfatter natt- og/eller helgearbeid, oppgir mellom 40 og 50 prosent av virksomhetene at de har fravik fra arbeidsmiljølovens hviletidsbestemmelser.

Slike fravik er mest vanlige i offentlig sektor, og sykehus, sykehjem og andre deler av helse- og sosialsektoren peker seg ut som bransjer der denne typen fravik forekommer. Vi har imidlertid ikke nok intervjuer til å gå nærmere inn på bransjevis variasjon.

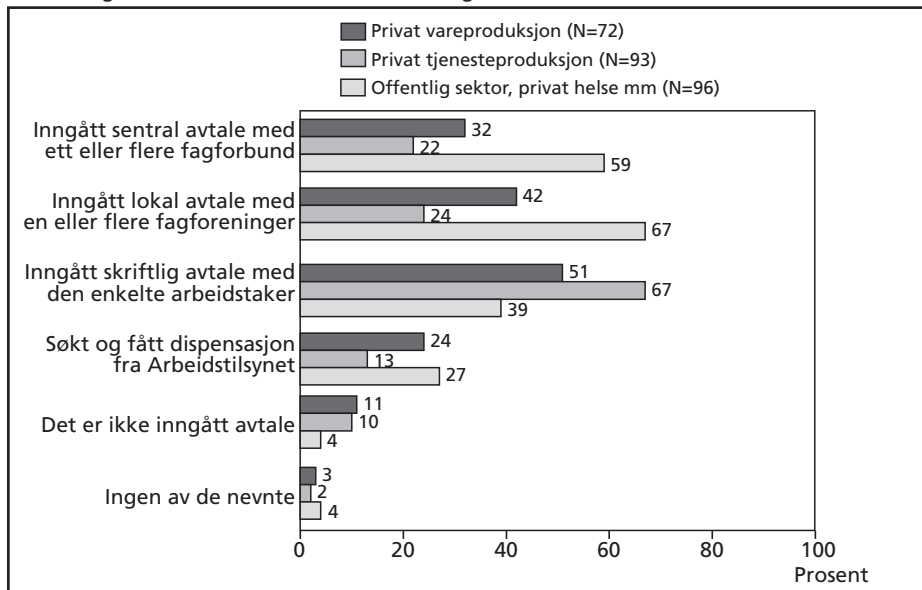
Et annet spørsmål er om denne typen fravik i særlig grad kan knyttes til bruk av innarbeidingsordninger (langvakter). Datamaterialet tillater ikke detaljerte nedbrytninger, men det synes som om denne typen ordninger øker sannsynligheten for å ha fravik fra hviletidsbestemmelsene. Men de fleste som har fravik fra hviletidsbestemmelsene, har ikke det som betegnes om innarbeidingsordning.

Figur 3.9 Andel virksomheter med fravik fra hviletidsbestemmelsene etter størrelse og type arbeidstidsordning. Virksomheter med arbeidstidsordning som innebærer arbeid utover ordinær dagtid og/eller innarbeidingsordning. Prosent.



Vår neste problemstilling er hvordan virksomheter med fravik fra hviletidsbestemmelsene går fram for å oppnå dette (figur 3.10). Vi stilte et standardisert sett av spørsmål, som også inneholdt svaralternativer som ikke er i samsvar med lovens bestemmelser

Figur 3.10 I forbindelse med at arbeidstakerne av og til får mindre hviletid, har dere gjort noe av det følgende... Etter sektor. Flere svar mulige. Prosent.



(her: individuell avtale, avtale med Arbeidstilsynet eller ingen avtale). Formålet med å ha et bredt spekter av svaralternativer var å ikke avgrense svarene ut fra en fasit av hva som er lovlig, og å ha et sett svaralternativer som kunne benyttes også i forbindelse med andre typer fravik (jf. diskusjonen utover i kapittelet). Fravik fra hviletidsbestemmelsene forutsetter avtale med fagforening/fagforbund.¹³

Det må understrekes at antall virksomheter med fravik fra hviletidsbestemmelsene er ganske lavt, noe som også gir en vesentlig feilmargin når vi ser på hvordan denne gruppen fordeler seg på spørsmålet om framgangsmåte. Vi kan likevel med tilstrekkelig statistisk sikkerhet fastslå at offentlig sektor i større grad enn privat vare- og tjeneste-produksjon inngår avtaler med fagforening/fagforbund både på sentralt og lokalt nivå. Det er mange som oppgir at det er inngått skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker, og også en god del som oppgir å ha søkt og fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet.

Av de virksomhetene som oppgir å ha fravik fra hviletidsbestemmelsene, oppgir to av tre at de har avtale om dette med fagforening/fagforbund (lokal eller sentral avtale). Det er i all hovedsak mindre bedrifter (under 50 ansatte) i privat sektor som oppgir at dette *ikke* reguleres gjennom sentral eller lokal avtale. I denne gruppen oppgir om lag 60 prosent at fravik fra hviletidsbestemmelsene ikke reguleres gjennom avtale med fagforening, og andelen er særlig høy blant virksomheter med under 25 ansatte. Nesten halvparten av virksomhetene som oppgir at de ikke har avtale med fagforening i tilknytning til hviletidsbestemmelsene, kommer fra varehandel eller hotell- og restaurantbransjen.

I virksomheter som omfattes av tariffavtale (tariffdekket), er andelen som oppgir at hviletid reguleres gjennom lokal eller sentral avtale, generelt høy (85–90 prosent i offentlig sektor og blant store virksomheter i privat sektor). Unntaket er mindre virksomheter i privat sektor, der vi også blant tariffbundne bedrifter finner en god del som benytter fravik fra hviletidsbestemmelsene uten at dette reguleres gjennom avtale med fagforening.

Arbeidstilsynet har en mer begrenset adgang til å innvilge fravik fra hviletidsbestemmelsene for daglig og ukentlig hvile samt reglene om rett til fri på søndager og helligdager. Dette gjelder i situasjoner med lang reisevei mellom arbeidssted og bosted (§ 10-12 (6)) og ved arbeid helt eller delvis av passiv karakter (10-12 (7)). I begge tilfeller forutsettes det at arbeidstakerne sikres kompensierende hvile eller annet passende vern. Sistnevnte er avgrenset til helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkningsarbeid. Arbeidstilsynet kan ikke gi samtykke hvis partene selv har kompetanse til å inngå avtale

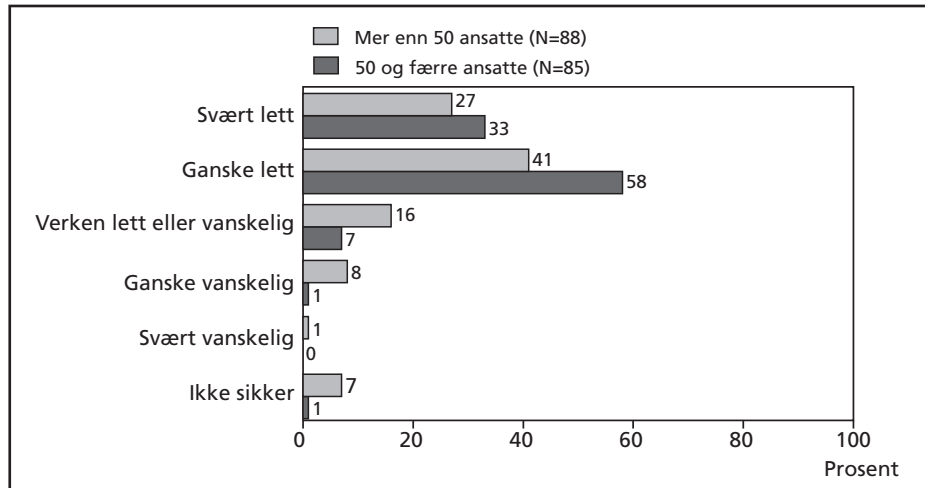
¹³ Unntaket er når fravik er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Da kan ansattes representanter inngå denne typen avtale med (andre) representanter for de ansatte. Slike avtaler skal være skriftlige. Vi kan anta at slike situasjoner ikke vil utgjøre noen vesentlig del av svarene i denne undersøkelsen.

(fagforbund eller fagforening med innstillingsrett).¹⁴ Bestemmelsene som omhandler Arbeidstilsynets rolle, ble endret i 2005 (adgangen til å gi fravik ble fjernet) og fra 1.1.2007 (det ble åpnet for en begrenset adgang).

Vi vet ikke om de som har oppgitt søknad til Arbeidstilsynet, refererer til tilfeller der Arbeidstilsynet har gitt dispensasjon, om dette er etterslep fra tidligere tider (før 2005), om man oppgir dette «for sikkerhets skyld» eller fordi man misforstår fordi man har søkt Arbeidstilsynet om andre typer fravik. De fleste virksomheter som oppgir å ha søkt Arbeidstilsynet om dispensasjon, har i tillegg inngått avtale med lokal eller sentral fagforening/forbund. Avtale med Arbeidstilsynet synes derfor ikke å være et alternativ til å inngå avtale med fagforening/forbund. Dette er i tråd med forventningene ut fra bestemmelsene i lovverket.

De virksomhetene som hadde inngått lokale avtaler med fagforeningene om fravik fra hviletidsbestemmelsene, ble fulgt opp med et spørsmål om hvor lett eller vanskelig det hadde vært å få til en slik avtale. Siden det er ganske få som har slike lokale avtaler, er det ikke mulig å se resultatene fordelt på de tre bransjene, men vi kan sette dem i sammenheng med antall ansatte. Dette er vist i figur 3.11.

Figur 3.11 Vurdering av hvor lett eller vanskelig det var å få til en avtale med lokal fagforening om avvik fra hviletidsbestemmelsen etter virksomhetsstørrelse. Prosent.



Som det går fram av figur 3.11, er det få indikasjoner på at de som har inngått lokale avtaler, mener at det har vært vanskelig å få dette til. Det er en viss indikasjon på at virksomheter med mer enn 50 ansatte i noe større grad enn de med 50 ansatte eller

¹⁴ Johansen & Stueland (red.), 2011:398–401. EUs arbeidstidsdirektiv fastsetter kravene til hviletid, og direktivet legger føringer på hvordan fravik kan fastsettes.

mindre mener det har vært vanskelig. Men fortsatt er det kun 9 prosent av dem med mer enn 50 ansatte som mener at det har vært svært eller ganske vanskelig å få dette til.

Hva gjør så virksomheter som ikke har inngått avtale med fagforening/fagforbund om fravik fra hviletidsbestemmelsene? Kun et lite mindretall oppgir at de har søkt til Arbeidstilsynet. De øvrige oppgir enten skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker eller ingen avtale. Avtaler med den enkelte arbeidstaker benyttes også i en del tilfeller der virksomheten inngår avtale med fagforening/fagforbund, og synes dermed å supplere slike avtaler.

Betyr dette at en vesentlig del av mindre virksomheter i privat sektor systematisk fraviker arbeidsmiljølovens bestemmelser om hviletid i den forstand at man praktiserer fravik uten å ha inngått avtale om dette? Undersøkelsen peker i den retning og kan tyde på at en god del bedriftsledere ikke kjenner lovverket og oppfatter at det er tilstrekkelig å innhente aksept fra den eller de arbeidstakerne det gjelder. Det er svært få av dem som praktiserer fravik uten å ha avtale, som oppgir at de har forsøkt å forhandle fram en slik avtale. Grunnen til at man står uten avtale, er dermed enten at man ikke har fagforening på arbeidsplassen, eller at man av ulike årsaker ikke har forsøkt å få til en slik avtale.

Oppsummering

- I gruppen av virksomheter *med* skift-, turnus- eller andre arbeidstidsordninger utover ordinær dagtid oppgir mellom 24 prosent (50 og færre ansatte) og 29 prosent (mer enn 50 ansatte) av virksomhetene at de fraviker fra hviletidsbestemmelsene. Denne typen fravik er mest vanlig blant større virksomheter i offentlig sektor og benyttes i forbindelse med arbeidstidsordninger som omfatter natt- og helgearbeid.
- To av tre virksomheter med denne typen fravik oppgir at de har inngått avtale med fagforening/forbund, det vil si lokal og/eller sentral avtale. I tariffbundne virksomheter er andelen med lokal eller sentral avtale høy, dog med et unntak for mindre virksomheter i privat sektor.
- Det er kun et mindretall av dem som har lokal avtale om fravik, som svarer at det har vært vanskelig å komme fram til en slik avtale. Inntrykket er dermed at de som har forhandlet, har kommet rimelig greit til enighet.
- Et mindretall oppgir å ha søkt og oppnådd dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Dette framstår ikke som et alternativ til å inngå lokal eller sentral avtale om fravik siden flertallet også oppgir å ha avtale.
- Virksomheter som verken har sentral eller lokal avtale om fravik fra hviletidsbestemmelsene, oppgir at de enten har inngått avtale med den enkelte ansatte, eller at dette

ikke reguleres gjennom avtale. Kun et lite mindretall viser til at de har søkt og fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet.

- Det er i all hovedsak mindre virksomheter i privat sektor som oppgir at fravik fra hviletidsbestemmelsene ikke reguleres av avtale med fagforening/fagforbund. Blant virksomheter i privat sektor med 50 og færre ansatte oppgir om lag 60 prosent at fravik fra hviletidsbestemmelsene verken reguleres i sentral eller lokal avtale. Andelen er særlig høy blant virksomheter med under 25 ansatte.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

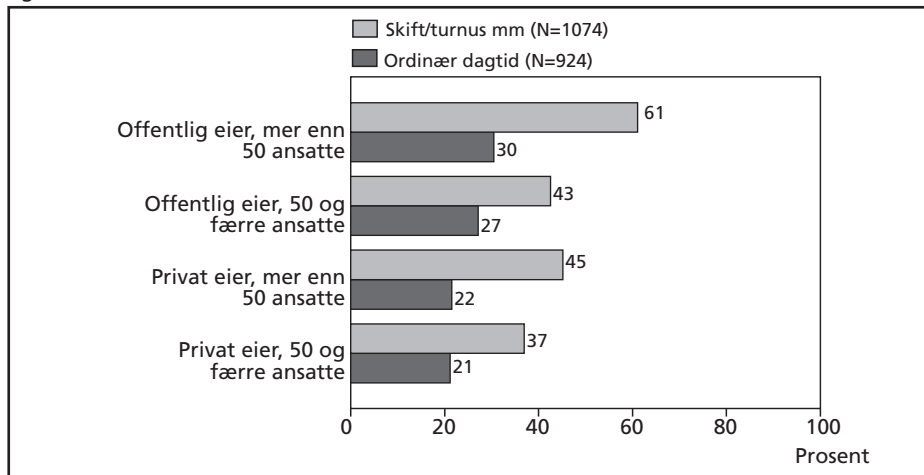
Vi skal nå se nærmere på dem som har oppgitt at de har en arbeidstidsordning der arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. Gjennomsnittsberegning vil i mange tilfeller innebære et fravik fra bestemmelsene om lengden av daglig (9 timer) og ukentlig (48 timer) arbeidstid, selv om man også kan gjennomsnittsberegne arbeidstiden innenfor lovens ramme for daglig og ukentlig arbeidstid. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om gjennomsnittsberegning åpner for fravik fra daglig og ukentlig arbeidstid basert på godkjenning fra arbeidstakerorganisasjon med innstillingsrett (sentrale fravik), avtale med lokal fagforening (lokal avtale), ved søknad til Arbeidstilsynet (i særskilte tilfeller) og gjennom individuell avtale. Ved individuell avtale kan arbeidstiden gjennomsnittsberegnes innenfor rammen av 9 timer per dag / 48 timer per uke over en periode på maksimalt 8 uker.

Spørsmålet om gjennomsnittsberegning ble både stilt til virksomheter med skift- og turnusordninger med videre og til virksomheter med arbeidstidsordning basert på ordinær dagtid.

I figur 3.12 viser vi andelen virksomheter med gjennomsnittsberegning etter sektor (privat/offentlig eier) og størrelse. Vi viser til figur 3.7 for en fordeling etter bransje. Virksomheter med skift- og turnusordninger eller andre ordninger som innebærer arbeid utover ordinær dagtid, og virksomheter med ordinær dagtid (kl. 06–18) vises hver for seg (dette må gjøres slik på grunn av utvalgsplanen).

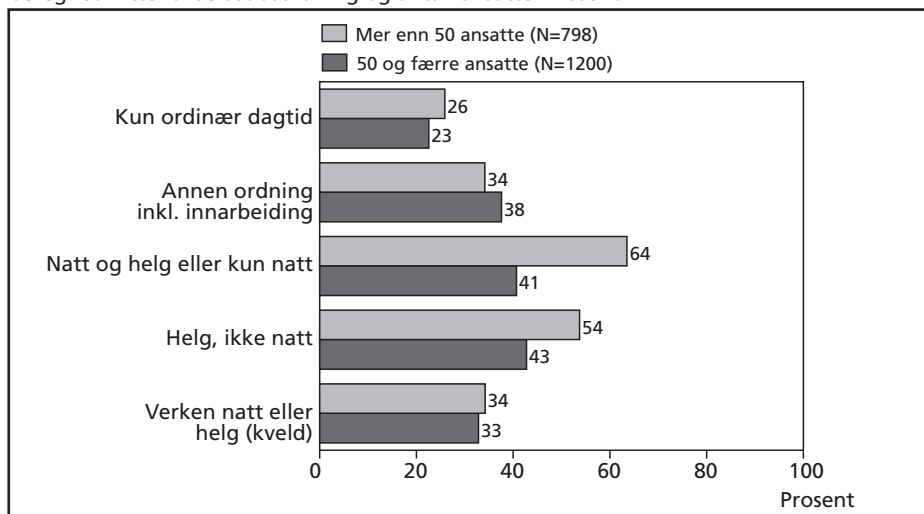
Gjennomsnittsberegning er langt vanligere i virksomheter som har en form for skift- eller turnusordning. Mens mellom 20 og 30 prosent av virksomheter med ordinær dagtid oppgir at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes, er andelen på om lag 40 prosent i virksomheter med skift- eller turnusordning. I store virksomheter i offentlig sektor er andelen høyere, drøye 60 prosent.

Figur 3.12 Andel virksomheter som har en arbeidstidsordning der arbeidstiden blir gjennomsnittsberegnet etter om virksomheten har skift/turnus mv. eller kun ordinær dagtid. Etter eier og størrelse. Prosent.

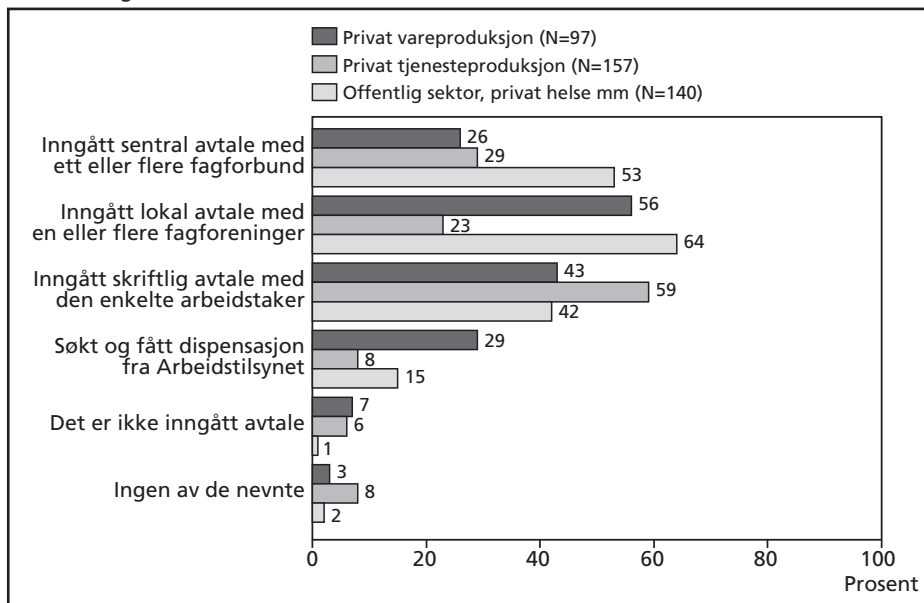


I figur 3.13 ser vi at gjennomsnittsberegning i særlig grad benyttes i forbindelse med arbeidstidsordninger som involverer natt- og helgearbeid i store virksomheter. Gjennomsnittsberegning oppgis aller oftest av virksomheter med tredelt turnus og todelt turnus som omfatter helg (vises ikke).

Figur 3.13 Omfatter den arbeidstidsordningen dere har, at arbeidstiden blir gjennomsnittsberegnet? Etter arbeidstidsordning og antall ansatte. Prosent.



Figur 3.14 I forbindelse med at dere gjennomsnittsberegner arbeidstiden, har dere gjort noe av det følgende ... Virksomheter med skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid. Etter sektor. Prosent.



Også for virksomheter med gjennomsnittsberegning ble det kartlagt hvordan de hadde gått fram for å oppnå en ordning med gjennomsnittsberegning. Figur 3.14 viser om virksomhetene med gjennomsnittsberegning har inngått avtaler om dette og i så tilfelle med hvem. Figuren omfatter virksomheter med skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid.

Figur 3.14 viser mye av det samme mønsteret som vi så for dem som praktiserte avvik fra hviletidsbestemmelse (figur 3.10); virksomheter i det offentlige, inkludert private bedrifter innen helse med mer, har utstrakt bruk av sentrale og lokale avtaler. I privat vareproduksjon svarer også halvparten av dem som har en arbeidstidsordning med gjennomsnittsberegning, at de har en lokal avtale om dette. I privat tjenesteproduksjon er det fortsatt individuelle avtaler med de ansatte som dominerer. Innen privat vareproduksjon er det også en god del som oppgir at de har søkt Arbeidstilsynet om tillatelse.

Vi stilte tilsvarende spørsmål til virksomheter som har arbeidstiden lagt til ordinær dagtid. Her er antallet intervjuer lavt, og vi nøyer oss derfor med å referere hovedtendensen. I denne gruppen er det et stort innslag av individuelle avtaler med den enkelte arbeidstaker. Unntaket er virksomheter i offentlig sektor. Her benyttes avtaler med fagforening/fagforbund på sentralt eller lokalt nivå i et betydelig omfang.

Hvem er det så som har lokal eller sentral avtale om gjennomsnittsberegning? Store virksomheter og virksomheter i offentlig sektor har i hovedsak inngått sentral og/eller lokal avtale om gjennomsnittsberegningen. Dette gjelder uavhengig av hvilken type

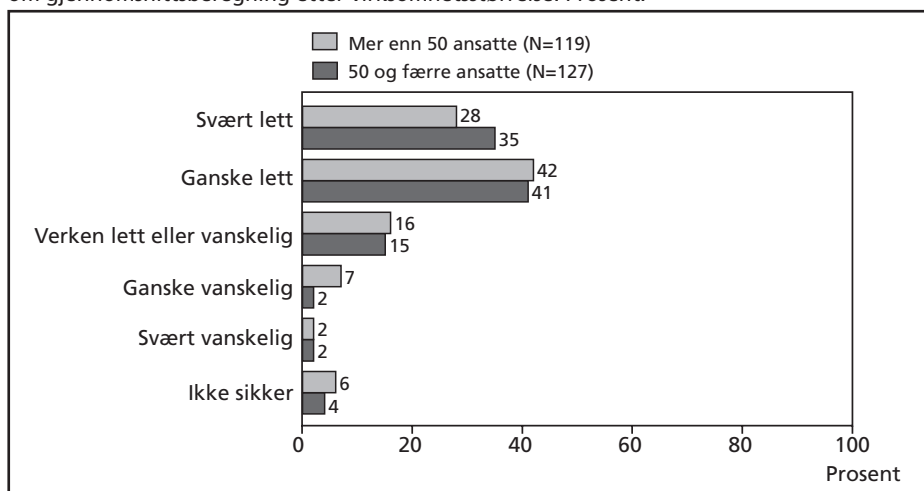
arbeidstidsordning de har (natt, helg osv.). Blant mindre virksomheter i privat sektor er denne typen avtale mindre vanlig. I virksomheter som omfattes av tariffavtale (tariffdekkede virksomheter), oppgir en høy andel at lokal eller sentral avtale regulerer gjennomsnittsberegningen. Men på samme måte som for fravik fra hviletidsbestemmelser finner vi en god del tariffbundne mindre bedrifter i privat sektor som benytter gjennomsnittsberegning uten lokal eller sentral avtale.

De som har søkt til Arbeidstilsynet, oppgir i flertallet av tilfellene at de også har sentrale eller lokale avtaler knyttet til gjennomsnittsberegning, og det er også lokal fagforening til stede i et flertall av disse virksomhetene.

Andelen som verken har avtale med fagforening/forbund eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet, er høy blant mindre virksomheter i privat sektor. Her oppgir drøye halvparten av alle med gjennomsnittsberegning at de (kun) har individuelle avtaler, eller at det ikke er inngått avtale. Her er det med andre ord samme mønster som for fravik fra hviletidsbestemmelsene. Vi minner om at det er mulig å gjennomsnittsberegne arbeidstiden uten å fravike bestemmelsene om maksimal daglig og ukentlig arbeidstid. I motsetning til situasjoner med fravik fra hviletidsbestemmelsene kan vi derfor ikke slutte at manglende avtale/godkjenning innebærer at man ikke følger kravene i lovverket.

Virksomheter som har lokal avtale med fagforeningen om gjennomsnittsberegning, ble så stilt spørsmål om hvor lett eller vanskelig det var å få til en slik avtale. Dette spørsmålet ble kun stilt til dem som hadde en skift-/turnusordning, innarbeidingsordning eller annen ordning med arbeidstid utover ordinær dagtid. Svarene er vist i figur 3.15.

Figur 3.15 Vurdering av hvor lett eller vanskelig det var å få til en avtale med lokal fagforening om gjennomsnittsberegning etter virksomhetsstørrelse. Prosent.



Av figur 3.15 går det fram at det for gjennomsnittsberegning ikke har vært vesentlige vanskeligheter med å få til den avtalen bedriftene har med de lokale fagforeningene. Det er en viss tendens til at bedrifter med mer enn 50 ansatte synes det har vært noe tyngre å få til de lokale avtalene, enn hva de med 50 ansatte eller færre mener. Forskjellene er imidlertid små, og hovedbildet av at de som har slik avtale, ikke synes prosessen fram mot avtalen har vært spesielt vanskelig, holder seg.

Totalt var det 19 av respondentene som oppga at det var vanskelig å få en ordning på plass. Det lave antallet gjør at det ikke gir mening i å presentere tall, men flertallet trakk fram at de tillitsvalgte ikke ønsket ordningen, og/eller at ordningen ble for kostbar på grunn av krav om kompensasjon. Flertallet var virksomheter i offentlig sektor, blant annet innen helse og sosial omsorg.

De som *ikke har lokal eller sentral avtale om gjennomsnittsberegning* (men praktiserer gjennomsnittsberegning), ble spurt om de hadde forsøkt å inngå slik avtale. Sammenlignet med det å ha individuelle avtaler eller tillatelse fra Arbeidstilsynet vil en lokal avtale innebære at perioden for gjennomsnittsberegning øker, og at virksomheten kan gjennomsnittsberegne innenfor en ramme på 54 timer per uke i stedet for 48 timer, som er grensen når avtalen kan inngås individuelt med arbeidstakeren. Grensen for daglig arbeidstid øker fra ni timer til ti timer ved lokal avtale. Formålet med spørsmålet var å se om virksomhetene ønsket slike avtaler uten å få det til og derfor måtte gå fram på andre måter.

Det er svært få som oppgir at de har forsøkt å inngå slik avtale uten å lykkes (5 respondenter av drøye 120), og det er derfor ikke mulig å si noe om hvorfor disse ikke fikk det til. De fleste sier enten at de ikke har forsøkt, eller at det ikke er noen fagforening på arbeidsplassen. Det synes dermed ikke som om nei fra lokal fagforening er noen vesentlig årsak til at det ikke finnes lokale avtaler om gjennomsnittsberegning.

På tilsvarende måte ble de som praktiserte gjennomsnittsberegning, spurt *hvorfor de ikke hadde søkt Arbeidstilsynet om dispensasjon*. Spørsmålet ble kun stilt til dem som oppga at de ikke hadde slik dispensasjon. Kun 10 prosent av gruppen hadde vurdert en slik søknad. På et oppfølgingsspørsmål om hvorfor de likevel *ikke* hadde sendt en slik søknad, varierte svarene. En god del hadde inngått avtale med fagforening. Det var imidlertid få som begrunnet manglende søknad med at de regnet med at de ikke ville få innvilget dispensasjon, eller at dispensasjon var for usikkert. Svært få av dem som praktiserte gjennomsnittsberegning uten avtale, hadde vurdert å søke til Arbeidstilsynet. Det kan være flere forklaringer på dette: at ordningen de har, ikke krever dispensasjon, eller at virksomheten ikke kjenner til regelverket.

Oppsummering

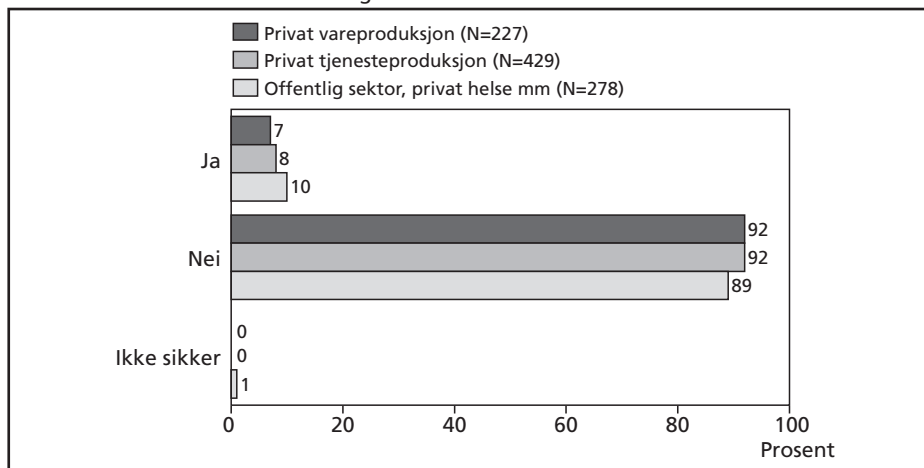
- Innslaget av gjennomsnittsberegning varierer betydelig mellom virksomheter med og uten arbeidstidsordninger som strekker seg utover ordinær arbeidstid. Mellom 20 og 30 prosent av virksomheter med ordinær dagtid har gjennomsnittsberegning, mot om lag 40 prosent i virksomheter med skift- eller turnusordning.
- Store virksomheter i offentlig sektor skiller seg ut ved at mange benytter gjennomsnittsberegning; andelen her er om lag 60 prosent.
- Gjennomsnittsberegning benyttes oftest av virksomheter med natt- og/eller helgearbeid.
- Flertallet av virksomhetene med gjennomsnittsberegning har inngått sentral eller lokal avtale om dette. I offentlig sektor er en kombinasjon av lokale og sentrale avtaler ganske vanlig, men også en del virksomheter i privat sektor oppgir at dette reguleres gjennom sentral avtale.
- Om lag 10 prosent av virksomhetene med gjennomsnittsberegning har søkt Arbeidstilsynet om dette. Andelen er like høy blant dem med sentral og/eller lokal avtale, som blant dem uten avtale. Søknad til Arbeidstilsynet framstår dermed ikke som et alternativ til å inngå avtale med lokal eller sentral fagforening/forbund.
- Små virksomheter i privat sektor benytter ofte gjennomsnittsberegning uten at de har inngått lokal eller sentral avtale. En god del av disse er ikke tariffdekket, men også virksomheter med tariffavtale og tillitsvalgte benytter ofte gjennomsnittsberegning uten å inngå avtale om dette.
- Virksomheter som verken har dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller lokal/sentral avtale, sier i hovedsak at de inngår skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker om gjennomsnittsberegning. Et mindretall i denne gruppen (om lag 30 prosent) oppgir at det ikke inngås noen form for avtale.
- De som har inngått lokal avtale, oppgir i all hovedsak at det ikke har vært vanskelig å oppnå avtale. På samme måte sier de som ikke har søkt til Arbeidstilsynet, at slik søknad ikke har vært aktuell. Det er få indikasjoner på at man unngår å søke til Arbeidstilsynet fordi en slik prosess er krevende eller usikker.

Arbeid oftere enn annenhver søndag

Arbeidsmiljøloven bestemmer at arbeidstakere skal ha fri annenhver søndag og helgedag (§ 10-8 (4)). Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at dette kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 26 uker, slik at kravet om annenhver søndag oppfylles over perioden. Arbeidsmiljøloven fastsetter at arbeidstakeren skal ha fri minst

hver tredje søndag også ved avtale om gjennomsnittsberegning. Det kan også inngås avtale med tillitsvalgt i virksomhet med tariffavtale om denne typen gjennomsnittsberegning, mens Arbeidstilsynet ikke har kompetanse til å samtykke i denne typen gjennomsnittsberegning.

Figur 3.16 Andel virksomheter med skift/turnus mv. som praktiserer en ordning der noen arbeider mer enn annenhver søndag. Etter sektor. Prosent.



Virksomheter med skift, turnus med videre ble spurt om virksomhetens arbeidstidsordning innebærer at noen av arbeidstakerne arbeider mer enn annenhver søndag. I underkant av 10 prosent av de angjeldende virksomhetene oppga å ha en slik ordning (figur 3.16). Det er ingen vesentlige forskjeller mellom ulike bransjer, men store virksomheter i offentlig sektor har noe oftere enn andre en slik ordning. I tillegg finner vi en opphopning i bransjekoden «religiøse organisasjoner», og en god del av virksomhetene med en slik ordning har arbeidstakere som langpendler.

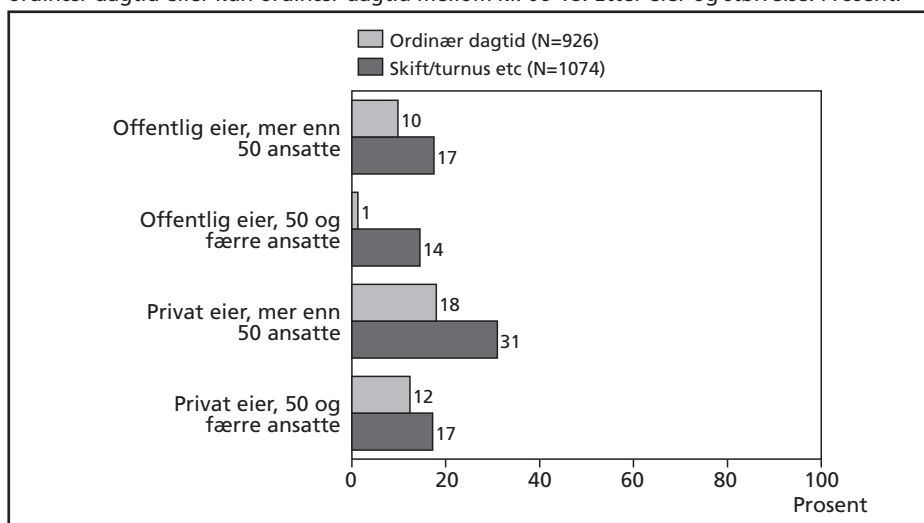
Utvidet overtid

Arbeidsmiljøloven setter grenser for overtidsarbeid; overtidsarbeidet må ikke overstige 10 timer i løpet av 7 dager, 25 timer i 4 sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker (§ 10-6 (4)). Bestemmelsen kan fravikes gjennom avtale med tillitsvalgt i virksomhet som er bundet av tariffavtale, og ved søknad til Arbeidstilsynet.

Virksomhetene ble spurt om de praktiserte en ordning med utvidet overtid, og det ble referert til overtidsgrensene for sju dager, fire uker og den årlige rammen. Spørsmålet ble stilt både til virksomheter med skift/turnus med mer og til virksomheter med ordinær dagtid. Det ble understreket at vi ikke var opptatt av hvilken arbeidstid ledere og ansatte i særlig uavhengige stillinger hadde.

Andelen som oppga at de har en ordning med utvidet overtid, vises i figur 3.17. Her ser vi de ulike typene fravik under ett.

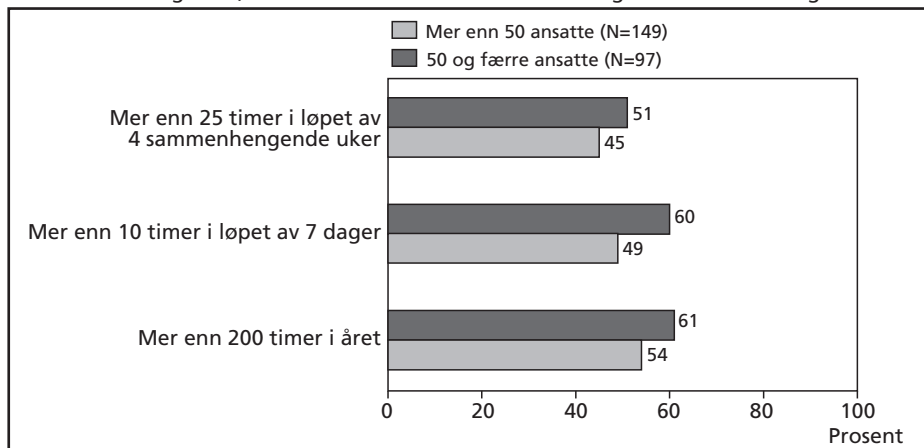
Figur 3.17 Andel virksomheter som har en arbeidstidsordning med utvidet overtid. Etter om virksomheten har arbeidstidsordning med skift/turnus, annen ordning med arbeidstid utover ordinær dagtid eller kun ordinær dagtid mellom kl. 06-18. Etter eier og størrelse. Prosent.



Figur 3.17 viser at større virksomheter i privat sektor oftest oppgir å ha fravik fra overtidsbestemmelsene (utvidet overtid). Dette gjelder særlig i tilfeller der virksomheten har en arbeidstidsordning som omfatter skift, turnus eller andre ordninger med arbeidstid utover ordinær dagtid. Det er et generelt trekk at utvidet overtid er mer vanlig i virksomheter med skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid, og at slike ordninger er mer vanlig i store virksomheter. Det er derimot ingen systematiske forskjeller innad i gruppen med ulike typer skift- eller turnusordning.

For gruppen virksomheter som har skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid, er antallet svar så stort at vi kan se nærmere på hvilke typer fravik fra overtidsbestemmelsene som benyttes. Dette er vist i figur 3.18, der det framgår at alle de tre ordningene med utvidet arbeidstid praktiseres. En del virksomheter har mer enn en type utvidet overtid, og dette gjelder særlig større virksomheter. For virksomheter med ordinær dagtid er gruppen med fravik så liten at vi ikke presenterer tall. Hovedtendensen her er at den mest vanlige ordningen er utvidet overtid over en uke, det vil si ordninger som skal svare på kortvarige behov for ekstra arbeidsinnsats.

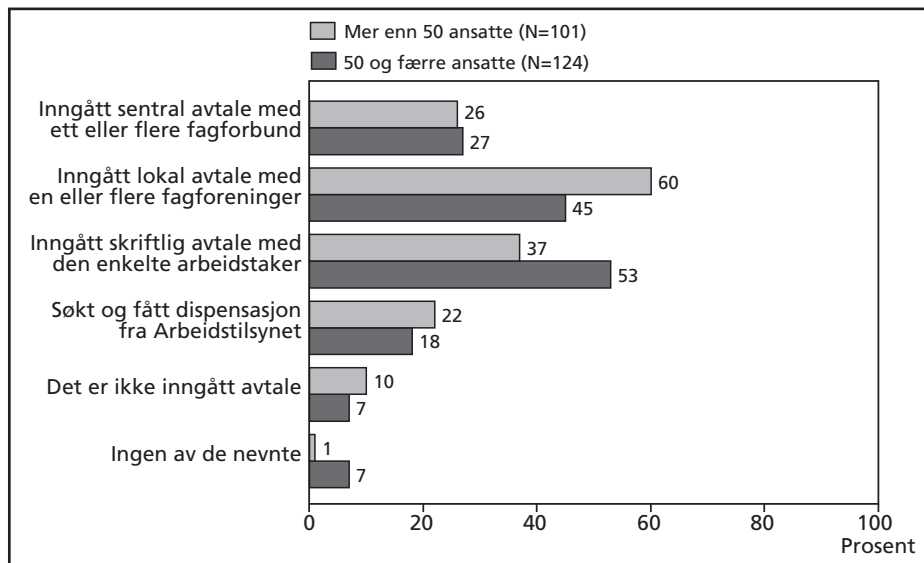
Figur 3.18 Praktiseres noen av de følgende ordningene for utvidet overtid...? Virksomheter med utvidet overtid og skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid. Prosent.



De virksomhetene som praktiserte utvidet overtid, ble også spurt om de hadde inngått avtaler om dette (figur 3.19). Figur 3.19 viser at de største virksomhetene (mer enn 50 ansatte) i større grad enn de minste (50 ansatte eller mindre) har inngått lokale avtaler med en eller flere fagforeninger. De minste har i større grad inngått skriftlige avtaler med den enkelte ansatte. Figur 3.19 viser også at det blant virksomheter med skift/turnus er en betydelig andel i begge kategorier som har søkt og fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Blant virksomheter som kun praktiserer ordinær dagtid (figur ikke vist), er det langt færre som har søkt og fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet. En mulig forklaring er at fravik fra overtidsbestemmelsene her er mer sporadiske enn hos virksomheter som har mer komplekse arbeidstidsordninger. Dette har vi imidlertid ikke mulighet for å kontrollere nærmere.

For å kunne praktisere en ordning med utvidet overtid kreves det enten en avtale med fagforening eller en dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Det er likevel en betydelig andel av virksomhetene som oppgir at de kun har individuelle avtaler, eller at det ikke finnes noen avtale (om lag en av tre). Andelen er høyest i mindre virksomheter i privat sektor, mens større virksomheter langt oftere oppgir å ha enten avtale eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet.

Figur 3.19 I forbindelse med at dere har utvidet overtid, har dere gjort noe av det følgende? Virksomheter med skift-, turnus og annen ordning med arbeidstid utover ordinær dagtid. Etter størrelse. Prosent.



Oppsummering

- Andelen virksomheter som oppgir å benytte utvidet overtid, varierer etter sektor, størrelse og arbeidstidsordning. Utvidet overtid er mer vanlig i privat enn offentlig sektor, mer vanlig i større virksomheter og i virksomheter som har en arbeidsordning som fraviker fra ordinær dagtid (kl. 06–18).
- Utvidet overtid er aller mest vanlig i større virksomheter i privat sektor som har skift-/turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid. Her benytter om lag en av tre virksomheter utvidet overtid. Vi finner alle typene utvidet overtid, og i store virksomheter er det ikke uvanlig å fravike fra flere av bestemmelsene.
- Mindre virksomheter i offentlig sektor med ordinær dagtid benytter i svært liten grad utvidet overtid.
- I privat sektor oppgir om lag halvparten av virksomhetene at det inngås sentral eller lokal avtale om utvidet overtid, mens tre av fire virksomheter i offentlig sektor har avtale om dette.
- En av fem virksomheter oppgir å ha søkt og fått tillatelse fra Arbeidstilsynet.
- Om lag en tredel har verken avtale eller søkt og fått tillatelse fra Arbeidstilsynet. Andelen er høyest blant mindre virksomheter i privat sektor.

3.3 Forsøk på å endre arbeidstidsordningene

Vi ønsket å kartlegge om virksomheter uten skift-/turnus- eller andre arbeidstidsordninger utover ordinær dagtid hadde forsøkt å innføre slike uten å få det til. Det ble derfor stilt et spørsmål som skulle fange opp slike mislykkede forsøk:

Har virksomheten i løpet av de siste fire år forsøkt å innføre en arbeidstidsordning med arbeidstid utenom ordinær dagtid eller på søn- og helligdager og ikke oppnådd dette?

Det viste seg at svært få av virksomhetene svarte ja på dette spørsmålet. Av de drøye 900 virksomhetene som fikk spørsmålet, svarte 99 prosent nei, og kun 10 stykker oppga at de hadde slike mislykkede forsøk.

3.4 Avslutning

I dette kapittelet har vi analysert svarene fra en spørreundersøkelse blant virksomheter der tematikken har vært fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Undersøkelsen omfatter virksomheter med fem og flere ansatte (men ti og flere ansatte i offentlig sektor, privat helse med mer). Problemstillinger har vært hvor mange virksomheter som har fravik, hvordan de har gått fram for å oppnå dette, og hvilke erfaringer de har. I dette avsluttende avsnittet ser vi på omfanget av fravik under ett, vi ser på hvordan ulike arbeidstidsordninger påvirker omfanget av fravik, og vi drøfter hvilken rolle det spiller om virksomheten har tariffavtale eller ikke. Avslutningsvis oppsummerer vi hovedfunn.

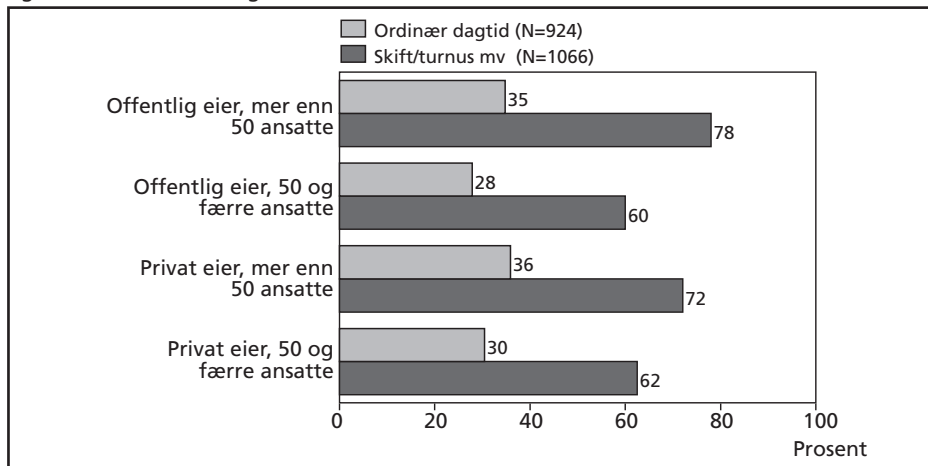
Omfanget av fravik i alt

I spørreundersøkelsen har vi sett på følgende bestemmelser i arbeidsmiljøloven som kan fravikes: hviletidsbestemmelsene (per døgn og per sju dager), grensene fra daglig og ukentlig arbeidstid (gjennomsnittsberegning), overtidsbestemmelsene og retten til fri annenhver søn- og helgedager. Noen virksomheter vil ha flere typer fravik, andre ingen, og i figur 3.20 viser vi andelen virksomheter i ulike kategorier som oppgir at de har ett eller flere fravik. Dette inkluderer bruk av gjennomsnittsberegning generelt, jf. at denne typen ordninger også kan benyttes innen rammen av arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidstid.¹⁵

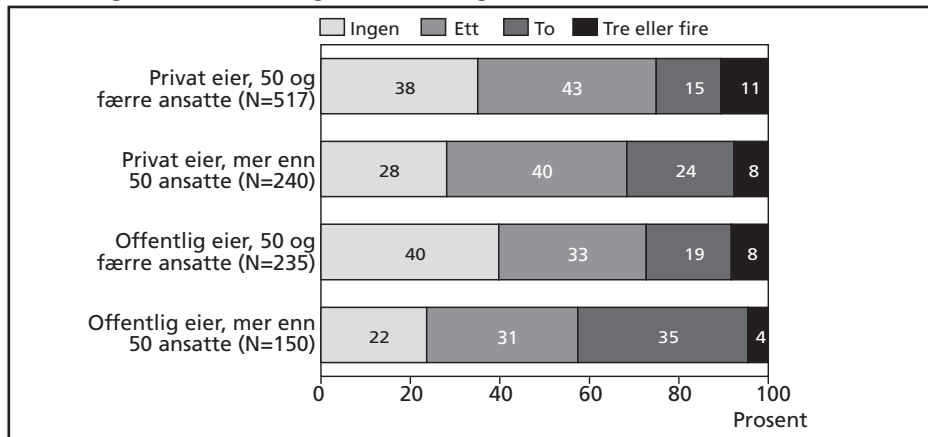
¹⁵ Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og utvidet overtid vil være aktuelle for alle typer virksomheter, mens fravik fra bestemmelsene om hviletid, inkludert søn- og helgedagsarbeid, kun er aktuelle for virksomheter som har en arbeidstidsordning som omfatter arbeid utover ordinær dagtid.

Et flertall av virksomheter med skift-, turnus- eller annen ordning med arbeidstid utover ordinær dagtid oppgir å fravike arbeidsmiljølovens bestemmelser på ett eller flere områder. Andelen er høyest blant virksomheter med mer enn 50 ansatte, og det er ikke vesentlige forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Blant virksomheter med ordinær dagtid oppgir om lag en tredel at de fraviker fra arbeidstidsbestemmelsene.

Figur 3.20 Andel virksomheter med ett eller flere fravik. Etter type arbeidstidsordning, sektor og størrelse. Etter eier og størrelse. Prosent.



Figur 3.21 Antall områder med fravik. Virksomheter med skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid. Etter eier og størrelse. Prosent.



Er det så slik at antall fravik (områder) varierer mellom ulike typer virksomheter? Her er det først og fremst relevant å spørre virksomheter som har en form for arbeidstidsordning som ikke følger ordinær dagtid. Mange av disse oppgir kun én type fravik, selv

om det ikke er uvanlig med fravik på to eller flere områder (figur 3.21). Det er særlig større virksomheter i offentlig sektor som skiller seg ut ved fravik på flere områder.

Type arbeidstidsordning, langpendlere og fravik

Figur 3.20 viser at fravik fra arbeidstidsbestemmelsene særlig forekommer i virksomheter som praktiserer skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid. I diskusjonene om de enkelte typene fravik har vi også vist at virksomheter med arbeidstidsordninger som omfatter natt og helg, i særlig grad rapporterer om at de har fravik fra lovens bestemmelser om gjennomsnittsberegning og hviletid (se figur 3.9 og 3.13).

Vi tar utgangspunkt i vårt samlemål på fravik og ser hvordan andelen med ett eller flere fravik varierer etter hvordan arbeidstiden er plassert. I store virksomheter der arbeidstiden omfatter helg og/eller natt, oppgir tre av fire at det forekommer fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det samme gjelder i mindre virksomheter der arbeidet omfatter helg, men uten natt (vises ikke).

Et annet spørsmål er om virksomheter som sysselsetter langpendlere, har behov for fravik. Lang reisevei kan være en begrunnelse for å fravike bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidstid. Andelen virksomheter som oppgir at de har langpendlere blant de ansatte, varierer og er høyest innen privat tjenesteyting (18 prosent). I øvrige sektorer er andelen i overkant av 10 prosent. Det er kun en svært liten del av virksomhetene i utvalget som har høy andel ansatte som langpendler, for de fleste dreier det seg om under 10 prosent av de ansatte (vises ikke).

I alle sektorer har virksomheter med langpendlere oftere fravik fra arbeidstidsbestemmelsene enn virksomheter som oppgir at ingen av de ansatte langpendler. Virksomhetene med langpendlere har også oftere ordninger med arbeidstid utover ordinær dagtid, blant annet innarbeidingsordninger (lange vakter). Disse bedriftene har også oftere flere typer fravik, inkludert økt sannsynlighet for fravik fra overtidsbestemmelsene.

Fagforening/tillitsvalgte

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om fravik fra arbeidstidsbestemmelsene bygger i stor grad på fravik gjennom lokal avtale med tillitsvalgt med tariffavtale eller gjennom avtale med fagforbund med innstillingsrett (§ 10-12 (4)). Vi har også sett at sentral eller lokal avtale er den vanligste måten å oppnå fravik på.

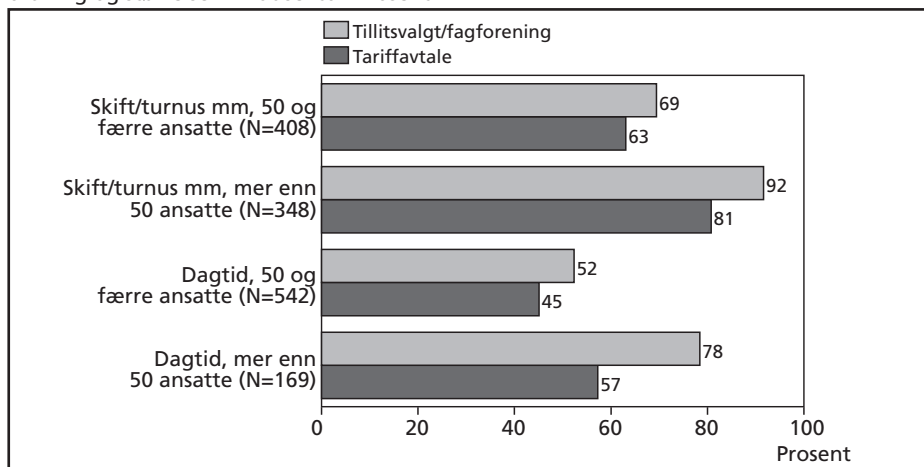
I offentlig sektor vil alle virksomheter være dekket av tariffavtale, og de aller fleste har også tillitsvalgt på arbeidsplassen. I privat sektor er det større variasjon. Figur 3.22 viser at flertallet av virksomhetene som har en arbeidstidsordning som innebærer skift, turnus eller annet arbeid utover ordinær dagtid, er dekket av tariffavtale og har

fagforening eller tillitsvalgt på plassen. Avtaledekningen er høyere i denne gruppen enn blant virksomheter som kun har ordinær dagtid, det samme gjelder tilstedeværelse av tillitsvalgt.

Hva betyr så tariffavtale eller ikke for omfanget av fravik og måten disse oppnås på? Når det gjelder disse forholdene, er antallet respondenter så lavt at vi må nøye oss med å referere hovedtendenser i materialet.

Det synes ikke å være noen klar sammenheng mellom det å være dekket av tariffavtale og det å fravike bestemmelsene om arbeidstid når vi kun ser på bedrifter i privat sektor. Slike fravik er ikke betinget av at virksomheten har tariffavtale. Også virksomheter uten tariffavtale oppgir at de har denne typen fravik. Dette gjelder overtidsbestemmelsene, hviletidsbestemmelsene så vel som bruk av gjennomsnittsberegning.

Figur 3.22 Har virksomheten tariffavtale og fagforening/tillitsvalgt? Etter type arbeidsordning og størrelse. Privat sektor. Prosent.



Derimot ser vi forskjeller i måten fravik fås i stand på. I offentlig sektor og blant virksomheter i privat sektor med tariffavtale reguleres vanligvis fravik gjennom avtale med fagforening/forbund (lokal eller sentral avtale). Dette gjøres ikke alltid slik, men denne typen avtaler gjelder for to tredeler av tilfellene i privat sektor. I offentlig sektor er andelen som oppgir at det inngås avtale, høyere. I virksomheter uten tariffavtale oppgir virksomhetene først og fremst at avvik reguleres gjennom skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker. Dette gjelder overtid, gjennomsnittsberegning og hviletid.

Erfaringer med lokale avtaler

Virksomheter som hadde inngått lokal avtale om gjennomsnittsberegning og fravik fra hviletidsbestemmelsene, fikk spørsmål om det hadde vært lett eller vanskelig å

inngå slike avtaler. Formålet med spørsmålet – som kun ble stilt til dem som har skift-, turnus- eller andre arbeidstidsordninger utover ordinær dagtid – var å avdekke om arbeidsgiver opplever det som krevende å få til slike avtaler. Vi stilte ikke spørsmål om sentrale avtaler siden virksomhetene med slike ordninger i hovedsak ikke har vært med på å forhandle fram disse.

Det viste seg å være svært få som svarte at det var vanskelig å oppnå slike avtaler. Selv om vi inkluderer dem som svarer «verken lett eller vanskelig», er andelen som rapporterer om utfordringer ved å inngå lokale avtaler, lav. Et visst unntak ser vi i store virksomheter i offentlig sektor, der en noe høyere andel enn ellers velger det nøytrale svaralternativet (verken lett eller vanskelig) eller sier at dette har vært vanskelig. Men også her er andelen som sier vanskelig, under 10 prosent.

Virksomhet som praktiserer fravik uten avtale

Undersøkelsen avdekker at en del virksomheter oppgir å ha fravik fra hviletidsbestemmelsene og fra overtidbestemmelsene uten å ha inngått avtale med fagforening om dette. Det er få av disse som oppgir at de har samtykke fra Arbeidstilsynet. Det samme gjelder gjennomsnittsberegning, men her er det en individuell avtaleadgang. Et klart mønster framtrer; mens offentlig sektor og større virksomheter i privat sektor oppgir at fravik reguleres gjennom sentral eller lokal avtale, svarer mange mindre virksomheter i privat sektor at de inngår avtaler med den enkelte arbeidstaker. Dette gjelder delvis virksomheter som oppgir at de er bundet av tariffavtale. Denne gruppen oppgir sjelden at de har søkt om og fått samtykke fra Arbeidstilsynet. Datamaterialet er for lite til at vi kan gå mer detaljert inn på hva som kjennetegner disse virksomhetene.

Dataene inneholder ikke tilstrekkelig detaljert informasjon til at vi kan fastslå om dette er praksis i strid med loven, om virksomheten har misforstått spørsmålet om hva et fravik er, eller om den som besvarer undersøkelsen, ikke kjenner til eventuelle avtaler som finnes. Tallmaterialet tyder likevel på at man i denne gruppen også vil finne en del virksomheter som praktiserer individuelle avtaler på områder der lovverket ikke åpner for fravik ut fra avtale med den enkelte arbeidstaker.

4 Dialog og avtaleprosess i lokale forhandlinger om fravik

Dette kapittelet bygger på en caseundersøkelse i åtte virksomheter og informantintervjuer i et utvalg bransjer eller sektorer. Gjennomgangen av casene er deskriptiv. Hvert case bygger på intervjuer gjennomført med representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Et unntak er en kort beskrivelse av situasjonen i skoleverket som bygger på den sentrale avtalen som er inngått her. En oversikt over casene og en begrunnelse for utvalget finnes i metodekapittelet foran. I kapittel 5 drøfter vi de sentrale funnene fra caseundersøkelsen.

4.1 Arbeidstidsavtaler i åtte virksomheter

I dette avsnittet beskriver vi erfaringer ulike virksomheter har med å inngå lokale avtaler om arbeidstidsordninger. I alle virksomhetene har vi snakket med en representant for arbeidsgiver og en tillitsvalgt. Som det vil framgå av casene, varierer driften fra virksomhet til virksomhet og dermed også de behov virksomhetene har for å inngå arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Dette gjør at utfordringene er ulike. Mange virksomheter inngår også sentral avtale med organisasjon med innstillingsrett (aml. § 10-12 (4)). Erfaringene knyttet til å inngå lokale avtaler må derfor ofte ses i lys av hvordan lokale avtaler samvirker med sentralt inngåtte avtaler. Vi har forsøkt å presentere synspunkter fra både arbeidsgivers og arbeidstakers side.

Aker Solutions

Aker Solutions har rundt 28 000 ansatte og driver en omfattende virksomhet innenfor utvikling, produksjon og servicetjenester overfor olje- og gassindustrien i hele verden. Beskrivelsen her er i hovedsak basert på den virksomheten Aker Solutions driver med innenfor vedlikehold og modifikasjon offshore (MMO). Denne virksomheten har rundt 4500 ansatte med arbeidsoppgaver innen engineeringstjenester, verft og mobile servicetjenester.

Aker Solutions utfører mange oppdrag ute hos kunder som innebærer reisevirksomhet. For operatørene benytter man da ofte rotasjonsordninger (for eksempel 14 dager på og 21 dager fri). Dette er en arbeidstidsordning som krever sentral avtale, det vil si avtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Bruken av slike avtaler er i dag delvis regulert innenfor Industriooverenskomsten og i Landsoverenskomsten for elektrofagene. I tillegg til ansatte som er tidvis på reise, har Aker Solutions en mobil arbeidsstyrke på rundt 400 ansatte som er omfattet av slike arbeidstidsavtaler.

I håndteringen av arbeidstidsordninger for operatørene opplever Aker Solutions de største utfordringene der det er nødvendig å få til et samspill mellom lokale og sentrale avtaleparter. Én utfordring oppstår når det er behov for å øke bemanningen ved verft som har en fast stab. Dette kan gjøres ved å benytte den mobile arbeidsstyrken internt i Aker Solutions. Den reiser til verftet og innkvarteres der under arbeidsperioden. Som mobil arbeidstaker med nattkvarter på arbeidsstedet vil disse arbeidstakerne gjøre krav på å gå på rotasjonsordning med lange friperioder. Dette krever avtale med fagforeningene sentralt (aml. § 10-12 (4)). De lokalt ansatte kommer imidlertid ikke inn under kriteriene LO-forbundene setter for å akseptere avtale om fravik etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Fellesforbundet følger retningslinjene som er fastsatt i Industriooverenskomsten, og krever at de ansatte som skal omfattes av rotasjonsordninger, skal overnatte utenfor hjemstedet. Arbeidsgiver i Aker Solutions opplever at det er fagforbundene som setter kriteriene for bruken av slike ordninger, og som sitter med vetorett for å innvilge. Når bare noen av de ansatte får gå på slike rotasjonsordninger, må bedriften operere med to eller flere parallelle arbeidstidsordninger, noe som beskrives som svært urasjonelt: «Dette skaper problemer når vi har sammensatte lag der alle ikke er tilreisende. Vi får ulike [arbeidstids]ordninger. [...] Dette er en stor utfordring», ifølge Aker Solutions.

Aker Solutions opplever at det er problematisk at man ikke har noen ankeinstans for å få hjelp til å løse slike situasjoner og mener det er vanskelig å finne en balanse mellom tilreisende og lokalt ansatte «så lenge det ligger et nærmest ufravikelig krav fra sentral fagforening om å ta i bruk søndagsarbeid ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden».¹⁶ Bedriften blir tvunget til å velge ganske kostbare løsninger, for eksempel ved hjelp av overtid. Drift på søndager er kostbart og kommer i konflikt med lokalsamfunnet, mener Aker Solutions, og det er vanskelig å få etablert sentrale avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden uten at fagforeningene krever at søndagen skal tas i bruk.

Bruk av lokale avtaler om gjennomsnittsberegning kan brukes sammen med rotasjonsordninger, men her kan de lokale klubbene ha ulike synspunkter på hvilke arbeidstidsordninger de ønsker. I slike tilfeller kan ulike ønsker og prinsipper innenfor

¹⁶ E-post fra Aker Solutions til Fafo 15.10.2013.

fagbevegelsen komme i konflikt, ifølge Aker Solutions. Lokalt kan de motsette seg å jobbe skift på søndager, mens den tilreisende arbeidskraften krever å få jobbe på søndager i en rotasjonsordning. Ved et av Aker Solutions' verft resulterer dette i at verftet er stengt på søndag, og de innleide som går rotasjon, og som skulle jobbet, får en ekstra fridag midt i rotasjonen fordi det ikke er noen lokalt ansatte på jobb til å bistå arbeidsstokken som jobber rotasjon, for eksempel med å kjøre kraner eller drive arbeidsledelse.

Det kan også være ulike holdninger og praksis mellom forskjellige fagforbund, ifølge Aker Solutions: «Vi [...] møter to ulike holdninger. Den ene organisasjonen signerer, den andre gjør det ikke.» Det kan for eksempel være slik at verkstedansatte ikke aksepterer å jobbe søndager, mens elektrikerne, som jobber etter en annen tariffavtale (Elektrooverenskomsten), kan akseptere dette. Aker Solutions savner en instans som arbeidsgiver kan henvende seg til i slike tilfeller etter at Arbeidstilsynet fra 2006 ikke lenger gir de samme dispensasjonene fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Tillitsvalgt i Aker Solutions er enig i at det er et problem når de tilreisende ikke får jobbe i en optimal rotasjonsordning på grunn av at man ikke kan ha søndagsarbeid. Det er imidlertid åpning i Industriooverenskomsten (Rammeavtalen om arbeidstidsordning for store anlegg) for å ta i bruk rotasjonsordning også for lokalt ansatte «i særlige tilfeller».¹⁷ Tillitsvalgte tror noe av problemene kunne vært løst hvis lokalt ansatte nøkkelpersoner, som var nødvendige for å kunne sette i gang arbeid også på søndagene, fikk gå på rotasjon. Dette ville Fellesforbundet trolig akseptert, mener tillitsvalgte, men tror bedriftene motsetter seg dette i frykt for at rotasjonsordninger skal bli utbredt også i verftsindustrien.

Flere av virksomhetene i Aker Solutions har inngått lokale avtaler om gjennomsnittsberegning for ansatte som kommer fra utlandet, og som ønsker lengre friperioder. Dette gir mulighet for å jobbe intensivt i fire uker og ta to uker fri.

Lokale avtaler om overtid har ikke vært noe stort problem, ifølge Aker Solutions. Dette gjelder også for funksjonærene. Virksomheten har et system der personalansvarlig overvåker overtidbruken og setter i gang en prosess for å avtale utvidede rammer dersom det blir nødvendig. Selv om Aker Solutions har en høy organisasjonsgrad blant funksjonærene, kan det være litt utfordrende å få dette til når det gjelder de uorganiserte, der det ikke er noen naturlig avtalepart.

Det er også funksjonærgrupper innenfor Aker Solutions som har oppdrag ute hos kundene, og som er nødt til å ukependle. Tidligere har dette vært uproblematisk. Funksjonærene har avspasert og hatt noe lengre friperioder for hjemreise i helgene. Aker Solutions ser imidlertid en «smitteeffekt» fra operatøroverenskomstene og til medlemmer av NITO, Tekna, FLT og andre funksjonærorganisasjoner. Funksjonærer som er på reise, ønsker nå langt oftere ekstremordningene som faller inn under arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), ifølge Aker Solutions.

¹⁷ Industriooverenskomsten, Bilag 2 Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg, pkt. 1.

Avtaler om kortere hviletid er sjeldne i Aker Solutions. Det kan være ved beredskap og vaktordning at hviletiden ikke blir lang nok. Selskapet er opptatt av at hviletid etterlevs, og ser ikke noen spesielle utfordringer knyttet med dette.

Aker Solutions møter også utfordringer der virksomheter uten tariffavtale er inne i bildet, for eksempel ved innleie fra bemanningsforetak. Bruk av arbeidskraft fra bemanningsforetak som ikke har organiserte, reiser spørsmål om hvordan likebehandlingsreglene skal praktiseres. Aker Solutions opplever at fagforeningene er skeptiske til å slippe uorganiserte inn i de arbeidstidsordningene som de norske arbeidstakerne går i.

Ved bruk av innleid arbeidskraft der det ikke er inngått tariffavtale, søker virksomhetene i Aker Solutions av og til Arbeidstilsynet om dispensasjoner. Selskapet opplever dette som en svært tung prosess som tar mye tid. Det er også begrensninger i hva man kan få tillatelse til, ifølge Aker Solutions, som mener Arbeidstilsynet aldri gir aksept for nattarbeid. Ved bruk av underleverandører som ikke har tariffavtale, er virksomhetene derfor avskåret fra å kunne ta i bruk nattarbeid for disse arbeidstakerne.

Aker Solutions erfarer at det er en utfordring at valg av arbeidstidsordning i dagens system blir så sterkt knyttet til kompensasjon, og at det ikke er en uavhengig ankeinstans, som for eksempel Arbeidstilsynet, i slike saker. Arbeidsgiver mener både bedriften og de ansatte mange ganger ønsker ordninger som er mer fleksible. Dette er særlig tydelig der arbeidskraften kommer fra andre land. Ansatte fra utlandet ønsker ofte lengre friperioder slik at de kan reise hjem. Dette er det vanskelig å legge til rette for, mener Aker Solution, som peker på at fleksitidordningen virksomheten har, er veldig attraktiv selv om den ikke gir økonomisk kompensasjon.

- Hovedutfordringen for Aker Solutions er å samkjøre arbeidstakergrupper som følger ulike arbeidstidsordninger, og få til et samspill mellom lokale og sentrale avtaleparter. Det er i det vesentlige bruk av rotasjonsordninger etablert med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) som skaper disse problemene.
- Det er utfordringer knyttet til å etablere arbeidstidsordninger for arbeidstakere som ikke er organisert, enten dette er innleide arbeidstakere eller det er fast ansatte uorganiserte funksjonærer.
- Det inngås lokale avtaler om gjennomsnittsberegning for utenlandske arbeidstakere for å kunne tilby lengre friperioder. Ellers er det lite bruk av gjennomsnittsberegning eller kortere hviletid basert på lokale avtaler.
- Lokale avtaler om utvidet overtidsbruk er vanlig og uproblematisk.

Avinor

Avinor er et statlig aksjeselskap underlagt Samferdselsdepartementet. Selskapet har ansvaret for de statlige flyplassene og flysikringstjenesten i Norge og har til sammen rundt 3000 ansatte. Mange av de ansatte går skift eller turnus. Det gjelder både bakkepersonell og personell i tårnene.

Turnuser drøftes og ordnes lokalt ved de enkelte enhetene i Avinor. Dette er regulert i overenskomstene. Bortsett fra turnusen for flygeledere, som har sin egen, skal turnusen løpe minimum 4 uker og maksimum 13 uker. Hvilken turnuslengde som praktiseres, kan variere ved de enkelte enhetene. Store enheter har vanligvis lengre turnuser enn de mindre. Turnusen skal drøftes med de tillitsvalgte og være kjent tre uker før iverksetting. I henhold til overenskomsten er oppsett av turnuser en drøftingssak uten ankerett. Dersom en turnus kan innebære brudd på lov eller avtale, kan den ankes inn for partene sentralt. Den kompensasjonen som gis for arbeid i turnus, er regulert i overenskomstene.

Arbeidsplanen skal bekjentgjøres tre uker før arbeidet begynner. Arbeids- og frihelger skal være kjent 13 uker før.

Tidligere søkte Avinor Arbeidstilsynet om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. I dag er denne type dispensasjonssøknader erstattet av sentralt inngåtte avtaler. LO og YS ønsker dette. Arbeidsgiver mener at det var nødvendig med mer dokumentasjon da de sendte søknader til Arbeidstilsynet, og at det i tillegg ble lagt større vekt på vernehensyn. Dispensasjonssøknader brukes i dag tidvis for enkelte arbeidstakere innenfor SAN-gruppene (Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i Spekter). Arbeidsgiver registrerer imidlertid at interessen fra arbeidstakersiden for å bruke dispensasjonssøknader er dalende, og mener det henger sammen med at sentralt inngåtte avtaler kan gi kompensasjon for fraviket.

Det er ønsket både på arbeidstakersiden og på arbeidsgiversiden som fører til at det inngås avtale om å fravike arbeidsmiljøloven. Ansatte ønsker å gå optimale skift, lengre vakter og ha mer fri. Mange ønsker også å ha overtid. Arbeidstidsordninger med lange friperioder gir mulighet for mer overtidarbeid. Arbeidsgivers behov er overlappende. Muligheten for lange vakter og bruk av overtid gjør at Avinor kan drifte noen enheter med litt færre ansatte. Avinor finner det er svært vanskelig å bygge en skiftplan helt etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Avtalene om arbeidstid i Avinor er i all hovedsak sentrale avtaler inngått for hele virksomheten. Arbeidsgiver anslår at 95 prosent av avtalene forhandles sentralt. Systemet fungerer imidlertid slik at partene lokalt avtaler å ta i bruk de sentrale avtalene. Eventuell kompensasjon er fastsatt sentralt.

Blant de sentralt inngåtte avtalene i Avinor er avtale om hjemmevaktordning og en avtale om utkjøp av arbeidstid. Avinor har inngått en rammeavtale med LO, YS og flygeledere om å kjøpe 2,5 timer ekstra arbeidstid per uke mot en fast kompensasjon og fast timesats for tiden som utkjøpes.

I Avinor finnes også sentrale avtaler om arbeid på mellomliggende søndag og uendret turnus i helg og høytider. Arbeidstakerne får tre ekstra fridager for å jobbe vanlig turnus i høytidene, i tillegg til kompensasjonen som ligger i overenskomsten. Sentrale avtaler åpner også muligheten for ordinær arbeidstid inntil 13 timer. Det er avtalt en fast årlig kompensasjon for dette. I 2012 ble det med Riksmeklerens hjelp framforhandlet en avtale om samlet arbeidstid på 16 timer, 13 timer pluss overtid. Hvis man løser helgeskift med to skiftlag og en samlet arbeidstid på 13 timer, må det ofte brukes opptil 16 timer. Arbeidsgiver mener denne avtalen har ført til at brudd på arbeidsmiljøloven har gått markant ned. Avtalen er utformet slik at det er opp til lokale parter å benytte den.

Tidligere hadde Avinor dispensasjon fra Arbeidstilsynet på flere av disse områdene. Etter at arbeidsmiljøloven ble endret med virkning fra 2006, er dette blitt endret, og avtalene inngås nå sentralt. Dette har ført til at det forhandles om kompensasjon i form av penger og fridager.

Arbeidsgiver opplever denne utviklingen som tosidig. På den ene siden åpner avtalemuligheten for at mange utfordringer knyttet til organisering av arbeidstiden lar seg ordne gjennom avtale. Dette gir stor fleksibilitet. På den andre siden blir arbeidstidsordninger en forhandlingsarena der penger blir det viktigste og vernehensyn ofte blir underordnet: «Så lenge du legger penger på bordet, kan nesten alt ordne seg. Det er litt betenkelig.»¹⁸

Arbeidstakersiden ser også at systemet har positive og negative sider. Det er positivt at arbeidstakerne får innflytelse over turnusen, og at de får en arbeidstidsordning de opplever som attraktiv og minst mulig belastende. Det er for eksempel viktig for de fleste arbeidstakerne at de ikke må jobbe mer enn hver tredje helg. Dette var bakgrunnen for at arbeidstakerne ville ha dispensasjon for lange vakter, ifølge tillitsvalgte. Tillitsvalgte frykter at arbeidsgiver ønsker å bruke lange vakter (13 til 16 timer), og i tillegg at det skal arbeides annenhver helg, og mener dette vil sette de inngåtte avtalene i fare.

Arbeidstakerorganisasjonene legger vekt på forutsigbarhet. Det er også lite bruk av deltid i Avinor. Samtidig opplever arbeidstakersiden at bemanningen ofte er så lav at det blir lagt et press på arbeidstakerne om å jobbe mer. Det kan være vanskelig å få gjennomført den kompenserende hvilen med en gang fordi det er behov for folk, men også fordi arbeidstakerne ønsker å «samle opp» fritid.¹⁹ Tillitsvalgte mener det er viktig at det koster arbeidsgiver noe å legge opp belastende turnuser, og at arbeidstakerorganisasjonene her fyller en funksjon gjennom å være avtaleparter som kan «holde igjen». Hovedstrukturen i avtalesystemet i Avinor er sentralt inngåtte avtaler som gir ramme for hvordan arbeidstidsordninger kan utformes lokalt i de enkelte enhetene.

¹⁸ Arbeidsgiverrepresentant i Avinor.

¹⁹ Situasjonen som gjelder flygeledere, er spesiell. Her er det utferdiget en forskrift som unntar flygeledere «som sier seg villig til det» fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om fri hver annen helg. Midlertidig forskrift av 27. april 2007 om unntak fra arbeidsmiljøloven § 10-8 fjerde ledd for flygeledere.

Arbeidsgiver har i siste instans styringsrett på turnusen. Det avtales ikke kompensasjoner for turnus lokalt. Tillitsvalgte mener det stort sett er et godt samarbeid lokalt om turnuser, men at det noen steder kan oppstå uenighet. Hovedtillitsvalgte opplyser at arbeidsgiver i noen av Avinors enheter har ønsket å gjennomsnittsberegne arbeidsfri på søn- og helgedager, men at NTL har anbefalt sine tillitsvalgte og medlemmer ikke å inngå slike avtaler.

- I Avinor inngår partene i hovedsak avtaler om arbeidstid sentralt i virksomheten (sentrale avtaler). Disse avtalene virker som rammeavtaler som kan tas i bruk lokalt.
- Tillitsvalgte har bare drøftingsrett ved legging av turnuser lokalt.
- Arbeidstakersiden legger stor vekt på at man etter arbeidsplanen bare skal jobbe hver tredje helg.
- Kompensasjon for ubekvem arbeidstid er avtalt sentralt i Avinor.
- Det er ingen store uenigheter lokalt om legging av turnuser, men det kan oppstå uenighet og misnøye med turnusen i enkelte enheter.

Bærum kommune

I Bærum kommune er arbeider om lag 2000 ansatte innen pleie og omsorg, og en betydelig andel av disse jobber turnus og er tilknyttet boliger, institusjoner eller legevakt der det er behov for særskilte ordninger som fraviker lovens normalordninger. Siden 2012 har kommunen hatt en egen rammeavtale som regulerer fravikende ordninger. Det var ledelsen som tok initiativ til å lage rammeavtalen. Hensikten var todelt: både å få en mer systematisk praksis på tjenestestedene og å forenkle prosessene knyttet til å inngå avtalene om fravik. Rammeavtalen har to vedlegg, ett for individuelle avtaler og ett for avtale med tillitsvalgte. Den enkelte ansatte har rett til å reservere seg fra både individuelle avtaler og fravik og fra at den lokale tillitsvalgte kan inngå avtaler på den enkeltes vegne.

Avtale om gjennomsnittsberegning med daglig arbeidstid på inntil ni timer per dag (§ 10-5 (1)) inngås med hele gruppen på hvert tjenestested. Dette brukes på dagtid. Et eksempel på avtaler om fravik som inngås individuelt, er gjennomsnittsberegning av arbeidsfri annenhver søn- og helgedag (§ 10-8 (4)). I kommunen er prinsippet fri hver tredje helg, men enkelte ansatte kan avtale annenhver helg. Fagforbundet lokalt mener selv at de har en mer fleksibel holdning enn Norsk Sykepleierforbund til å avtale arbeid noe hyppigere enn hver tredje helg, men forbereder seg på en strengere linje dersom arbeidsgiver utøver press for en generell økning i helgearbeidet.

Når det gjelder fravik som kan avtales med tillitsvalgte, pekes det på flere utfordringer. Ledelsen opplever ikke vansker tilknyttet bruk av rammeavtalen, men når

det gjelder lokale prosesser for godkjenning av turnus. Ledelsen mener at tillitsvalgte stiller svært store krav til en turnus før de godkjenner den, og at turnusen nesten må være tilnærmet en ønsketurnus der mange individuelle behov er ivaretatt, før den blir akseptert. Ved denne typen uenighet setter ledelsen i gang turnusplanen uten underskrift, og det kan resultere i et dårlig klima mellom partene. Fagforbundet på sin side frykter en glidning der rammeavtalens yttergrenser blir forstått som normalgrenser, og at yttergrensene tas i bruk uten at det ligger tilstrekkelige risikoanalyser og behovsanalyser til grunn. Denne typen utglidning forekommer etter de hovedtillitsvalgtes erfaring mest i boliger for psykisk utviklingshemmede. For å hindre denne typen utglidning følger de hovedtillitsvalgte med på alle turnuser i kommunen.

Når det gjelder helligdagsturnus, har Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund brutt avtalen med ledelsen, og det er tegnet en uenighetsprotokoll. I kommunen har det vært praktisert slik at de ansatte får betalt for helligdager (røde dager) som står oppført på arbeidsplanen selv om de ikke jobber disse dagene. Denne praksisen ønsker ledelsen å fjerne og har i dette spørsmålet støtte fra KS.

For øvrig er det flere fravik som avtales mellom ledelsen og tillitsvalgte, som det ikke er forbundet uenighet eller vansker med. Avtale om gjennomsnittsberegning med daglig arbeidstid på inntil ti timer per dag (§ 10-5 (2)) brukes i stort omfang. Likeledes er man helt avhengig av avtale om kortere hviletid / arbeidsfri (§ 10-8 (3)) for å kunne gå fra kveldsvakt til morgenvakt, noe som er helt vanlig i helsesektoren. Rammeavtalen sier at daglig fritid etter aml. § 10-8 kan settes ned til inntil 9 timer, og ukentlig sammenhengende fritid skal være 35 timer. Men etter avtale med tillitsvalgte på tjenestestedet kan daglig fritid settes ned til 8 timer og ukentlig fritid settes til 30 timer.

Når det gjelder overtid, så fastsetter rammeavtalen inntil 15 timer per uke. Overtid anvendes som regel ved sykdom som kommer brått på, for eksempel kan en ansatt som skal gå av vakt, gå overtid dersom påtroppende vakt har sykdomsforfall.

Både arbeidsgiver og tillitsvalgte i Bærum kommune er fornøyde med de rammene for fravik fra normalbestemmelser som det åpnes for ved individuelle avtaler og avtaler med tillitsvalgte. Uenighetene er mer knyttet til praksis rundt godkjenning av turnus og lokale tradisjoner for avlønning på helligdager man ikke arbeider. Kommunen har behov for lengre vakter på inntil tolv–tretten timer ved noen av sine boliger, men ikke ved sykehjem. Kommunen sender mellom fem og ti slike søknader per år til Arbeidstilsynet. Kommunens ledelse ønsker å gå denne veien.

- I kommunal pleie og omsorg er det behov for å avtale fravik fra arbeidsmiljølovens normalbestemmelser, særlig i pleie- og omsorgssektoren. I ordinære turnuser ved sykehjem er det særlig behov for å avtale kortere hviletid mellom to arbeidsøkter slik at arbeidstakerne kan gå fra kveldsvakt til morgenvakt. Ved behov for større fravik, det vil si «langvakter», foretrekker kommunen å søke Arbeidstilsynet, og dette gjøres årlig med mellom fem og ti søknader for boliger for psykisk utviklingshemmede.

- Partene i kommunen inngikk i 2012 en rammeavtale om arbeidstid som gjelder både fravik ved individuell avtale og fravik ved avtale med tillitsvalgte. Hensikten var å forenkle prosessene med å inngå avtale og å få en mer systematisk praksis ved tjenestestedene.
- Kommunen erfarer ingen vansker knyttet til bruk av rammeavtalene, men det kan oppstå uenighet når det gjelder godkjenning av turnus-/arbeidsplaner ved det enkelte tjenestested.
- Ledelsen mener tillitsvalgte i for stor grad krever at turnus tilpasses individuelle ønsker og behov. Fagforbundet på sin side frykter en utglidning der maksimums-/minimumsgrenser i lov og avtaler forstås som normalrammer og anvendes uten tilstrekkelig behovsanalyse, dette gjelder særlig innen omsorgstjenester for psykisk utviklingshemmede.
- Helg oppleves ikke som spesielt problematisk, arbeid hver tredje helg er vanlig for dem som jobber i turnus. Ved behov for fravik opplever ledelsen at det er enklere å få til avtaler med Fagforbundet enn med Norsk Sykepleierforbund.

Jernbaneverket

Beskrivelsen av Jernbaneverket gjelder Oslo toglederområde og er basert på intervju med ledere ved Jernbaneverket Øst og hovedtillitsvalgt for Norsk Jernbaneforbund (tilsluttet LO) i trafikkdivisjon Øst.

Jernbaneverket har døgnkontinuerlig drift ved flere avdelinger. For Oslo toglederområde omfatter dette 68 togledere, 45 ansatte som arbeider med kundebehandling og informasjon, og 13 som arbeider med kjøreledningen (elkraft), som overvåker kjørestrømmen og andre tekniske installasjoner. Flertallet av disse ansatte er involvert i døgnkontinuerlig drift. Turnusen gjennomsnittsberegnes. Tidvis benyttes overtid for å løse uforutsette svingninger i bemanningsbehov.

De ansatte som går turnus med treskiftsordning, er delt i to grupper der noen går i fast turnus og andre i en reserveturnus. Til sammen utgjør de mer enn det antall årsverk som trengs for å fylle en arbeidsplan som dekker behovet. Alle blir satt opp i en fast arbeidsplan og en fast fritidsplan. Den faste styrken blir alltid disponert på de vaktene de er satt opp på, mens reservestyrken nesten alltid blir disponert. Reservestyrken kan i tillegg bli tilkalt ved sykdom. De blir kompensert hvis de får tjenesten omlagt med kortere varsel enn 14 dager. En annen forskjell er at den faste styrken også vet hvor de blir satt opp, mens reservestyrken kun vet arbeidstiden sin, men ikke alltid hvilken arbeidsplass de skal betjene. Det varierer mellom tre ulike arbeidsplasser i Oslo toglederområde.

Særavtalen om arbeidstid i Jernbaneverket (JBV) er inngått mellom Jernbaneverket på den ene side og Norsk Jernbaneforbund, STAFO v/Fellesrådet JBV, NITOs etatsgruppe i Jernbaneverket og Teknas etatsforening ved JBV på den andre siden. Avtalen omhandler og ivaretar kun de tariffmessige behovene partene er enige om ikke ivaretas godt nok i Hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven. De intervjuede partene mener at særavtalen gir et sterkere vern enn arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen ved at den har en strengere begrensning på bruk av arbeidstid om natten og i høytider, for eksempel begrenser den arbeid på nattestid til maksimalt fire netter på rad.

I den grad adgangen til å inngå individuell avtale benyttes, skjer det i forbindelse med overtid. Det er laget en rammeavtale for overtid i særavtalen, og den individuelle avtalen inneholder da en aksept av vilkårene i denne avtalen. Det er sjelden behov for mer enn lovens ramme på 200 timer. Det er frivillig å arbeide overtid. Mange ansatte ser overtid som et gode, og virksomheten har laget et system slik at fordelingen av overtid skal være så rettferdig som mulig. Begge parter oppfatter at i den grad noen ønsker å strekke strikken når det gjelder overtid, så er det enkelte ansatte.

Når det gjelder fravik ved avtale med tillitsvalgte, har det i Oslo toglederområde i løpet av det siste året kun vært nødvendig å avtale utvidelse fra 200 til 300 timer overtid for én person (§10-6 (5)). Utvidelsen var frivillig for den det gjaldt, og ble avtalt med tillitsvalgte ved virksomheten. Partene lokalt avtaler også overtid inntil 15 timer per uke (§10-6 (5)) og inntil 16 timer per døgn (§10-6 (9)), det siste når ekstraordinært vedlikehold på bane eller kjøreledning tilsier det.

Partene bruker adgangen i arbeidsmiljøloven § 10-5 (2) om avtale om gjennomsnittsberegning med daglig arbeidstid på inntil ti timer per dag, vaktene er stort sett på åtte timer. Partene avtaler også kortere hviletid i helger (§10-8 (3)), helt ned til åtte timer. Hensikten med dette er at de ansatte oppnår å jobbe færre helger. Det vanligste er at de jobber hver tredje helg, men noen jobber også annenhver helg. Helgearbeidet er regulert i særavtalen, men dersom noen skal avtale kortere hviletid i ukedagene, må ledelsen gjøre avtale med tillitsvalgte. Det gjøres fra gang til gang, og avtalen er gyldig for tre måneder av gangen. Generelt forhandles turnus for ett år av gangen. Det er mange ulike turnuser, hver stasjon har sin egen. Som regel setter den lokale ledelsen opp et forslag til turnus, av og til i samarbeid med de ansatte gjennom såkalte «listeutvalg». Forslaget behandles så i et medlemsmøte før tillitsvalgte og ledelsen drøfter seg fram til enighet. Partene beskriver arbeidet med turnus som prosesser preget av lite uenighet. I den grad det er uenighet, handler det om kompetanse og fordeling av arbeidsoppgaver som oppfattes som mer eller mindre attraktive.

Når det gjelder ytterligere fravik, bruker Jernbaneverket nå § 10-12 (4) der de tidligere søkte Arbeidstilsynet om dispensasjon. Det er sjelden de har behov for denne typen dispensasjoner, men det er behov for å gå ti minutter utover titimersvakter for at vaktene skal overlappes hverandre i forbindelse med vaktskiftet. Også i forbindelse

med en beredskapsvakt på julaften ble det søkt om dispensasjon for én ansatt som jobbet i 13 timer.

Begge parter opplever arbeidsmiljølovens bestemmelser som tilstrekkelig fleksible og oppfatter lovens regler som maksimums- og minimumsregler. Partene lokalt er stort sett enige om hvordan de skal løse behov for fravik fra loven.

Enkelte steder i organisasjonen er det større behov for nattarbeid, og ledelsen for disse enhetene har uttrykt ønske om å endre særavtalens begrensning på nattarbeid for maksimalt fire netter på rad.

- I deler av Jernbaneverket er det døgkontinuerlig drift og behov for arbeidstidsordninger som fraviker lovens normalbestemmelser.
- Jernbaneverkets særavtale om arbeidstid gir et sterkere vern av arbeidstakerne enn det Hovedtariffavtalen i staten og arbeidsmiljøloven gjør, blant annet begrenses nattarbeidet til maksimalt fire netter på rad. Ved enkelte enheter har ledelsen signalisert ønske om utvidet adgang til nattarbeid fordi vedlikehold av materiell i stadig større grad må skje på nattetid.
- For å oppnå at de ansatte ikke jobber hyppigere enn hver tredje helg, avtales kortere hviletid mellom vakter i helgene.
- Det er behov for utvidet overtid, men begge parter opplever at de ansatte er vel så ivrige etter å anvende overtid som det ledelsen er.
- Det er velutviklede rutiner for samarbeid mellom ledelsen og de ansatte om å lage turnus- og arbeidsplaner, og begge parter oppfatter det som enkelt å bli enige og at rammene for fravik i arbeidsmiljøloven er tilstrekkelige.

Oslo universitetssykehus

Oslo universitetssykehus er Norges største sykehus med rundt 18 000 ansatte og over 370 avdelinger. Ved mange av disse avdelingene går de ansatte i turnus. Enkelte enheter har opptil 100 ansatte som går i turnus.

Turnusene varierer vanligvis fra 9 til 18 uker. Noen turnuser er på 26 uker. Det har ikke vært aktuelt å etablere årsturnuser ved sykehuset. Sykehuset har nå fått en felles digitalplattform for legging av turnuser. Hver vakt må likevel legges inn i systemet, og alle enheter som har mange ansatte, har satt av egne ressurser til å lage turnusene. I tillegg til de turnusene som settes opp for vanlige heltidsansatte, må enhetene sette opp egnede turnuser for dem som skal ha tilrettelagt arbeid, for eksempel gravide som ikke skal gå nattevakt. Noen enheter gjør dette ved å justere turnusen for dem som skal ha tilrettelagt arbeid, mens andre enheter opplever at det er lettest å opprette en egen turnus for disse.

Turnusen skal settes opp i samarbeid med de tillitsvalgte. Dette kan foregå ved at arbeidsgiver lager en grunnturnus som de tillitsvalgte så gjennomgår. Noen enheter praktiserer «fleksiturnus» hvor den ansatte selv kan få innflytelse over oppsettet av turnus ut fra egne ønsker og visse kriterier. I disse enhetene er det gjerne en gruppe satt sammen av ansatte, og av og til også den tillitsvalgte, som er med og legger turnusplanen. Vaktene fordeles etter ulike «kjøreregler» som skal sikre at de ansattes ønsker og prioriteringer tas hensyn til, og at byrder fordeles likt. Leder og tillitsvalgte går deretter gjennom turnusen før den godkjennes.

For å få gjennomført turnusoppsettet må arbeidsgiver inngå avtale med tillitsvalgte på arbeidsplassen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og kortere hviletid. I noen tilfeller inngår arbeidsgiver også individuelle avtaler med den enkelte ansatte om hyppigere helgearbeid som et vedlegg til arbeidsavtalen uten at det trengs hjemmel i arbeidsmiljøloven.

Praksis for hvordan avtalene inngås, kan variere. I noen enheter inngår partene en avtale om gjennomsnittsberegning, og turnusene godkjennes deretter fortløpende. I enkelte enheter krever tillitsvalgte at avtalen om gjennomsnittsberegning inngås hver gang en ny turnus skal godkjennes. Noen ganger vil ansatte i ulike profesjoner være berørt av turnusen, og avtale må da inngås med flere organisasjoner.

Avtalene om gjennomsnittsberegning kan ha en arbeidstid på inntil 54 timer per uke. For å oppnå hensiktsmessige turnuser må det inngås avtaler om redusert hviletid og lengre vakter. Det er vanlig med mellom ni og ti timers nattevakt. I helgene har det ved enkelte enheter vært brukt vakter på inntil 12,5 timer. Slike vakter må godkjennes i avtaler som inngås med organisasjonene sentralt.²⁰ Noen avdelinger ved sykehuset søker også Arbeidstilsynet om dispensasjon for å kunne sette opp tolvtimersvakter. Dispensasjon gis for en tidsbegrenset periode.

Arbeidsgiver opplever oppsett av turnuser i helgene som en av de største utfordringene når det gjelder arbeidstid. Målsettingen om å unngå eller redusere bruk av deltid samt å redusere antall helger den enkelte må jobbe, gjør at det er vanskelig å fylle turnusene i helgene. Dette gjelder særlig i enheter der bemanningen er tilnærmet lik hele uka og hele døgnet. Arbeidstakerorganisasjonene ønsker ikke å godkjenne en turnus hvis det ikke er opplegg for å dekke bemanningsbehovet i helgene.²¹ For å sikre slik bemanning må arbeidsgiver enten inngå avtaler med tilkallingsvakter, benytte faste deltidsansatte til å gå ekstravakter, leie inn personale fra et vikarbyrå eller inngå individuell avtale med ansatte om å jobbe flere helger. Det er viktig for sykehuset at det

²⁰ Slike avtaler inngås med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og gjelder i særskilte tjenester (for eksempel ambulansetjenesten).

²¹ Tillitsvalgte opplyser at de nesten alltid må godkjenne turnuser med «hull» fordi dette er det vanlige. Det kan for eksempel være langtidssykemeldte som står oppført i turnus uten at man vet når den ansatte vil bli friskmeldt.

ikke er tilfeldig hvem som kommer på vakt, men at ekstrapersonell har den nødvendige kompetansen og er kjent med forholdene i enheten.

Partene på Oslo universitetssykehus er ikke enige om prosedyrene for bruk av individuelle avtaler om hyppigheten av helgearbeidet. Arbeidsgiver mener denne avtalen kan inngås med den enkelte ansatte, mens tillitsvalgte mener det skal være mulig å forhandle både individuelt og kollektivt om disse vaktene. Arbeidsgiver opplever at organisasjonene kan ha litt ulike synspunkter på hvordan bemanningsspørsmålene løses. Norsk Sykepleierforbund har hatt som uttalt politikk at organisasjonen ikke ønsker at arbeidstakerne skal pålegges arbeid mer enn hver tredje helg. Dersom det er nødvendig med hyppigere vakter enn hver tredje helg, mener Norsk Sykepleierforbund (NSF) at dette skal være frivillig og kompenseres økonomisk.

Tillitsvalgt ved Oslo universitetssykehus ser på konflikten rundt arbeid i helgene som litt oppkonstruert. Sykepleierforbundet mener både økt bemanning og annen utforming av turnusene kan redusere behovet for ekstravakter i helgene. I praksis er det lite konflikter i avdelingene og enighet om at det er et behov for mer kompetanse og bedre bemanning, ifølge NSF's tillitsvalgt. Arbeidsgiver ved Oslo universitetssykehus mener det i enheter der bemanningen er tilnærmet lik hele uka og hele døgnet, er praktisk umulig å dekke helgevakter med økt fast bemanning i hele stillinger dersom det bare skal jobbes hver tredje helg, og mener det per i dag generelt er en utfordring å få dekket vaktene i helgene.

Ute i sykehusets avdelinger forhandler partene også fram andre avtaler knyttet til organisering av arbeidstiden. Et eksempel er avtaler om beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt). Belastningen ved å gå beredskapsvakt varierer mellom de ulike sykehusavdelingene. Beredskapsvaktavtalene tilpasses belastningen ved å delta i vaktordningen, blant annet risikoen for å bli utkalt. Dersom for eksempel sannsynligheten for å bli utkalt til tjeneste under beredskapsvakt er stor, er kompensasjonen bedre. Beredskapsvakt brukes der sykehuset er nødt til å sikre at spesialkompetanse er tilgjengelig, samtidig som det ikke er behov for kontinuerlig tilstedeværelse. Avtaler om beredskapsvakt inngås ute i avdelingene. For å unngå en sprikende praksis ved inngåelse av slike avtaler har sykehuset bestemt at avtalene skal sendes inn til den sentrale HR-staben for godkjenning og bistand. Sykehuset har enkelte ganger bedt Arbeidstilsynet fastsette omregningsfaktor for beregning av beredskapsvakten i arbeidstiden. Arbeidsgiver peker på at Arbeidstilsynet i slike vurderinger følger visse kriterier og mener det kan være nyttig for sykehuset å få Arbeidstilsynets vurdering i slike saker.

Arbeidsgiver har også ønsket en avtale med Norsk Sykepleierforbund om gjennomsnittsberegning som kan gjelde hele sykehuset. Dette har Sykepleierforbundet ikke ønsket. De mener avtalene skal gjøres i forbindelse med godkjenning av den enkelte turnus.

Både arbeidsgiver og tillitsvalgte ser et behov for at ledere og tillitsvalgte får kompetanseheving når det gjelder arbeidstidsregulering. Sykehuset gjennomførte kurs med

opplæring i hviletidsbestemmelser og kompenserende hvile for 130 ledere sommeren 2013. Også Norsk Sykepleierforbund legger stor vekt på dette i sin tillitsvalgtopplæring.

- Ved Oslo universitetssykehus inngår partene mange avtaler på lokalt nivå i de enkelte driftsenhetene. Alle turnuser innebærer at det må inngås avtale om gjennomsnittsberegning og kortere hviletid med tillitsvalgte på arbeidsplassen.
- Partene er uenige om behovet for å etablere turnuser som medfører at ansatte må jobbe oftere enn hver tredje søndag.
- Avtale om kompensasjon for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt) inngås lokalt i den enkelte avdeling ved sykehuset, men skal godkjennes av sykehusets sentrale HR-stab.
- Partene på Oslo universitetssykehus er ikke enige om prosedyrene for bruk av individuelle avtaler om hyppigheten av helgearbeidet.
- Arbeidsgiver har ønsket en avtale med Norsk Sykepleierforbund om gjennomsnittsberegning som kan gjelde hele sykehuset. Dette har Sykepleierforbundet ikke ønsket.
- Det er behov for kompetansheving og grundig opplæring av ledere og tillitsvalgte når det gjelder arbeidstidsregulering. Bruk av datasystemer for å legge turnuser synliggjør raskere brudd på arbeidsmiljøloven og bidrar til at dette unngås.

Plantasjen Skedsmo

I varehandelen er Plantasjen et eksempel på en virksomhet som har behov for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden på grunn av store sesongsvingninger. I enkelte utsalgsteder dobles bemanningen om sommeren. Slik har det alltid vært, men tidligere ble utfordringen med sesongsvingninger løst med en kombinasjon av midlertidig ansatte og faste ansatte i lave stillingsprosenten med mye mertid om sommeren.

Arbeidstiden ved Plantasjen reguleres av Landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og Kontor (HK) og av en rammeavtale inngått på virksomhetsnivå som kan benyttes ved den enkelte butikk.

Avtaler om gjennomsnittsberegning er bare inngått ved butikker som har tariffavtale. Av totalt 49 butikker er det kun ni til ti av de mindre butikkene som ikke har tariffavtale.

Rammeavtalen om gjennomsnittsberegning ble utarbeidet i nært samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelsen. Ved Plantasjen Skedsmo ble alle de ansatte tilbudt rammeavtalens løsning, som går ut på at man i gjennomsnitt får 84 prosent stilling og en lik lønn alle årets måneder. I lavsesongen jobber den ansatte 70 prosent og 100 prosent i høysesong. Ved Plantasjen Skedsmo har 70 prosent av de ansatte gått med på å la seg omfatte av denne avtalen. Hovedtillitsvalgte mener at det med gjennomsnittsberegning av denne typen er vanskelig å komme opp i 100 prosent stilling, men at ordningen

likevel er et gode for de ansatte i og med at de får kontraktsfestet et høyere timetall enn tidligere, de får en jevn og stabil inntekt, og de får bedre uttelling når det gjelder velferdsgoder som pensjon.

Hovedtillitsvalgte beskriver at det har vært vanskelig å ta i bruk rammeavtalen på en god måte i mange butikker fordi det krever mye kunnskap både fra butikkleder og fra tillitsvalgte. De sentrale partene HK og Virke beskrives som en viktig støtte i prosessen med å utforme avtalen. Avtalen begynner å fungere godt ved flere butikker nå. Butikkleder ved Plantasjen Skedsmo opplever at de største utfordringene nå oppstår når ansatte skal bytte vakter. Da blir det vansker med å beregne betaling og noen ganger også med å unngå brudd på arbeidsmiljøloven.

Individuelle avtaler om fravik benyttes i liten grad, avtaler med tillitsvalgte er hovedregelen. Butikkleder opplever at det går greit å avtale med tillitsvalgte, særlig dersom hun har vært påpasselig med å inkludere tillitsvalgte på et svært tidlig tidspunkt i endringsprosesser.

Arbeidstiden ved Plantasjen Skedsmo er for øvrig organisert i en turnus med 35,5-timersuke. Dette er en turnus som inkluderer søndagsåpent.

Når det gjelder arbeidstidens lengde, er det avtalt gjennomsnittsberegning etter § 10-5 (2) (inntil ti timer per døgn) for å kunne ha arbeidstid på 9,5 timer på lørdager. Det er ikke avtalt kortere hviletid. Det har heller ikke vært behov for å avtale utvidede rammer for overtid. Avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidsfri annenhver søn- og helgedag (§ 10-8 (4)) er en del av rammeavtalen, og de ansatte jobber ofte hver fjerde søndag. Helligdager gjennomsnittsberegnes, og de har rett til fri annenhver påske og pinse.

Både butikkleder og tillitsvalgte sier seg i det store og hele tilfredse med rammene for fravik i arbeidsmiljøloven, men hovedtillitsvalgte ønsker sterkere vern når det gjelder nattarbeid, og viser til at arbeid utover klokken 21.00 ikke regnes som nattarbeid dersom virksomhetens åpningstid ikke strekker seg utover klokken 24. Tillitsvalgte mener det også bør komme regler som i sterkere grad gir vern mot arbeid på søn- og helligdag, og regler som erstatter dem som forsvant med endringene i åpningstidsloven.

Virksomheten har ikke behov for gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4).

- Ved Plantasjen er det store sesongsvingninger som gir behov for arbeidstidsordninger som fraviker normalbestemmelsene. Tidligere ble dette løst ved en kombinasjon av deltidsansatte som jobbet mye mertid i sommerhalvåret, i kombinasjon med midlertidige ansatte.
- Nå er det laget en rammeavtale på virksomhetsnivå som gjør at de ansatte kan jobbe 70 prosent stilling om vinteren og 100 prosent stilling om sommeren. Ordningen gir en gjennomsnittlig stillingsprosent på 84 prosent og en månedslønn som er lik gjennom hele året.

- Rammeavtalen om gjennomsnittsberegning kan bare brukes av butikker som har tariffavtale, og totalt er det om lag 10 butikker av totalt 49 som ikke bruker avtalen.
- Turnusen er på 35,5 timer per uke og inkluderer arbeid hver fjerde søndag. Det er ikke behov for å fravike ordinær lengde på arbeidstid per dag, uke, måned eller annen periode bortsett fra på lørdag der arbeidsdagen er 9,5 timer.
- Begge parter ved Plantasjen Skedsmo opplever at avtalen fungerer godt, men at man i startfasen var avhengig av hjelp fra Virke og HK sentralt, og at begge parter på lokalt nivå satte seg skikkelig inn i regelverket. Butikkleder understreker at vellykkede prosesser knyttet til fravikende arbeidstid fordrer at tillitsvalgte involveres fra starten.
- Bytting av vakter er en praktisk utfordring på grunn av lønssystemet.

Tollregion Nord-Norge

I Tollregion Nord-Norge er det flere arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljølovens normalordninger. Mens ekspedisjonen på tollstedene har ordinær kontortid og kan dekke behovet for fleksibilitet ved hjelp av fleksitidsavtalen i staten, er det ulike former for fravik i andre enheter. Det avtales fravik både individuelt, med tillitsvalgte og gjennom sentral godkjenningsordning (§ 10-12 (4)). Norsk Tollerforbund (YS) organiserer så å si alle som har fravikende arbeidstid. Generelt ønsker de ansatte ordninger som gir mer konsentrerte arbeidsperioder og lenger sammenhengende fri. Foruten arbeidsmiljøloven reguleres arbeidstiden i Tollregion Nord-Norge av Hovedtariffavtalen i staten, av særavtale mellom Toll- og avgiftsdirektoratet og de sentrale partene og en særavtale for beredskapsvakt.

Grensestasjonene har turnus, mens ulike former for gjennomsnittsberegning av arbeidstidens lengde anvendes både for flere mobilgrupper (det vil si ansatte som rykker ut til kontroller i et større område) og for en regional hundegruppe. Store geografiske avstander mellom ulike arbeidsoppdrag og mellom arbeidssted og de ansattes hjemsted er oftest det som ligger til grunn for behovet for fravik. Arbeidet til mobilgruppene er slik at det kan være behov for langt utstrek i arbeidstiden når de må rykke ut til en kontroll langt unna, dessuten er det usikkerhet knyttet til tidsbruken på selve kontrollarbeidet. På disse oppdragene går, som nevnt, mye av tiden med til transport, gjerne flere timers reisetid hver vei. Framme ved kontrollstedet må kontrollørene gjerne vente på objektet som skal kontrolleres, for eksempel en trailer eller en båt, og det er umulig å vite eksakt når kontrollobjektene ankommer. Dernest må kontrollen gjennomføres, og tidsbruken da er avhengig av hva man finner.

Når det gjelder fravik som avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte ansatte, benyttes adgangen til å avtale gjennomsnittsberegning med daglig arbeidstid på inntil ni timer per dag. Dette gjøres muntlig. Det er nesten ingen uenighet knyttet til dette.

Imidlertid kan det oppstå uoverensstemmelser mellom de ansatte på tjenestesteder der man jobber turnus og er avhengig av at alle er enige i fravik for å iverksette dem. For et par år siden erfarte de dette i forbindelse med en turnus som seks ansatte gikk i. Den ene ønsket å ha elleve timers hvile, mens de fem andre ønsket noe kortere hviletid for å oppnå færre oppmøter på jobb og lenger sammenhengende fri. Hovedtillitsvalgte opplever at slike uoverensstemmelser innad i et turnuslag kan skape misnøye og dårlig arbeidsmiljø.

Andre former for individuelle avtaler om fravik som inngås muntlig, er avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidsfri annenhver søn- og helgedag (§ 10-8 (4)). Det normale er at de ansatte har fri annenhver helg, men ved sykdom som oppstår akutt, inngår leder og den enkelte ansatte en muntlig avtale etter arbeidsmiljøloven § 10-8 (4).

Når det gjelder fravik som avtales med tillitsvalgte, så gjøres dette for flere grupper av ansatte. Videre har man et par grupper av ansatte som partene lokalt har avtalt at skal ha dispensasjon for å gjennomsnittsberegne arbeidstiden opptil ti timer (§ 10-5 (2)) per dag og avtale om kortere hviletid (§ 10-8 (3)) ned til åtte timer sammenhengende hvile per døgn. Dette gjelder i hovedsak hundetjenesten og mobilgrupper med lang reisevei som bistår andre tollsteder. Av og til må disse ansatte overnatte på de stedene oppdraget finner sted på. Prosedyrene for å avtale denne typen fravik går ut på at de som jobber ved det aktuelle tjenestestedet, lager en søknad som er signert av aktuelle tjenestemenn og stedlig leder.

Søknaden sendes sentralt til Tollregion Nord-Norge. Hovedtillitsvalgte og ledelsen møtes så til drøfting og inngår avtale og skriver protokoll. I løpet av de siste årene har knappe administrative ressurser og omorganisering medført at de formelle protokollene av og til er uteblitt. Nå har imidlertid ledelsen og hovedtillitsvalgte tatt grep og formalisert praksisen. Da turnusprogrammet GAT ble tatt i bruk, bidro dette til at alle lovbrudd ble svært synlige fordi programmet signaliserer rødt dersom det er brudd på lovens grenser for arbeidstid og hviletid. Programmet gjør det imidlertid mulig å legge inn kollektive avtaler som fravik slik at man unngår røde advarsler når det foreligger lokal avtale.

Overtid er en annen form for arbeidstidsfleksibilitet som tollregionen benytter. Det inngås avtaler om overtidsarbeid på inntil 15 timer per uke og overtid som innebærer arbeidstid på inntil 16 timer per døgn. Dette brukes for eksempel når mobilgruppene rykker ut på kontroll og det er lang reisevei og usikkerhet knyttet til kontrolloppdragets varighet. Ledelsen beskriver at man tidligere inngikk avtaler for denne typen arbeidstid, men at man etter en gjennomgang så at man sjelden kom over 40 timer per uke i gjennomsnitt og derfor ikke trengte avtaler. De ansatte kommer ut med rett timeantall per kvartal eller halvår. Overtiden kompenseres økonomisk i tråd med sentralavtalen. Både leder og hovedtillitsvalgt peker på at overtid anvendes en del, og at det nesten alltid løses med frivillighet. En stor andel av de ansatte er interessert i å arbeide overtid, og det er laget et system slik at fordelingen av overtid skal være rettferdig. Enkelte tjenestemenn,

kanskje særlig blant de eldre, ønsker ikke så mye overtid. Hovedtillitsvalgte erfarer også at enkelte ansatte har behov for vern:

Vi er interessert i at tjenesten skal løse seg og tilrettelegger for det, men vi må også verne tjenestemenn – også litt mot seg selv. Dette gjelder særlig de unge og ferske. De er gira og vil være på mest mulig. (Hovedtillitsvalgt)

I tillegg benytter Tollregion Nord seg av adgangen til å søke om dispensasjon etter § 10-12 (4). Dette gjelder for to stasjoner som ligger i Finland. Langvaktene er begrunnet i at tjenestemennene bor svært langt unna stasjonene. For disse to stasjonene søkes det om vakter på inntil tolv timer. Søknadene sendes til Norsk Tollerforbund som gjør sine påtegninger og sender videre til godkjenning på hovedsammenslutningsnivå, det vil si at avtalen inngås mellom alle de fire hovedsammenslutningene og Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD). Begge de lokale partene opplever denne godkjenningsprosessen som svært tidkrevende og uttrykker ønske om at søknadene skal kunne innvilges for mer enn ett år av gangen. Tidligere sendte de denne typen søknader til Arbeidstilsynet.

- Behovet for ordninger som fraviker arbeidsmiljølovens normalbestemmelser, er som regel begrunnet i store geografiske avstander mellom ulike arbeidsoppdrag eller mellom tjenestemennenes hjemsted og arbeidssted. Disse utfordringene løses med ulike adganger til å gjennomsnittsberegne arbeidstidens lengde. Fravikene gjøres både ved individuell avtale, avtale med tillitsvalgt og gjennom godkjenning ved sentral fagforening (§ 10-12 (4)).
- Ansatte foretrekker konsentrerte arbeidsperioder for å få mer sammenhengende fri.
- Det er også behov for å fravike overtidsbestemmelsene på grunn av at enkelte kontrolloppdrag har uvisst varighet og på grunn av lang reisevei. Flere ansatte ønsker å arbeide mye overtid.
- For dem som jobber turnus, er det vanlig å arbeide annenhver helg.
- Turnusplanleggingsverktøy (GAT) bidro til å synliggjøre manglende formalisering av avtaler om fravik, og man ryddet opp i dette.
- Det kan oppstå uenighet om fravik blant ansatte som inngår i en turnus, for eksempel knyttet til hviletid. En ansatt ønsket å beholde elleve timers hvile mellom arbeidsøkter, mens de fem andre ønsket kortere hvile for å oppnå færre oppmøter på jobb. Dette ga dårlig arbeidsmiljø.
- Tolvtimersvakter anvendes ved to grensestasjoner. Begge parter opplever prosedyre knyttet til å søke om dispensasjon etter § 10-12 (4) som tungvint og byråkratisk.

Ulstein Verft

Ulstein Verft er et skipsverft på Sunnmøre med rundt 500 ansatte. Produksjonen er syklisk og følger prosjektgjennomføringen. I perioder har verftet mindre behov for arbeidskraft, mens deler av produksjonsprosessen og perioden før levering krever en midlertidig oppbemanning. Slike sykliske variasjoner gir betydelige utfordringer knyttet til bruk av overtid.

Verftet har stort behov for å kunne utvide overtid over korte perioder uten å ha for mye saksbehandling i forbindelse med søknad til Arbeidstilsynet. Det er derfor inngått egne avtaler med de tillitsvalgte i virksomheten som gir mulighet for utvidede overtidsrammer. Verftet opplever likevel utfordringer når det gjelder fireukersbestemmelsen, det vil si at overtidsbruken ikke kan overstige 40 timer innenfor fire sammenhengende uker. De sykliske svingningene i produksjonen gjør at behovet for overtid kommer innenfor korte perioder. På grunn av fagspesialisering og variasjon i kompetanse kan det være vanskelig å få fordelt overtiden på alle de ansatte slik at belastningen på den enkelte ikke blir for stor, og slik at overtidsrammen kan benyttes best mulig.

Verftet søker vanligvis Arbeidstilsynet om å få utvide overtidsrammen til 200 timer i løpet av en periode på 26 uker når det blir behov for dette. Søknaden til Arbeidstilsynet blir vanligvis sendt på høsten. Saksbehandlingen knyttet til å søke Arbeidstilsynet om tillatelse er omfattende. For hver søknad kreves det at bedriften holder oversikt over overtidsforbruket og i god tid henter inn samtykke fra ansatte og fra organisasjonene. Verftet finner det svært arbeidsbesparende at det er mulig å samle opp slike søknader, og mener det er en fordel om overtidsforbruket kan måles innenfor et kalenderår.

Arbeidsgiver opplever at det har vært lite uenighet rundt arbeidstidsspørsmål de siste årene, og at bransjen har et godt system for å håndtere arbeidstidsspørsmål. Dette har positiv effekt på samarbeidet. Det kan også være at mange ansatte ser positivt på å få mulighet til å jobbe overtid, og noen kan ha blitt vant til å ha en ekstra inntekt.

Driften ved verftet kan gjøre at det bli behov for å jobbe om natten eller utvide driftstiden til større deler av døgnet. Ved behov vil for eksempel maling foregå om natten. Da vil ansatte få betalt overtid for det arbeidet som utføres om natten, selv om arbeidstakeren har fri om dagen. Det er uproblematisk å få avtale med arbeidstakerne om dette, og reguleringen skjer i henhold til Industriooverenskomstens bestemmelser om forskjøvet tid.

Ved behov iverksetter verftet overgang til skiftarbeid. Det kan for eksempel skje i forbindelse med produksjon av stål og betjening av brennemaskiner. Ved overgang fra vanlig dagtidsarbeid til skiftarbeid betales de første seks dagene med overtid, deretter betales skifttillegg. Dette er regulert i Industriooverenskomsten.²² Skifttillegget bygger på en lokal overenskomst.

²² Industriooverenskomsten 2012–2014, VO-delen, § 7.

Verftet har stort behov for arbeidskraft som det ikke er lett å få tak i på det lokale arbeidsmarkedet. Gjennom hele året er det behov for å leie inn arbeidskraft fra blant annet Polen og Romania, men verftet har i den senere tid også ansatt flere av disse i faste stillinger. Dette har skapt et økt press for å få etablert ulike rotasjonsordninger som gir ansatte lengre friperioder. Mange av de ansatte utlendingene ønsker å jobbe intensivt i perioder, for så å kunne ta fri og reise hjem en periode. I dag løses dette gjennom en frivillig fleksitidsordning som gir de ansatte mulighet for å samle opp arbeidstid og reise hjem i langhelger eller noe lengre perioder. Denne ordningen har begrensninger, som blant annet settes av arbeidsmiljølovens rammer, og imøtekommer ikke alle de ansattes ønsker om friperioder.

Det er lite ønskelig for verftet å ha ulike arbeidstidsordninger for norske og utenlandske ansatte. Verftet ønsker på det nåværende tidspunkt ikke å etablere en fire-to-rotasjonsordning med fire uker arbeid og to uker fri. Arbeidstidsordninger med gjennomsnittsberegning krever ifølge verftet relativt tung saksbehandling. Ved en av verftets enheter som er lokalisert et annet sted, er det imidlertid etablert en arbeidstidsordning basert på gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Avtalen er inngått med de tillitsvalgte i virksomheten og gjelder et mindre antall ansatte.

Når verftet ansetter medarbeidere i faste stillinger, ønsker det at de nye ansatte skal integreres i nærmiljøet, bringe med seg eventuelle familier og utgjøre en stabil arbeidskraft. Dette vil gjøre arbeidskraften mer tilgjengelig ved særskilte oppbemanningsbehov, og det vil gjøre det lønnsomt å investere i tiltak som bidrar til å heve kompetansen til de ansatte.

Fellesforbundet i fylket opplyser at det er et økende press fra ansatte og medlemmer innenfor verftsindustrien for å få etablert arbeidstidsordninger med gjennomsnittsberegning. Utenlandske arbeidstakere som ikke har tatt familien med seg til Norge, kan ønske å være i hjemlandet flere uker om gangen. Forbundet ser at dersom det åpnes for slike arbeidstidsordninger for utenlandske ansatte, kan det komme krav også fra lokalt bosatte om å få slike arbeidstidsordninger.

Fra arbeidsgivers side ville noe mer fleksible rammer for bruk av overtid vært ønskelig. Likeledes ville en fleksitidsordning med noe videre rammer enn dem som settes av arbeidsmiljøloven, vært ønskelig.

- Produksjonen ved verftet er syklisk, og produksjonsprosessen og perioden før levering krever en midlertidig oppbemannning. Slike sykliske variasjoner gir betydelige utfordringer knyttet til bruk av overtid.
- Det er liten uenighet rundt arbeidstidsspørsmål.
- Verftet har behov for utvidet overtid og har avtaler med de tillitsvalgte om dette. Det søker også Arbeidstilsynet om å få utvide rammene for bruk av overtid.

- Ved behov vil arbeid foregå om natten. Da kompenseres de ansatte med overtid og gis fri om dagen i henhold til Industriooverenskomstens bestemmelser om forskjøvet tid.
- Ved behov iverksetter verftet overgang til skiftarbeid. Dette kompenseres i henhold til Industriooverenskomsten. Skifttillegget bygger på en lokal overenskomst.
- På grunn av ansettelse av utenlandske arbeidstakere har det vært ønske fra de ansatte om arbeidstidsordninger som innebærer gjennomsnittsberegning. Verftet har en slik ordning for et mindre antall ansatte, men ønsker per i dag ikke å utvide dette.

4.2 Erfaringer og synspunkter fra bransjer og sektorer

I dette avsnittet oppsummerer vi erfaringer hentet inn fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner sentralt for å få fram mulig variasjon innenfor bransjer og sektorer. Flere av informantene hadde begrenset informasjon om hvordan de lokale forhandlingene om arbeidstid foregikk i praksis innenfor bransjen, og viste til at det sentrale nivået ikke hadde registrert store utfordringer knyttet til inngåelsen av slike avtaler lokalt. I andre bransjer var partene svært opptatt av de utfordringer de mente lokale forhandlinger om arbeidstid skapte. Dette gjaldt særlig kommunal sektor og Spekter/helseforetakene. Her har vi forsøkt å presentere synspunkter fra de ulike partene.

Verftsindustrien

Informantene i verftsindustrien opplevde ikke at det var særlige problemer knyttet til å inngå lokale avtaler om arbeidstidsordninger, isolert sett. Avtaler om utvidet overtid (aml. § 10-6 (5)) er svært vanlige, og inngåelse av slike avtaler foregår nærmest rutinemessig i virksomhetene. Noen virksomheter benytter også skiftordninger i perioder. NHO har ikke inntrykk av at bedriftene har meldt inn at det er problemer med å inngå lokale avtaler om å fravike arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Noen verft opplever imidlertid utfordringer knyttet til mangfoldet av arbeidstidsordninger i industrien og en økende etterspørsel etter arbeidstidsordninger som gir lengre friperioder.

Produksjonen i verftsindustrien er i stor grad syklisk med varierende behov for arbeidskraft. Dette har ført til at industrien har tatt i bruk mye utenlandsk arbeidskraft både gjennom innleie og gjennom fast tilsetting. Det brukes også mobil arbeidskraft innenlands. Verftsindustrien opplever at arbeidstakerne i økende grad etterspør arbeidstidsordninger som innebærer gjennomsnittsberegning, og som gir mulighet for lengre friperioder. Dette skyldes dels at mange med utenlandsk bakgrunn ønsker

å kunne reise til hjemlandet i friperiodene, dels kan det skyldes ønske om bedre for-
tjeneste og mer fritid.

En sammensatt arbeidsstokk med dels faste, dels innleide arbeidstakere kan føre til at arbeidstakerne har ulike behov, og at bedriften får behov for å endre arbeidstidsordninger eller etablere flere arbeidstidsordninger samtidig. Noen verft opplever utfordringer knyttet til lokale arbeidstidsavtaler når disse skal samkjøres med arbeidstidsordninger som bygger på sentralt inngåtte avtaler etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) (rotasjonsordninger). Her kan ulike arbeidstakergrupper, arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiver ha ulike interesser som gjør det vanskelig å få til et samspill mellom ulike arbeidstidsordninger, blant annet fordi det kreves enighet mellom partene for å få etablert en arbeidstidsordning som krever fravik.

Verftsindustrien opplever at det kan være et problem å få etablert arbeidstidsordninger når underleverandører eller bemanningsforetak ikke har tariffavtale med sine ansatte.

- Isolert sett er det få problemer knyttet til å inngå lokale avtaler om arbeidstidsordninger i verftsindustrien. Noen verft kan oppleve utfordringer knyttet til å samkjøre arbeidstidsordninger som bygger på lokal avtale, med arbeidstidsordninger som bygger på sentral avtale om fravik.
- Avtaler om utvidet overtid er svært vanlig, og inngåelse av slike avtaler foregår nærmest rutinemessig i virksomhetene.
- Verftsindustrien opplever at arbeidstakerne i økende grad etterspør arbeidstidsordninger som innebærer gjennomsnittsberegning, og som gir mulighet for lengre friperioder.

Byggenæringen

Verken NHO eller Byggenæringens Landsforening (BNL) har inntrykk av at det er utbredt med lokale avtaler om gjennomsnittsberegning eller unntak fra bestemmelsen om daglig og ukentlig arbeidsfri innenfor byggenæringen. Utfordringer knyttet til slike avtaler er ikke et kjent tema i de to organisasjonene. BNL opplyser at det hovedsakelig er avtaler som krever sentral godkjenning, som er i bruk innenfor næringen. Dette gjelder særlig bygging av større anlegg (aml. § 10-12 (4)).

En tillitsvalgt hos en større entreprenør i bygg- og anleggsbransjen opplyser at det er lite bruk av arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljølovens bestemmelser. Individuelle avtaler om forskjøvet arbeidstid, for eksempel på grunn av henting av barn i barnehage og lignende, skjer innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser. Bruk av overtid strekker seg sjelden lenger enn til klokken 21.00 om kvelden. Det kan forekomme at det inngås avtaler med tillitsvalgte om inntil 15 timer overtid i løpet av en

uke. Dersom det i helt spesielle tilfeller blir behov for overtid som gjør at hviletiden blir kortere enn elleve timer, blir dette ordnet med sent oppmøte neste dag.²³

- Arbeidstidsordninger som bygger på lokale avtaler om gjennomsnittsberegning eller unntak fra bestemmelsen om daglig og ukentlig arbeidsfri, er ikke utbredt innenfor byggenæringen.

Skoleverket

Arbeidstiden for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring reguleres av en sentral særavtale (SFS 2213) med hjemmel i Hovedavtalen. Særavtalen omfatter undervisningsstillingene i grunnskolen, videregående opplæring og voksenopplæring. Skoleverket er dermed eksempel på en sektor med en egen sentral avtale om arbeidstid, der lokale avtaler inngås innenfor rammen av denne sentrale avtalen og lovverket for øvrig. I denne undersøkelsen er det ikke gjennomført intervjuer i denne sektoren.

I henhold til den sentrale særavtalen skal partene lokalt inngå en avtale om arbeidstid. Avtalen inngås mellom kommunen/fylkeskommunen og de berørte arbeidstakerorganisasjonene etter en prosess som skal involvere undervisningspersonalet ved de enkelte skolene. Rektor og de tillitsvalgte skal drøfte hvilke avtalebestemmelser de ønsker å følge ved sin skole. Den lokale arbeidstidsavtalen må ligge innenfor de rammer som den sentrale arbeidstidsavtalen fastsetter, og lovverket for øvrig. Ved inngåelsen av lokal avtale om arbeidstid er det opp til de lokale partene å avgjøre hvilke bestemmelser de vil ta inn i avtalen. Den sentrale særavtalen om arbeidstid har også bestemmelser om overtidbruk.

Det er først og fremst tid knyttet til undervisning og tid til andre oppgaver samt vurderingen av byrdefullhet knyttet til undervisningen som skaper behov for å inngå lokale avtaler. Hvis partene lokalt ikke blir enige om en arbeidstidsavtale, går saken til sentral behandling. Sentral behandling omfatter først bistandsforhandlinger lokalt. Ved fortsatt uenighet fastsetter de sentrale partene en endelig avtaletekst, eller om partene ikke blir enige, fastsettes lokal avtale av en sentral nemnd.

- Lokale arbeidstidsavtaler i skoleverket inngås innenfor rammen av en sentralt inngått arbeidstidsavtale.

Kommunal sektor

I kommunal sektor har KS og arbeidstakerorganisasjonene sentralt inngått særavtaler som omfatter enkelte yrkesgrupper innenfor hele den kommunale sektoren. Blant

²³ Intervju med tillitsvalgt i Veidekke.

avtalene som regulerer særskilte arbeidstidsordninger, og som er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), er særavtalen for branntjenesten (SFS 2404) og avtalen for leger i kommunehelsetjenesten (SFS 2305). For de fleste andre kommunale tjenester der arbeidstidsordningen innebærer turnus, er det ikke sentralt avtalt avvik fra arbeidsmiljøloven. Det innebærer at det i disse tilfellene inngås avtale etter forhandlinger lokalt i virksomhetene i henhold til de ordinære arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Noen kommuner/virksomheter inngår også avtaler med partene sentralt (aml. § 10-12 (4)) der det er behov for å fravike arbeidsmiljølovens regler utover det som lokale parter kan avtale, for eksempel dersom en skal benytte tolvtimersvakter i en turnus.

KS har inntrykk av at det vanskelig lar seg gjøre å organisere arbeidstiden i ordinære turnuser uten å benytte bestemmelser som etter arbeidsmiljøloven krever avtale med de tillitsvalgte. Det må blant annet inngås avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid og avtale om fravik fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri.

Det er mange som må involveres for å få til en helt ordinær turnus. KS' inntrykk er at det kan være forskjell på hva de enkelte arbeidstakerorganisasjonene legger til grunn når en turnus skal etableres. Dette kan være med å gjøre det utfordrende å legge en god turnus. De ordinære turnusene er gjerne på seks, åtte eller tolv uker og kan rullere. Det er litt ulikt hvordan man gjør dette. Der det er stabile tjenester, rullerer turnusen, men skjer det endringer i behovet for arbeidskraft i tjenesten, må man som oftest legge hele turnusen på ny. Skjer det endringer for én arbeidstaker, for eksempel at det oppstår et behov for tilrettelegging, eller arbeidsgiver har behov for å endre arbeidstiden fordi tjenestebehovet tilsier det, kan det bli behov for å endre turnusplanene som så må godkjennes av tillitsvalgte.

KS har ikke inntrykk av at spørsmål om kompensasjon er en del av de lokale forhandlingene. Det er i utgangspunktet ikke adgang til å gi kompensasjon utover det som er fastsatt i Hovedtariffavtalen ved inngåelser av avtaler knyttet til turnus og arbeidstid. Heller ikke Fagforbundet tror det forhandles om kompensasjon i særlig grad. Når det forhandles lokalt om turnuser, hender det imidlertid at elementer knyttet til arbeidstid og hviletid trekkes inn. KS peker på at dette kan være omfanget av helgearbeid, og Fagforbundet trekker fram eksempler som lengre varslingstid enn to uker for ny arbeidsplan og at vaktbelastningen skal være mest mulig lik for alle ansatte.

KS får tilbakemeldinger om at arbeidstakerorganisasjoner i noen tilfeller motsetter seg å inngå visse avtaler. Noen ganger blir det ikke oppgitt noen grunn for at man ikke vil inngå avtale, og arbeidsgiver kan ikke kreve at det oppgis noen grunn.²⁴ Arbeidsgiver

²⁴ I en dom fra 2010 uttaler Borgarting lagmannsrett «at arbeidsmiljøloven ikke krever at de tillitsvalgte må påberope seg nærmere angitte grunner for å motsette seg et avtaleforslag.» 2010-09-20. RG 2010 1432. Borgarting lagmannsrett – dom.

kan noen ganger oppleve at dette gjør dialog og forhandlinger om arbeidstidsordninger vanskelig.

Det er KS' inntrykk at det i en del tilfeller er hyppigheten/omfanget av søn- og helgedagsarbeid og «huller» i turnusen eller lignende som er årsaken til at enkelte turnuser ikke godkjennes. Arbeidsgiver er avhengig av at tillitsvalgte vil godta en turnus, blant annet fordi det ikke er et realistisk alternativ å legge opp turnusen etter de reglene i arbeidsmiljøloven som ikke krever avtaler. Turnuser som ikke krever avtale, er verken hensiktsmessige for arbeidsgiver eller arbeidstaker.

Det har oppstått en del tvister i kommunene som følge av at arbeidsgiver har endret turnusplaner inngått med tillitsvalgte der den gjeldende turnusplanen blir ulovlig å praktisere i helge- og høytider. Årsaken til at turnusplanene blir ulovlige å praktisere, er at arbeidstaker som har jobbet en søn- eller helgedag, som hovedregel har krav på fri påfølgende søn- eller helgedag. Dette problemet kan løses på flere måter, for eksempel gjennom en avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidsfri i helger (aml. § 10-8 (4)), gjennom en lokal avtale om forskjøvet arbeidstid²⁵, ved bruk av pålagt overtid eller ved å legge opp en egen turnus som fordeler arbeidet slik at kravet til arbeidsfrie søn- og helgedager ikke brytes. KS, NSF, Fagforbundet og Delta har inngått en enighetsprotokoll der det slås fast at dersom den gjeldende turnusplanen blir ulovlig å praktisere som følge av at det ikke foreligger avtale om gjennomsnittsberegning av søn- og helgedagene, må turnusplanen som hovedregel endres.²⁶ Det må forhandles om endringene med tillitsvalgte dersom det er en plan som krever avtale med tillitsvalgte.

KS peker på at det er utfordrende å få til arbeidstidsordninger som gir en hensiktsmessig organisering av arbeidstiden til beste for både brukere, ansatte og virksomheten. Økt fleksibilitet og bruk av nye arbeidstidsordninger kan bidra til bedre utnyttelse av arbeidskraften og mindre bruk av deltidsansettelser. Fagforbundet på sin side mener den økonomiske situasjonen i kommunene i dag gjør at arbeidsgiver i mindre grad legger til rette for at arbeidstakerne skal få en best mulig turnus, og i stedet følger lovens minimumsbestemmelser. Dette har ført til mindre fri i helgene enn tidligere. For ansatte og tillitsvalgte vil noe av motivasjonen for å akseptere gjennomsnittsberegning av arbeid på søn- og helgedager forsvinne når dette ikke gir den enkelte flere fridager, ifølge Fagforbundet.

Fagforbundet ser også en endring i kommunal sektor, der flere arbeidsgivere ønsker å inngå rammeavtaler om overtid.²⁷ Etter Fagforbundets syn bør ikke avtale om overtid være rammeavtaler fordi dette ikke harmonerer med vilkårene for å anvende overtid. Utvidede grenser for overtid kan benyttes hvis for eksempel beboere er helt avhengige

²⁵ Hovedtariffavtalen i KS, § 6.8.

²⁶ Protokoll av 12.9.2013 mellom KS på den ene siden og Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta på den andre, angående bytte av fridager i forbindelse med høytider. KS saks.nr. 11/01663-18.

²⁷ Med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-6 (5 og 9).

av én behandler, men skal ikke inngås som rammeavtale, ifølge Fagforbundet. Tidligere ble rammeavtaler om overtid brukt innenfor psykiatrien, men nå ønsker også mange sykehjem og sykehus dette. Fagforbundet mener denne utviklingen kan ha sammenheng med at man enkelte steder har et for stort forbruk av overtid framfor å øke grunnbemanningen.

KS erfarer at lokale forhandlinger om arbeidstidsordninger krever mye tid og kompetanse. Utskifting av ledere og tillitsvalgte kan skape problemer. Det er også viktig at det er et godt forhandlingsklima i de enkelte virksomhetene / på det enkelte tjenestested.

Så vidt KS kjenner til, sender kommunene i liten grad søknader om dispensasjon til Arbeidstilsynet. Kommuner som har forsøkt dette, har gitt KS tilbakemelding om at Arbeidstilsynet ikke vil gi dispensasjon fordi man har tariffparter med kompetanse til å inngå avtaler etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Fagforbundet mener at omfanget av søknader om sentral avtale øker. Mens langvakter tidligere har vært brukt innenfor HVPU, brukerstyrte personlige assistenter (BPA) og i mottak for unge asylsøkere, kommer det nå stadig flere søknader fra sykehjem. KS mener at lengre vakter for eksempel i helgene kan være en hensiktsmessig løsning, særlig som et alternativ til hyppigere helgearbeid, men mener mange kommuner opplever at det er mer byråkratisk og mer tidkrevende å inngå avtaler med arbeidstakerorganisasjonene sentralt. Fagforbundet på sin side mener arbeid i sykehjem er så belastende at det er vanskelig å tillate langvakter her, med mindre det er av svært kort varighet, uten at man bryter med lovens vernebestemmelser.

- Ved bruk av ordinære turnuser må kommunene/virksomhetene benytte bestemmelser som etter arbeidsmiljøloven krever avtale med de tillitsvalgte når det gjelder gjennomsnittsberegning og daglig og ukentlig arbeidsfri.
- KS har inntrykk av at det kan være forskjell på hva de enkelte arbeidstakerorganisasjonene legger til grunn når en turnus skal etableres.
- Det er i utgangspunktet ikke adgang til å gi kompensasjon utover det som er fastsatt i Hovedtariffavtalen ved inngåelser av avtaler knyttet til turnus og arbeidstid. I noen tilfeller kan elementer knyttet til arbeidstid og hviletid bli trukket inn, for eksempel omfanget av helgearbeid eller varslingstid.
- Forhold knyttet til hyppigheten/omfanget av søn- og helgedagsarbeid eller «huller» i turnusen kan føre til at enkelte turnuser ikke godkjennes.
- Arbeidsgivere opplever noen ganger at det er et problem at tillitsvalgte ikke behøver å oppgi noen grunn for ikke å ville fravike arbeidsmiljøloven.
- Fagforbundet frykter en utvikling der turnuser ikke legges for å bli best for brukere og ansatte, men slik at de følger lovens minimumsbestemmelser for vern.

Staten

I staten er skift- eller turnus- og andre arbeidstidsordninger med arbeid utenom ordinær dagtid ikke uvanlige. De fleste arbeidstidsavtalene om blant annet gjennomsnittsberegning av arbeidstid inngås lokalt innenfor de rammer som arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen i staten gir. Fornøyings, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) har ingen oversikt over omfanget av lokalt inngåtte avtaler. Flere av de store etatene som har særskilte behov, for eksempel politiet og Forsvaret, har arbeidstidsordninger som krever avtale som inngås/godkjennes av de sentrale partene med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og/eller Hovedtariffavtalen § 7.

Lokale arbeidstidsavtaler inngås vanligvis på virksomhetsnivå eller i den enkelte driftsenhet. Verken FAD, som arbeidsgiverpart, eller LO Stat oppfatter at det er store problemer knyttet til inngåelse av slike avtaler. FAD og LO Stat er enige om at arbeidsgivere kan inngå lokale avtaler etter arbeidsmiljølovens bestemmelser på det nivå der arbeidsgiver har et tillitsvalgtapparat å inngå avtale med. Innenfor enkelte etater har det imidlertid vær tradisjon for å inngå lokale avtaler på forbunds- og direktoratsnivå. Disse arbeidstidsordningene ligger da innenfor rammen for lokale avtaler i arbeidsmiljøloven.

Ved inngåelse av lokale avtaler om gjennomsnittsberegning er det av og til at partene lokalt ikke skiller mellom selve oppsettet av den enkelte turnus eller arbeidsplan og den lokale avtalen om gjennomsnittsberegning. En signering av turnusen kan da fungere som en lokal avtale om fravik. LO Stat peker på at det er viktig at de lokale partene vet hva som faktisk skjer ved inngåelse av slike avtaler. FAD mener også at partene bør være oppmerksomme på dette.

FAD har ikke mottatt mange tilbakemeldinger om at det reises krav om kompensasjon utover Hovedtariffavtalen bestemmelser i de lokale forhandlingene om arbeidstidsordninger. Departementet peker på at noen av de gamle avtalene kan ha bestemmelser både om arbeidstid og godtgjørelse. LO Stat mener det forekommer at det gis kompensasjon for endringer underveis i turnusperioden. Dersom turnusen blir endret med kortere varsel enn 14 dager, kan det gis kompensasjon for dette.

I staten er alle hovedsammenslutningene part i de sentrale forhandlingene om fravik fra arbeidstidsbestemmelsene (aml. § 10-12 (4)). FAD peker på at dette innebærer at en hovedsammenslutning kan hindre at en lokal avtale blir iverksatt. LO Stat har vært opptatt av at en virksomhet som inngår en sentral avtale, ikke samtidig skal inngå lokale avtaler som omfatter de samme arbeidstakerne, og som utvider fraviket. Er det gitt adgang gjennom sentral avtale til å jobbe inntil 13 timer i døgnet, skal ikke partene lokalt kunne inngå avtale om overtid som ytterligere utvider arbeidstiden. Slike regler skal hindre at to instanser uavhengig av hverandre gir dispensasjon til samme arbeidsmiljø.²⁸

Også på lokalt nivå blir ofte de lokale avtalene om arbeidstid inngått med alle tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten, uavhengig av om organisasjonens medlemmer

²⁸ Stokke et al. 2010:34.

berøres av arbeidstidsordningen. LO Stat mener dette er riktig og i overenstemmelse med tjenestetvistloven, mens FAD gir uttrykk for at dette er tvilsomt.

Utforming av arbeidstidsordninger reiser komplekse problemstillinger, ifølge FAD, og det kan i enkelte tilfeller mangle noe kompetanse hos partene lokalt når det gjelder spørsmål om hviletid, kompenserende hvile og HMS generelt. I noen etater har det vært tradisjon for at det er de ansatte som setter opp turnusen. Jernbane og politi er eksempler på dette. Arbeidsgiver har imidlertid et ansvar for at det ikke skjer lovbrudd etter arbeidsmiljøloven. Departementet mener de elektroniske verktøyene som brukes til planlegging av arbeidstid, har gjort at arbeidsgiver i større grad har fått tilbake noe av kontrollen over turnusplanleggingen.

- Lokale arbeidstidsavtaler inngås vanligvis ved den enkelte driftsenhet. Verken FAD eller LO Stat oppfatter at det er store problemer knyttet til inngåelse av slike avtaler.
- Arbeidstakerorganisasjonen har ikke ønsket at virksomheter som inngår en sentral avtale, samtidig skal kunne inngå lokale avtaler som omfatter de samme arbeidstakerne, og som utvider fraviket.
- Partene har ikke inntrykk av at det ofte reises krav om kompensasjon utover Hovedtariffavtalens bestemmelser i de lokale forhandlingene om arbeidstidsordninger. Dette skjer i noen tilfeller, for eksempel dersom turnusen blir endret med kortere varsel enn 14 dager.
- I noen etater har det vært tradisjon for at det er de ansatte som setter opp turnusen. Overgang til bruk av datasystemer øker arbeidsgivers innflytelse over turnusplanleggingen.

Spekter/helseforetakene

I dette avsnittet presenteres først synspunkter fra arbeidsgiverorganisasjonen Spekter. Deretter presenteres Norsk Sykepleierforbunds synspunkter. Teksten er basert på informantintervjuer og e-postkommunikasjon med Spekter og Norsk Sykepleierforbund som har redegjort for hvordan de oppfatter praktiseringen av lokale arbeidstidsavtaler i helseforetakene.

Spekter

De fleste av Spekters medlemsvirksomheter driver døgntkontinuerlig drift, hvor tredelt turnus er utbredt som arbeidstidsordning. Spekter opplever at det de siste årene har vært betydelige utfordringer knyttet til etablering av ordinære arbeidsplaner i flere disse virksomhetene. Utfordringene er knyttet til at det i forbindelse med etablering av ordinære arbeidsplaner stilles krav fra fagforeningenes side når de skal godkjenne unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Ifølge Spekter har dette på ulik måte vært en utfordring i de fleste av virksomhetene som driver døgkontinuerlig drift, men er de siste årene kommet særlig tydelig fram i helseforetakene. I helseforetakene er det tradisjon for at slike ordninger godkjennes for hver enkelt arbeidsplan, hvilket Spekter mener fører til et spill om arbeidstiden som ikke er tiltenkt fra lovgivers side.

Omfanget og variasjonen i arbeidstidsordninger er svært stor i sykehusene. Ved Oslo universitetssykehus forhandles det om rundt 4500 arbeidsplaner hvert år, mens Sykehuset Telemark «har nesten [...] alle mulige tenkelige varianter av lovlige arbeidstidsordninger (og noen med AML brudd)».²⁹ Noen sykehus har en arbeidsplan som følger kalenderen i tre–fire måneder om gangen. Det vanlige er imidlertid en rullerende turnus over tolv uker. Selv om turnusen rullerer, vil man ofte måtte forhandle om ny avtale dersom det skjer endringer (for eksempel at noen blir gravide og trenger tilrettelagt arbeidstid, eller at nye arbeidstakere kommer inn i turnusen). Spekter peker på at dersom arbeidsgiver ikke lykkes i å få avtalt de unntak som er nødvendige for å sikre hensiktsmessig drift og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte, må arbeidsgiver sette opp arbeidsplanene etter hovedbestemmelsene i loven. Det vil ifølge Spekter bli svært krevende turnuser fordi det da ikke er handlingsrom til å tilpasse arbeidstiden til den enkelte arbeidstaker.

Det er særlig helgearbeidet som har vært et vanskelig tema ved mange sykehus. Spekter peker på to forhold som er med å gjøre spørsmål om arbeid i helgene viktig. For det første må det være tilstrekkelig bemanning i helgene til at driften kan gjennomføres på en forsvarlig måte. For det andre er helgearbeidet vesentlig for å kunne redusere bruken av deltid siden helgearbeidet er en av de viktigste årsakene til at deltid oppstår. Spekter har aldri ment at ansatte skal jobbe hver annen helg, men mener det er et viktig for sykehusene å få lagt en arbeidsplan som gjør at man når målene om redusert bruk av deltid, bedre tjenester og redusere antall brudd på arbeidsmiljøloven.

En annen viktig utfordring er at Arbeidstilsynet ikke lenger fungerer som en reell ankeinstans når partene ikke kan komme til enighet om ulike unntak fra loven, for eksempel om avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. I informantintervjuer og i e-postkommunikasjon har Spekter redegjort for noen av de problemene arbeidsgivere står overfor når det skal avtales fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette gjelder flere avtaleområder, men særlig sykehusene.

- Det er ikke praktisk mulig mange steder å gjennomføre arbeidsplaner som ikke krever fravik og dermed forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene. Spekter mener dette setter arbeidsgiver i en vanskelig situasjon og under press ettersom det ikke er et alternativ å la være å forhandle, og ettersom Arbeidstilsynet ikke lenger fungerer som en ankeinstans.

²⁹ Opplyst i e-post fra Spekter til Fafo 30. april 2013.

- Tillitsvalgte trenger ikke å grunngi sitt syn dersom de ikke vil inngå en avtale.³⁰ Spekter mener tillitsvalgte ofte unnlater å gi begrunnelse når de avviser et forslag til avtale, og mener det bør tydeliggjøres i loven at det er HMS-vurderinger som skal ligge til grunn for å avvise inngåelse av en avtale.
- Arbeidstakerorganisasjonene knytter betingelser om kompensasjon til forhandlingene om arbeidstid. Spekter mener kompensasjon for slikt arbeid er fastsatt gjennom de ubekvemstillegg som følger av tariffavtale, og den arbeidstidsreduksjon som loven foreskriver. Spekter viser blant annet til en henvendelse fra et helseforetak som uttaler: «[En] åpner for at en bringer inn tariffkrav knyttet til bestemmelser i en vernelov. [...] At den ansatte får kompensert ubekvem arbeidstid er selvsagt rimelig, men [...] [når] satsene er knyttet til adgangen til å planlegge arbeidstiden, kan det i de tilfeller arbeidsgiver er avhengig av arbeidstidsordningen, medføre at prisen presses opp».³¹

Spekter har jobbet for å få avtalt de mest vanlige unntakene fra arbeidsmiljøloven i helseforetakene i sentrale avtaler / overenskomsten. Her har arbeidstakerorganisasjonene ifølge Spekter hatt ulike synspunkter. Norsk Sykepleierforbund har markert seg tydeligst, mener Spekter, ved å ha som motkrav at de vil tariffeste prinsippet om at arbeidstakerne ikke skal jobbe mer enn hver tredje helg. For arbeidsgiversiden er dette et krav som ikke kan innfris.

Ifølge Spekter er det ikke bare helseforetakene som har utfordringer knyttet til arbeidstid. Både Avinor og NSB nevnes som virksomheter der det har vært krevende forhandlinger om arbeidstidsspørsmål. I samferdselsvirksomhetene har partene imidlertid i stor grad regulert unntak fra arbeidsmiljøloven i sentrale avtaler / overenskomster som forhandles ved oppsigelse/utløp av avtalen på ordinær måte.

Arbeidsmiljølovens krav til å inngå avtale for å kunne fravike normalbestemmelsene kan også være vanskelig å imøtekomme for bedrifter som leier ut arbeidstakere til turnustjeneste i sykehusene. Der det ikke er organiserte arbeidstakere, står man overfor utfordringer. Spekter mener at en sentral avtale med arbeidstakerorganisasjonene kan være en løsning på dette, men dette har man ikke fått til.

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Sykepleierforbund viser på sin side til at omfanget av skift-/turnusordninger er stort, og at innholdet i arbeidstidsordninger varierer mye. Dette har sin forklaring i at de ulike sykehusene har ulike behov. I tillegg er det ulike kulturer med hensyn til hvordan man etablerer de ulike arbeidstidsordningene. Av den grunn er det hensiktsmessig, mener Norsk Sykepleierforbund, at arbeidstidsavtaler som regulerer

³⁰ RG 2010 1432. Dom i Borgarting lagmannsrett.

³¹ E-post fra Spekter til Fafo 30. april 2013

de ulike ordningene, inngås lokalt. Slike avtaler inngås jevnlig både i helseforetakene og i kommunene. Avtalenes varighet kan være fra uker til år. Når det blir behov for å gjøre endringer i disse avtalene, må de reforhandles.

Norsk Sykepleierforbund er opptatt av å sikre de ansattes medvirkning i utformingen av turnusplanene. Sykepleierforbundet mener veien fram mot en lokal arbeidstidsavtale må foregå gjennom en planlagt prosess hvor tillitsvalgte deltar aktivt. Dette er i tråd med arbeidsmiljølovens intensjon, ifølge forbundet, og er viktig for at tillitsvalgt skal kunne opptre som likeverdig part, for et godt samarbeidsklima, for forankring av turnusen hos medlemmene og for å sikre turnuser som ivaretar medlemmenes helse og velferd. Etter slike prosesser opplever Sykepleierforbundet at det som oftest er uproblematisk å få til avtaler om turnus. I noen tilfeller kan det imidlertid oppstå uenighet, og det kan ta lengre tid å finne fram til omforente løsninger.

Når det gjelder oppmerksomheten rundt helgeproblematikken i sykehus, peker Sykepleierforbundet på at turnusarbeiderne i sykehus fra før har mye ubekvem arbeidstid, og at hyppig helgearbeid oppleves ekstra belastende. Samtidig kan det ved enkelte enheter være en utfordring å få dekket helgevaktene. Dette gjelder særlig enheter med lik aktivitet i helger som på ukedager og som samtidig ønsker å fordele arbeidsoppgavene mest mulig på hele stillinger. Sykepleierforbundet mener partene i Spekter har et felles ønske om å redusere antallet deltidsansatte, men at de har noe ulike oppfatning av hva som må til.

Norsk Sykepleierforbund gir uttrykk for at de ikke har avvist å inngå en sentral avtale om arbeidstid, og sier de gjentatte ganger har vært i dialog med Spekter om å få til en egen sentral arbeidstidsavtale. Sykepleierforbundet sier det er riktig at de ønsker at normen for helgearbeidet skal begrenses til hver tredje helg, men at forbundet har sagt seg villig til å inngå avtale om hyppigere helgearbeid, ved behov, mot at arbeidstaker gis ekstra kompensasjon. Slik det er i mange andre sektorer, påpeker Sykepleierforbundet. Dette er et av flere tiltak for å få økt andelen hele stillinger i sykehusene. Andre tiltak kan ifølge forbundet være helgevakter utover ti timer, økt bemanning eller at ansatte jobber ved flere enheter.

Norsk Sykepleierforbund mener arbeidsmiljøloven er god og at det er viktig at det er én lov for hele arbeidslivet. Loven bør ikke, slik forbundet ser det, legges opp til at det skal være vanlig å arbeide på søn- og helligdager.

Sykepleierforbundet erfarer at medlemmene har ulike oppfatninger av hvor belastende ulike arbeidstidsordninger kan være, og at dette gjør det vanskelig å peke på én løsning som den beste. Det er viktig at en arbeidstidsordning ivaretar helse og velferd i tillegg til arbeidstakernes individuelle behov. Dette gjøres best ved at partene på lokalt nivå inngår avtale om å fravike loven, mener Norsk Sykepleierforbund. Norsk Sykepleierforbund er også av den oppfatning at dagens arbeidsmiljølov ivaretar virksomhetenes behov for fleksible løsninger samtidig som den ivaretar arbeidstakernes medinnflytelse og sikrer arbeidstakernes helse og velferd.

- I helseforetakene er det tradisjon for at gjennomsnittsberegning og kortere hviletid godkjennes for hver enkelt arbeidsplan. Spekter mener dette fører til et spill om arbeidstiden.
- Det er særlig helgearbeidet som har vært et vanskelig tema ved mange sykehus, og det er ikke praktisk mulig mange steder å gjennomføre arbeidsplaner som ikke krever fravik og dermed forhandlinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.
- Spekter mener Arbeidstilsynet kunne fungert som en reell ankeinstans når partene ikke kan komme til enighet om ulike unntak fra arbeidsmiljøloven.
- Spekter mener det ikke skal knyttes betingelser om kompensasjon til forhandlingene om arbeidstid og at kompensasjon for slikt arbeid er fastsatt gjennom de ubekvemstillegg som følger av tariffavtale, og den arbeidstidsreduksjon som loven foreskriver.
- Det har vært krevende forhandlinger om arbeidstidsspørsmål også i Avinor og NSB. I samferdselsvirksomhetene har partene imidlertid i stor grad regulert unntak fra arbeidsmiljøloven i sentrale avtaler / overenskomsten, som forhandles ved oppsigelse/utløp av avtalen på ordinær måte.
- Norsk Sykepleierforbund peker på at arbeidstidsavtaler inngås jevnlig både i helseforetakene og i kommunene. Det er ulike kulturer for hvordan man etablerer de ulike arbeidstidsordningene, og av den grunn er det hensiktsmessig at arbeidstidsavtaler som regulerer de ulike ordningene, inngås lokalt, ifølge Sykepleierforbundet.
- Norsk Sykepleierforbund er opptatt av å sikre de ansattes medvirkning i utformingen av turnusplanene. Der det gjennomføres gode prosesser som sikrer medvirkning, opplever Sykepleierforbundet at det som oftest er uproblematisk å få til avtaler om turnus.
- Norsk Sykepleierforbund ønsker at normen for helgearbeidet skal begrenses til hver tredje helg, men forbundet har sagt seg villig til å inngå avtale om hyppigere helgearbeid, ved behov, mot at arbeidstaker gis ekstra kompensasjon.
- Loven bør ikke, slik Sykepleierforbundet ser det, legge opp til at det skal være vanlig å arbeide på søn- og helligdager.

Varehandel

Arbeidsgiverorganisasjonen Virke har ikke detaljert oversikt over omfanget av ulike typer avtaler som inngås ved virksomhetene, men blir kjent med enkelttilfeller gjennom kontakt med sine bransjestyrer og medlemsvirksomheter. Virke peker på at mange av deres medlemsvirksomheter er små, 85 prosent av dem har fem eller færre ansatte. Det er relativt få av disse små virksomhetene som har tariffavtale, og da har de heller ikke mulighet til å inngå en del av avtalene om dispensasjon. Etter Virkes syn

er hovedproblemet med dagens arbeidsmiljølov at den er for komplisert, og at det er vanskelig for virksomhetene å vite hva som kan avtales på ulike måter, altså hvilke rammer man har på ulike nivåer (individuell, med tillitsvalgt, § 10-12 (4)/arbeidstilsyn). Noen har «husavtaler», men man må ha kunnskaper om arbeidsrett for å skjønne og ha oversikt over dette området. HK mener på sin side at vernet i dagens arbeidsmiljølov er nødvendig og at reglene ikke er så kompliserte å sette seg inn i. Bestemmelsene krever imidlertid at arbeidsgiver og arbeidstakerne har en dialog basert på kunnskap om lovens bestemmelser, arbeidsavtalene og ansattes ønsker. Det er også viktig å ha kunnskap om arbeidstid og helsemessige konsekvenser. HK påpeker at det finnes god informasjon på tilgjengelige og kjente nettsteder, som for eksempel hos Arbeidstilsynet.

Når det gjelder avtaler som kan inngås med den individuelle arbeidstaker, mener Virke at rammene for slike avtaler er veldig begrenset, og at regelverket er lite brukervennlig. Likevel brukes rammene for gjennomsnittsberegning av inntil ni timer per dag (§ 10-5 (1)), og arbeidsfri annenhver søn- og helgedag (§ 10-8 (4)) brukes. Når det gjelder helgebestemmelsen, peker Virke på at begrunnelsen for denne ikke er HMS, men sosiale hensyn. Virkes syn er derfor at det er greit å jobbe hyppigere helg i perioder så lenge det er frivillig og begge parter ønsker det. Virke har ingen informasjon om hvorvidt slike individuelle avtaler om fravik fra normalbestemmelsene inngås skriftlig. Den største utfordringen knyttet til bruk av individuelle avtaler er etter Virkes syn at det er tungvint fordi arbeidsgiver må avtale med hver enkelt. Arbeidstakerorganisasjonen Handel og Kontor (HK) påpeker at det ikke er anledning til å inngå individuell avtale om gjennomsnittsberegning hvis det ikke er tariffavtale. Dersom det er tariffavtale, skal det eventuelt lages en rammeavtale på konsernnivå og deretter en avtale mellom tillitsvalgte og leder på vegne av de ansatte på virksomheten. Deretter kan det lages avtaler med den enkelte hvis de ønsker det. Etter HK sitt syn, vil individualisering av unntaksbestemmelsene i større grad enn i dag utløse et sterkt press på en arbeidstakergruppe som allerede arbeider til ugunstige tider. Arbeidstakerne vil kunne føle seg presset til å godta ytterlig forverring av arbeidstidene, og det er ikke tilstrekkelig at dette begrunnes med at man har som mål å unngå uønsket deltid, ifølge HK.

I varehandelen anvendes også adgangen til å avtale fravik med tillitsvalgte. En av årsakene til dette er at en del virksomheter har sesongvariasjoner. Etter Virkes syn er gjennomsnittsberegning et bra verktøy, men organisasjonen mener at rammene for hvor mye man kan innarbeide og avspasere senere, er altfor trange. I mange tilfeller tyr arbeidsgiverne da heller til midlertidige ansettelser og overtid. Blant mulighetene som foreligger for avtale med tillitsvalgte, er arbeidsmiljøloven § 10-5 (2) om gjennomsnittsberegning med daglig arbeidstid på inntil ti timer per dag den løsningen som er mest utbredt, og den brukes ved hageutsalg, ved apoteker, kunnskaps- og teknologivirksomheter, hoteller og restauranter og er særlig utbredt i virksomheter med store sesongvariasjoner. Avtale om arbeid på søn- og helgedager (§ 10-10 (4)) der det er et særskilt tidsavgrenset behov (ikke skift og turnus), brukes både av virksomheter som har søndagsåpent hele året, for eksempel innenfor varehandel, reiseliv, hotell

og restaurant, og i virksomheter som bare har søndagsåpent i perioder, for eksempel apoteker som har søndagsåpent i desember.

Andre adganger til avtale med tillitsvalgte benyttes i liten grad i varehandelen. Etter Virkes oppfatning er det som regel svært godt samarbeidsklima i virksomhetene i varehandelen og ingen spesielle vansker knyttet til å inngå avtaler om fravik med tillitsvalgte. Initiativet til å inngå fravik kan komme fra begge parter på virksomhetsnivå, men kommer veldig sjelden fra sentralt nivå.

Virke er kritisk til at arbeidsmiljøloven legger så stor vekt på tariffavtaler for å avtale fravik. Selv om organisasjonen generelt er positiv til et organisert arbeidsliv med tariffavtaler, er problemet at mange virksomheter ikke har organiserte arbeidstakere å inngå avtale med. HK på sin side påpeker at dess flere avgjørelser som kan gjøres på individnivå, dess større press blir det på den enkelte om å godta det bedriften vil. Et slikt press er særlig sannsynlig ved virksomheter preget av mye deltid og dårlig organisering av arbeidstiden. HK mener også at en forutsetning for en god arbeidstidsplanlegging, som gir de ansatte forutsigbarhet, er at bedriften har tariffavtale og tillitsvalgte i virksomheten.

Adgangen til å søke dispensasjon fra Arbeidstilsynet er lite brukt. Hovedårsaken til dette er i følge Virke at det er tungvint, at godkjenningen bare gjelder for en kort periode, og at det kreves mye dokumentasjon. For eksempel må virksomheter med avdelinger i ulike deler av landet søke ulike geografiske avdelinger i Arbeidstilsynet. Virke framholder også at de lenge har etterlyst oversikt fra Arbeidstilsynet over hva man godkjenner og ikke. I varehandelen er det også lite bruk av arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), men Virke er kritisk til ulik praksis fra fagforening til fagforening og peker på at det er vanskelig å se at det er HMS-hensyn som ligger til grunn når ulike fagforeninger praktiserer godkjenning av sammenlignbare ordninger ulikt. Virke etterlyser også en klarere angivelse av hva som er gyldige/ugyldige grunner til å godkjenne nye ordninger og avvikle etablerte ordninger.

- Varehandelen er preget av mange små virksomheter med fem eller færre ansatte. Mange av disse har ikke tariffavtale.
- Arbeidsgiverorganisasjonen Virke mener at et av problemene med dagens lovverk er at rammene for fravik på individnivå er små. Virke opplever det også som problematisk at adgangen til fravik fra arbeidsmiljøloven baserer seg i stor grad på tariffavtaler, i og med at mange virksomheter ikke har det. Dessuten mener organisasjonen loven er for komplisert.
- Arbeidstakerorganisasjonen HK er skeptisk til individuelle avtaler fordi det kan legge et sterkt press på den enkelte arbeidstaker om å gjøre som bedriften ønsker. HK mener at dagens unntaksbestemmelser er nødvendige i en bransje der de ansatte må forholde seg til endrede og utvidede åpningstider, press på lønnskostnader og på å ha færre ansatte på jobb.

5 Drøfting av utfordringer knyttet til å inngå lokale avtaler om arbeidstid

Informasjonen som kommer fram i det materialet som er presentert i foregående kapittel, viser at det er stor variasjon mellom virksomheter og mellom bransjer eller sektorer. Informantintervjuene viser eksempler på erfaringer som er gjort, og hvilke utfordringer enkelte aktører trekker fram som viktige. I dette kapitlet drøfter vi nærmere noen av disse utfordringene. Siden driftsordningene varierer fra bransje til bransje, og siden disse kan være preget av ulike tradisjoner for partssamarbeid og avtaleinngåelse, er det naturlig å se erfaringene fra arbeidstidsordningene i lys av den bransjen de tilhører. Selv om noen av erfaringene og utfordringene i dette kapitlet blir beskrevet som typiske, er det viktig å huske at materialet bygger på enkeltobservasjoner og ikke gir et fullstendig bilde av utbredelsen og betydningen av utfordringene.

5.1 Turnus og helgejobbing i helse- og omsorgsvirksomheter

Helseforetakene og helse- og omsorgsvirksomhetene i kommunal sektor er virksomheter som i stor utstrekning bruker turnus som arbeidstidsordning. Både Spekter og KS, som er arbeidsgiverorganisasjon for henholdsvis helseforetakene og kommunene, peker på at det er nesten umulig å sette opp en gjennomførbar turnus uten å inngå lokal avtale med tillitsvalgte om å gjennomsnittsberegne arbeidstiden og avtale kortere hviletid enn den som er fastsatt i loven. Det er blant annet nødvendig å fravike hviletidsbestemmelsen for at arbeidstakerne skal kunne gå fra kveldsvakt til morgenvakt. Dette er helt vanlig i norske turnuser i helse- og omsorgssektoren og vanligvis uproblematisk å inngå avtale om.

Men selv om avtaler om gjennomsnittsberegning og kortere hviletid inngås kontinuerlig, kan det være utfordringer knyttet til visse sider ved slike avtaler. Den største utfordringen er å få fylt turnus på søn- og helgedager. I disse sektorene foregår oppsett og godkjenning av turnus samt inngåelse av lokale avtale om fravik lokalt på den enkelte enhet. Mange steder ønsker ikke arbeidstakerne å jobbe mer enn hver tredje helg, og arbeidstakerorganisasjonene ønsker å begrense jobbingen på søn- og

helgedager til hver tredje helg. Norsk Sykepleierforbund har klare uttalt dette målet, men er villig til å inngå avtale om hyppigere helgearbeid, ved behov, mot at arbeidstakerne gis ekstra kompensasjon. Sykehusene finner det vanskelig å dekke arbeidskraftbehovet i helgene, særlig dersom man skal unngå bruk av deltidsansatte, og opplever at arbeidstakerorganisasjonene ikke ønsker å godkjenne en turnus hvis det ikke er opplegg for å dekke bemanningsbehovet i helgene. Partene i helseforetakene og i helse- og omsorgsvirksomhetene i kommunal sektor synes å være uenige om hvor stor betydning bemanningsutfordringene har for den lokale avtaleinngåelsen, og ser ikke ut til å være enige om hvordan arbeidsmiljølovens bestemmelser best skal benyttes for å løse utfordringene. Arbeidsgiver kan oppleve at de tillitsvalgte ikke vil inngå avtaler (og av og til ikke begrunner dette), mens arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av at det skal utvises varsomhet med å benytte flere av arbeidsmiljølovens bestemmelser samtidig (for eksempel både avtale med tillitsvalgte og individuell avtale med den enkelte arbeidstaker) for å unngå at den enkelte avtalepart mister oversikten over de vernehensyn avtalen skal ivareta. Det kan også ligge uenighet om kompensasjon for ubekvent arbeid bak uenighet om avtaleinngåelse. Vi har ikke fått inntrykk av at det forhandles om kompensasjon i særlig grad innenfor disse sektorene når det skal inngås avtaler om å fravike arbeidstidsbestemmelsene, men det finnes eksempler på dette fra andre sektorer og fra sentrale avtaler / overenskomster. Partene sentralt i helseforetakene (Spekter og blant andre Norsk Sykepleierforbund) har vært i kontakt med sikte på å få avtalt de mest vanlige unntakene fra arbeidsmiljøloven som del av den sentrale overenskomsten, men har foreløpig ikke lyktes.

5.2 Sammensatt arbeidsstokk i verftsindustrien

Innenfor verftsindustrien følger produksjonen i stor grad svingninger i produksjonsprosessen, og produksjonen øker gjerne i forbindelse med leveranser. Dette gjør at behovet for arbeidskraft kan variere sterkt. Industrien har forsøkt å løse dette problemet med å leie inn arbeidskraft i perioder med stort behov. Også den faste staben er styrket med ansettelser av utenlandske arbeidstakere. Disse arbeidskraftstrategiene gir industrien utfordringer knyttet til at arbeidsstokken blir satt sammen av ulike grupper med ulike behov og, svært ofte, ulike arbeidstidsordninger. Noen verft opplever utfordringer knyttet til mangfoldet av arbeidstidsordninger i industrien og en økende etterspørsel etter arbeidstidsordninger som gir lengre friperioder.

Innleide tilreisende arbeidstakere vil i noen tilfeller kreve å få en arbeidstidsordning med rotasjon og søndagsarbeid. Det vil si sammenpressede arbeidsperioder etterfulgt av lengre friperioder (for eksempel 14 dager på og 21 dager fri). En slik arbeidstidsordning krever avtale med fagforeninger med innstillingsrett (sentral avtale etter aml. § 10-12

(4)). Lokalt ansatte får ikke gå slik rotasjon. Trolig ønsker ikke virksomhetene at kostbare rotasjonsordninger etableres på land, og de sentrale fagforbundene vil heller ikke inngå slik avtale. Verftene mener det blir vanskelig å få til en samkjøring av arbeidstiden til de tilreisende og til lokalt ansatte. Dette er særlig problematisk der tilreisende har søndagsarbeid, mens lokalt ansatte ikke vil inngå lokal avtale om gjennomsnittsberegning som omfatter søndag. For å få til en samkjøring brukes i noen utstrekning overtid.

Verft som har ansatt utenlandske arbeidstakere, må gjerne tilby disse en arbeidstidsordning som gir fleksibilitet og mulighet til for å ta ut lengre friperioder som benyttes til hjemreise. Dette skjer vanligvis som gjennomsnittsberegning innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser og ikke gjennom avtale om fravik. Slike arbeidstidsordninger er imidlertid med på ytterligere å dele arbeidsstokken i grupper som følger ulike arbeidstidsordninger, og kan medvirke til å gjøre driften komplisert. Det er et press i industrien i retning av mer bruk av gjennomsnittsberegning. Samtidig er det også noe motstand hos bedriftene og blant enkelte arbeidstakergrupper mot å jobbe på søndager.

Utfordringene knyttet til arbeidstid ved verftene ligger først og fremst i håndteringen av den sammensatte arbeidsstokken og variasjonen i avtaler som må inngås for å håndtere dette. Det er ikke rapportert vesentlige problemer knyttet til å inngå lokale avtaler om å fravike arbeidsmiljøloven. Avtaler om utvidet overtid inngås rutinemessig.

Det er først og fremst operatørene, som har hatt arbeidstidsordninger som krever sentral avtale om fravik (aml. § 10-12 (4)). Slike rotasjonsordninger har vært brukt for operatører som jobber på anlegg borte fra hjemstedet. I industrien er det registrert at også andre kategorier av ansatte i ulike overenskomstområder oftere ønsker å jobbe rotasjon når de er på reise. Det ser dermed ut til å være en «smitteeffekt» fra reisende operatører til funksjonærgrupper som tidligere ukependlet. En slik effekt kan også forekomme fra rotasjonsordninger og til ansatte med fast arbeidssted, for eksempel der det er ansatte utlendinger som ønsker gjennomsnittsberegning og lengre friperioder.

5.3 Deltakelse og involvering av arbeidstakerne – staten

Innenfor det statlige tariffområdet kjenner ikke de sentrale partene FAD og LO Stat til større problemer knyttet til inngåelse av lokale avtaler om arbeidstid. Partssamarbeidet er godt utbygget, og på samme måte som i forhandlingene på sentralt nivå blir de lokale avtalene om arbeidstid ofte inngått med alle tjenestemannsorganisasjonene i virksomheten, uavhengig av om organisasjonens medlemmer berøres av arbeidstidsordningen. Dette gir en bred involvering i avtaleprosessen, men også omfattende avtaleprosesser.

Det er ikke uvanlig at arbeidstakerne er involvert i arbeidet med å sette opp turnus, og enkelte steder er det tradisjon for at arbeidstakerne selv eller de tillitsvalgte gjør dette. Våre eksempler fra Tollvesenet og Jernbaneverket tyder på at de lokale partene samar-

beider om turnusplanlegging. Imidlertid pekes det på at det i enkelttilfeller er slik at tillitsvalgte har mer kompetanse om turnus enn leder og kan dermed få stor innflytelse.

Ser vi på statlige eller offentlige virksomheter utenfor det statlige tariffområdet, finner vi her eksempler som viser at arbeidstakernes innflytelse over turnusen kan variere. I Avinor har partene inngått en sentral avtale i overenskomsten om arbeidstid. Den gir drøftingsrett i forbindelse med turnusoppsett, mens arbeidsgiver har det avgjørende ordet. I sykehusene varierer graden av involvering. Ved bruk av ønsketurns/fleksiturnus kan det være en gruppe av ansatte, noen ganger med tillitsvalgte inkludert, som setter opp turnuser for alle ved en driftsenhet. Dette oppsettet blir så lagt til grunn for den turnusavtalen som inngås.

Både arbeidsgiversiden og tillitsvalgte har opplevd at bruk av dataprogrammer for å legge turnuser og arbeidsplaner gir arbeidsgiver økt innflytelse. Den samme virkningen kan sentralt inngåtte avtaler ha, slik avtalene i Avinor er et eksempel på. Bærum kommune erfarte at rutinerne tillitsvalgte noen ganger hadde uforholdsmessig stor innflytelse over turnusoppsett, og tok initiativ til å få utformet en rammeavtale for både individuelle fravik og fravik avtalt gjennom tariffavtale.

De to virksomhetene i det statlige forhandlingsområdet som er undersøkt her, framstår som velregulerte, og Tollvesenet og Jernbaneverket har særavtaler som ivaretar en del av behovet for fravik. Likevel kan det forekomme mangelfull praksis, for eksempel mangelen på skriftliggjøring av inngåtte avtaler i Tollvesenet. Felles for både Jernbaneverket og Tollvesenet var at de fortsatte å søke Arbeidstilsynet om dispensasjoner som går utover rammene for det som kan avtales med tillitsvalgte ved virksomheten, i flere år etter at adgangen til å søke dispensasjon etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) ble innført i 2006. I Tollvesenet oppfattes det som krevende å søke Arbeidstilsynet om slik dispensasjon og særlig fordi dispensasjon ikke gis for mer enn ett år av gangen. I Jernbaneverket deler man ikke den erfaringen, men her er det også sjelden behov for å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon.

Arbeidstakersiden ønsker vanligvis ikke avtaler på flere nivåer som supplerer hverandre, for eksempel at lokale parter skal kunne inngå avtale om overtid på toppen av en arbeidstidsordning som er etablert gjennom en sentral avtale om fravik etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Arbeidstakersiden ser også ut til å ha en preferanse for å inngå avtaler framfor at arbeidsgiver søker dispensasjon hos Arbeidstilsynet, fordi avtaleinngåelse vanligvis innebærer mer involvering fra arbeidstakersiden. Dette kan trolig være med å begrense antallet søknader om dispensasjon til Arbeidstilsynet.

5.4 Små virksomheter med og uten tariffavtale – varehandel

En hovedutfordring i varehandelen er små virksomheter uten tariffavtale. Flertallet av virksomhetene i varehandelen har fem ansatte eller færre. Uten tariffavtale er det begrensede muligheter til å inngå avtaler om dispensasjon fra lovens normalbestemmelser om arbeidstid. Den muligheten som finnes for denne typen virksomheter, er å inngå individuelle avtaler. Imidlertid er det ingen av partene som mener at individuelle avtaler er noen god løsning. Arbeidsgiverorganisasjonen Virke mener individuelle avtaler er tungvint fordi arbeidsgiver må inngå avtale med hver enkelt. Dessuten mener organisasjonen at rammene for individuelle fravik er små, og peker på at lovens reguleringer er kompliserte å forstå. Arbeidstakerorganisasjonen Handel og Kontor (HK) er skeptisk til å utvide adgangen til fravik gjennom individuelle avtaler og påpeker at det er en fare for at det blir et sterkt press på den enkelte ansatte for å godta det bedriften ønsker. Et slikt press vil være særlig sannsynlig ved virksomheter preget av mye deltid og dårlig organisering av arbeidstiden.

Når det gjelder adgangen til å søke dispensasjon gjennom Arbeidstilsynet eller inngå sentral avtale etter § 10-12 (4), mener Virke at dette er problematisk ettersom praksis varierer mellom ulike geografiske enheter i Arbeidstilsynet og ulike fagforeninger. Virke etterlyser derfor en klarere angivelse av hva som er gyldige grunner til å fravike normalordningene. Problemene knyttet til at lovverket oppfattes som komplekst, og at prosedyrene for å avtale fravik oppleves som krevende, kan i noen tilfeller løses av rammeavtaler. Et eksempel på dette er Plantasjen som har inngått kollektiv rammeavtale for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden på virksomhetsnivå som kan tas i bruk av den enkelte butikk dersom denne har tariffavtale. Hovedtillitsvalgte og ledelsen samarbeidet tett om å utforme rammeavtalen og fikk betydelig bistand fra de sentrale organisasjonene HK og Virke. Partene ved Plantasjen mener denne bistanden var avgjørende for at man lyktes med å utforme en avtale. Ledelsen ved Plantasjen opplever det som enkelt å komme til enighet med tillitsvalgte gitt at man har en god prosess der tillitsvalgte er involvert fra første stund. Både ledelsen og hovedtillitsvalgte ved Plantasjen peker også på at suksess fordret at begge parter brukte litt tid på å sette seg inn i regelverket i startfasen. Ved Plantasjen er det bare et mindretall av butikkene som ikke benytter seg av rammeavtalen, og disse er små og uorganisert. Innen varehandelen er det også en stor dagligvarekjede som er i ferd med å utforme en rammeavtale på virksomhetsnivå.

5.5 Lokal kompetanse og omfattende prosedyrer

I flere av intervjuene understrekes det at utfordringer med å inngå avtaler om fravik fra lovens arbeidstidsordninger ikke først og fremst er knyttet til vansker med å bli

enige, men til a) at det er lav kompetanse på virksomhetsnivå om regelverket, og b) at prosedyrene for å inngå fravik er komplekse.

Lav kompetanse om regelverket nevnes særlig i varehandelen – det er vanskelig for virksomhetene å vite hva som kan avtales på ulike måter, og hvilke rammer man har på ulike nivåer. I større virksomheter, særlig innen industrien, har man gjerne etablerte systemer for å håndtere de behov for fravik som oppstår. For eksempel har Aker Solutions et system der personalansvarlig overvåker overtidsbruken og setter i gang en prosess for å avtale utvidede rammer dersom det blir nødvendig. Lokalt i virksomheter i de ulike bransjer kan det dessuten variere hvilken part som har mest kompetanse. I pleie- og omsorgssektoren i Bærum kommune har arbeidsgiver erfart at erfarne tillitsvalgte kan ha uforholdsmessig stor innflytelse over turnusoppsett, særlig i de tilfeller der avdelingsleder har kort erfaring. Dette var en av begrunnelsene for at kommunens ledelse tok initiativ til å utforme en rammeavtale for både individuelle fravik og fravik avtalt gjennom tariffavtale. Andre begrunnelser for rammeavtalen var ønske om lik praksis på tvers av kommunens enheter og forenkling av prosedyrer knyttet til å inngå avtaler. Innen Jernbaneverket er det en særavtale som regulerer behov for fravik, mens hver enkelt stasjon utformer sin turnus. Slik har det vært i lang tid, og prosessene beskrives som smertefrie fordi begge de lokale parter kjenner regelverket godt og samarbeider tett om prosessen med å utforme turnus.

Når det gjelder utfordringer knyttet til omfattende prosedyrer, finner vi eksempler fra flere bransjer og sektorer. Innen varehandelen finnes ingen oversikt over omfang av individuelle avtaler om fravik, men Virke erfarer at det er ganske vanlig at det inngås individuelle avtaler om fravik uten at dette gjøres skriftlig. I Tollvesenet var det ved en enhet også manglende formalisering av både individuelle avtaler og kollektive avtaler over en lengre periode da den administrative kapasiteten var mangelfull. Det kan se ut til at IT-basert turnusplanleggingsverktøy kan bidra til både å øke kompetansen og forbedre prosedyrer knyttet til å avtale fravik. Et eksempel er fra Tollvesenet der turnusprogrammet GAT bidro til man ble klar over manglende formalisering fordi alle brudd på lovens bestemmelser for arbeidstid og hviletid framkommer med rød farge. Programmet gjør det imidlertid mulig å legge inn kollektive avtaler som fravik slik at man unngår røde advarsler. Framskritt knyttet til teknologi nevnes også i intervju med Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. Departementet peker på at det kan være et problem at arbeidstakerne setter opp turnus, mens det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at det ikke skjer lovbrudd. Departementet mener de elektroniske verktøyene som brukes til planlegging av arbeidstid, har gjort at arbeidsgiver i større grad har fått tilbake noe av kontrollen over turnusplanleggingen.

Misnøye knyttet til prosesser med å inngå fravik etter § 10-12 (4) kommer også til uttrykk i flere av sektorintervjuene. I Tollvesenet oppleves arbeidet med å søke om denne typen fravik nesten som et kontinuerlig arbeid ettersom prosedyrene er omfattende og det bare gis dispensasjon for ett år av gangen.

5.6 Interesser, kompensasjon og vernehensyn

Ikke uventet finner vi merkbare interessemotsetninger mellom arbeidsgivere og arbeidstakere når det gjelder bruken av reglene om å avtale fravik fra arbeidstidsbestemmelsene. Disse motsetningene springer ut av arbeidsgivers behov for å organisere driften av virksomheten på en hensiktsmessig måte og arbeidstakernes behov for vern av helse og trivsel. Partene kan også ha økonomiske interesser knyttet til organiseringen av arbeidstiden og til avtalene om fravik.

I de fleste tilfeller ser det ut til at bruken av fraviksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven balanserer disse hensynene, og at forhandlingsmodellen skaper en fleksibilitet der arbeidsgiver får ivaretatt visse hensyn til driften mens arbeidstakerne enten skjermes eller kompenseres for ubekvem arbeidstid. I verftsindustrien skaper for eksempel sykliske svingninger i driften behov for å ta i bruk ulike arbeidstidsordninger. Overtid og skiftordninger avtales lokalt og kompenseres i henhold til Industriooverenskomsten og lokal tariffavtale. Det samme skjer innenfor andre sektorer som stat, kommune eller helsesektor der turnus er en vanlig arbeidstidsordning.

I noen sammenhenger settes imidlertid interessemotsetningene på spissen, og partene kommer ikke til enighet om en arbeidstidsordning. Eksempler på dette finner vi i verftsindustrien, der arbeidsgiver benytter innleid arbeidskraft som krever å følge en annen arbeidstidsordning enn lokalt ansatte. Dette kan føre til at arbeid på søndager blir vanskelig å få utført, og til at driften blir kostbar. I helse- og omsorgsinstitusjoner som bruker turnus, skaper arbeidstakerorganisasjonenes ønske om ikke å jobbe mer enn hver tredje helg utfordringer for arbeidsgiver som mener det er nødvendig med noe hyppigere helgejobbing for å få til rasjonell drift. Partene sier det er forhandlet om dette, men at man har ikke kommet til enighet.

Arbeidsgivere både i verftsindustrien og i helse- og omsorgsinstitusjonene har gitt uttrykk for at de i slike tilfeller ønsker at Arbeidstilsynet hadde kunnet fungere som en nøytral ankeinstans. Arbeidstakerorganisasjonene uttrykker skepsis til dette. De peker på at dette dreier seg om arbeidstidsordninger som går utover arbeidsmiljølovens normalbestemmelser, og at forhandlingsmodellen gir arbeidstakerne mulighet for å ivareta sine interesser. Det er også en skepsis til at flere instanser skal være inne samtidig for å avtale eller regulere fravik for de samme arbeidstakerne. Arbeidstilsynet selv har uttrykt en motvilje mot å være ankeinstans. Tilsynet er av den oppfatning at saker der partene har kompetanse til å inngå avtale, men ikke blir enige, «i liten grad eigner seg for behandling hos tilsynet.»³²

Arbeidsgiverorganisasjonene kan oppleve et betydelig internt press i retning av å akseptere arbeidstidsordninger som innebærer fravik. I noen tilfeller ønsker arbeidstakere arbeidstidsordninger som medfører lange vakter, for å oppnå lengre friperioder

³² Meld. St. 29 (2010-2011):360.

eller høyere lønn. De kan også ha ønske om å jobbe mye overtid for å øke inntekten. De tillitsvalgte og arbeidstakerorganisasjonene sentralt mener arbeidsmiljølovens krav til å inngå avtale om fravik med tillitsvalgte sikrer vernehensyn og hindrer at den enkelte arbeidstaker blir utsatt for et press om å jobbe. Arbeidsgiver i Avinor peker imidlertid på at det er en fare for at både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner legger mindre vekt på vernehensyn når arbeidstidsordninger blir et forhandlingstema som kobles til økonomisk kompensasjon. Det er en risiko for at svært belastende arbeidstidsordninger aksepteres bare kompensasjonen er høy nok. Også Arbeidstilsynet har registrert denne problemstillingen.³³ På den annen side mener tillitsvalgte at det er viktig at det koster arbeidsgiver noe å legge opp belastende turnuser, og at krav fra arbeidstakerorganisasjonene kan være med å begrense bruk av belastende arbeidstidsordninger.

Arbeidsgivere ønsker å fravike arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for å få hensiktsmessig drift og fleksibilitet i arbeidstidsordningene. Ansatte på sin side kan ønske å avtale fravik for å få økonomisk kompensasjon, mer fritid eller en individuelt tilpasset arbeidstid. Men hvor ligger yttergrensen for hva som er forsvarlig arbeidstid? Enkelte arbeidstakerorganisasjoner uttrykker en bekymring for at lovens yttergrenser blir det normale. Ut fra vernehensyn kan det være uheldig dersom det forekommer en utglidning der yttergrensene over tid blir forstått som, og brukt som, normalrammer. For eksempel mener Fagforbundet at en avtale om overtid ikke bør være en rammeavtale fordi det ikke harmonerer med vilkårene for å anvende overtid. Slike rammeavtaler ble tidligere brukt innenfor psykiatrien, men forbundet registrerer en utvikling der også mange sykehjem og sykehus ønsker dette.

En undersøkelse av HMS og tilrettelegging i bussbransjen pekte på den samme utglidningsmekanismen der ytterrammer over tid kan utvikle seg til å bli forstått som normalrammer. Her mener de tillitsvalgte at yttergrenser for maksimal arbeidstid og minimumsbestemmelser om pauser brukes mer enn før. Dette forklarer de med at ny ruteplanleggingsteknologi stimulerer til bruk av yttergrenser fordi yttergrensene framkommer på PC-en til ruteplanleggeren som et rom som kan fylles. Ruteplanleggeren er organisatorisk plassert utenfor busselskapene og er i liten grad skolert i arbeidstidsbestemmelser og har er i liten grad dialog med ansatte og tillitsvalgte (Bråten & Nicolaisen 2013:45–46). Dette indikerer at vernehensyn kan være lettere å ivareta der de sentrale eller lokale partene har innflytelse på beslutningen om å fravike arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Andre undersøkelser av arbeidstidsregulering har også vist at de bedriftsnære hensyn kommer mer i forgrunnen i desentrale forhandlinger og drøftinger, mens det i sentrale forhandlinger legges større vekt på generelle prinsipper, hensyn og normer (Høgsnes 1994; Rubery 1998; Stokke 1998; Messenger ed. 2004).

³³ Meld. St. 29 (2010-2011):360.

6 Oppsummering og avslutning

6.1 Tema og problemstilling

Temaet for denne rapporten er arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Undersøkelsen tar for seg de bestemmelsene som gir virksomheten adgang til å avtale fravik fra de rammene som loven gir for hviletid, rammen for daglig og ukentlig arbeidstid og rammen for overtid. Sentrale problemstillinger er hvor mange virksomheter som benytter muligheten for å fravike disse bestemmelsene, og hva som kjennetegner virksomheter som har fravik. Spørsmål som stilles, er hvilke fravik som benyttes mest, hvordan går virksomhetene fram for å oppnå fravik, og hvordan foregår prosessen når lokale avtaler om fravik inngås. Disse problemstillingene besvares gjennom en kvantitativ undersøkelse blant 2000 norske virksomheter og en kvalitativ undersøkelse i et utvalg bransjer. Her ser vi på praksis i et mindre antall virksomheter og innhenter samtidig erfaringer og synspunkter fra partene på sentralt nivå i de samme delene av arbeidslivet.

6.2 Omfang av fravik

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i februar 2013 og omfattet virksomheter med fem og flere ansatte i privat sektor og virksomheter med ti og flere ansatte i offentlig sektor. Utvalget ble innledningsvis delt inn i virksomheter som har skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid, og virksomheter der arbeidstiden er lagt innenfor ordinær dagtid (kl. 06–18). De førstnevnte virksomhetene fikk et mer omfattende spørreskjema. Spørreundersøkelsen tok sikte på å kartlegge omfanget av følgende fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid: fravik fra hviletidsbestemmelsene (hviletid per 24 timer og 7 dager), bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, bruk av utvidet overtid og ordninger som innebærer at arbeidstaker arbeider mer enn annenhver søn- og helligdag. Andre typer fravik omfattes ikke av undersøkelsen.

Spørsmålet om fravik fra *hviletidsbestemmelsene* ble kun stilt til virksomheter med skift-, turnus- og annen arbeidsordning utover ordinær dagtid. Andelen som gir uttrykk for at de fraviker disse bestemmelsene, er høyest blant større virksomheter i offentlig sektor, der nesten halvparten av skift-/turnusvirksomhetene oppgir å benytte denne

typen fravik. Fravik fra hviletidsbestemmelsene er mindre vanlig i de andre delene av arbeidslivet, selv om vi også her finner et ikke ubetydelig mindretall som fraviker lovens bestemmelser.

Spørsmålet om *gjennomsnittsberegning* ble stilt til alle virksomheter i utvalget siden slike ordninger også kan benyttes i virksomheter uten skift, turnus med videre. Gjennomsnittsberegning vil ofte innebære fravik fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidstid, men kan også praktiseres innen rammen av arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidstid. Undersøkelsen viser at gjennomsnittsberegning er langt vanligere i virksomheter som har en form for skift- eller turnusordning, enn i virksomheter med ordinær dagtid. Mellom 20 og 30 prosent av virksomheter med ordinær dagtid oppgir at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. I virksomheter med skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid er andelen om lag 40 prosent. Unntaket er store virksomheter i offentlig sektor med skift, turnus osv., der andelen er drøye 60 prosent.

Virksomheter med skift, turnus med videre ble spurt om virksomhetens arbeidstidsordning innebærer at noen av arbeidstakerne arbeider *mer enn annenhver søndag*. I underkant av 10 prosent av de angjeldende virksomhetene oppgir å ha en slik ordning.

Den siste bestemmelsen vi så på, var *grensene for overtid*. Større virksomheter i privat sektor oppgir oftest å ha fravik fra overtidsbestemmelsene, det vil si utvidet overtid. Det er et generelt trekk at utvidet overtid er mer vanlig i virksomheter med skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning utover ordinær dagtid, og at slike ordninger er mer vanlige i store virksomheter.

Sett under ett finner vi at et flertall av virksomheter med skift-, turnus- eller annen ordning med arbeidstid utover ordinær dagtid oppgir å fravike arbeidsmiljølovens normalbestemmelser på ett eller flere områder. Andelen er høyest blant virksomheter med mer enn 50 ansatte – der drøye 70 prosent oppgir å ha ett eller flere fravik – og det er ikke vesentlige forskjeller mellom privat og offentlig sektor når de ulike bestemmelsene ses under ett. Blant virksomheter med ordinær dagtid oppgir om lag en tredel at de fraviker fra arbeidstidsbestemmelsene i den betydningen at de har gjennomsnittsberegning eller utvidet overtid.

6.3 Hvordan fravik reguleres – framgangsmåte

Virksomheter med fravik fra hviletidsbestemmelsene, med gjennomsnittsberegning eller utvidet overtid ble spurt hvordan slike ordninger var regulert. I offentlig sektor og blant store virksomheter i privat sektor med tariffavtale reguleres vanligvis fravik gjennom avtale med fagforening/forbund (lokal eller sentral avtale). Mange virksomheter oppgir i tillegg at det finnes skriftlige avtaler med den enkelte arbeidstaker.

I virksomheter uten tariffavtale oppgir virksomhetene først og fremst av avvik reguleres gjennom skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker. Praksis med individuelle avtaler gjelder så vel overtid som gjennomsnittsberegning og hviletid. Blant mindre virksomheter i privat sektor (50 og færre ansatte) finner vi også virksomheter med tariffavtale som oppgir at utvidet overtid og fravik fra hviletidsbestemmelsene (kun) reguleres i individuell avtale.

Undersøkelsen avdekker at individuelle avtaler synes å spille en viktig rolle på områder der det er krav til avtale med tillitsvalgt (og tariffavtale), eventuelt sentralt fravik gjennom avtale. Tematikken er komplisert, og manglende samsvar mellom svargivning og reguleringsadgang kan delvis skyldes misforståelser av spørsmål eller manglende kjennskap til virksomhetens praksis eller eksisterende avtaler. Mye tyder likevel på at en del mindre virksomheter i privat sektor benytter individuelle avtaler utover det som loven åpner for.

Det ble stilt flere spørsmål for å avdekke utfordringer knyttet til avtaleadgangen. Virksomheter med lokal avtale om gjennomsnittsberegning og fravik fra hviletidsbestemmelsene ble spurt om det var lett eller vanskelig å komme fram til slike avtaler. Det store flertallet oppgir at det har vært svært eller ganske lett komme til enighet, og kun et lite mindretall oppgir at det har vært vanskelig å komme til enighet.

De som *ikke har lokal eller sentral avtale om gjennomsnittsberegning* (men praktiserer gjennomsnittsberegning), ble spurt om de hadde forsøkt å inngå slik avtale. Det er svært få som oppgir at de har forsøkt å inngå slik avtale uten å ha fått det til. Det synes dermed ikke som om nei fra lokal fagforening er noen vesentlig årsak til at det ikke finnes lokale avtaler om gjennomsnittsberegning.

Vi spurte også om virksomhetene hadde vurdert å søke Arbeidstilsynet om adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden. Svært få av dem som praktiserte gjennomsnittsberegning uten avtale, har vurdert å søke Arbeidstilsynet om dette. Det kan være flere forklaringer på det: at ordningen de har, ikke krever dispensasjon, eller at virksomheten ikke kjenner til regelverket.

Et siste spørsmål gikk til virksomheter med ordinær dagtid. Disse ble spurt om de i løpet av de siste fire årene hadde forsøkt å innføre en arbeidstidsordning med arbeid utenom ordinær dagtid eller på søn- og helligdager uten å oppnå dette. Knapt noen svarte ja på dette spørsmålet.

6.4 Erfaringer fra virksomheter og bransjer

Erfaringene fra åtte ulike virksomheter og et utvalg bransjer og sektorer viser at det er stor variasjon i driftsmåten. Dette gjør at behovene knyttet til å etablere en arbeidstidsordning tilpasset driften varierer betydelig. Vi finner også ulike tradisjoner for

hvordan avtaler om arbeidstidsordninger inngås lokalt. I Avinor har partene inngått en avtale om gjennomsnittsberegning sentralt. Lokalt har arbeidsgiver styringsrett ved oppsettet av turnus. Ved enkelte sykehusenheter er det arbeidstakerne selv som setter opp turnusen før den gjennomgås av arbeidsgiver og partene inngår avtale.

Arbeidstidsordninger som krever fravik, er vanlige i en rekke virksomheter, og i noen typer virksomhet inngås det et betydelig antall avtaler. Dette gjelder for eksempel innenfor helse- og omsorgssektoren. Oslo universitetssykehus forhandler om rundt 4500 avtaler i året. I bransjer uten tariffavtaledekning eller med lav organisasjonsgrad kan virksomhetene oppleve at det er vanskelig å få etablert arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven, fordi bedriften ikke har noen motpart å inngå avtale med. Dette gjelder for eksempel for deler av varehandelen.

Arbeidsmiljølovens krav til å inngå avtale ved fravik gir arbeidstakersiden betydelig innflytelse over etableringen av slike arbeidstidsordninger. Loven har gitt både den enkelte arbeidstaker (ved individuelle avtaler) og tillitsvalgte i virksomheten (ved lokale avtaler) et medansvar for å ivareta de verne- og velferdshensyn loven skal fremme. Informantene gir uttrykk for at dette går greit i de fleste tilfeller. Dette bildet bekreftes av den kvantitative undersøkelsen. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden gir uttrykk for at muligheten til å fravike normalbestemmelsene i arbeidsmiljøloven både er nødvendig og hensiktsmessig. Med enkelte unntak har vi ikke registrert store problemer knyttet til å inngå lokale avtaler om fravik, skjønt partene i avtaleprosessen kan ha motstridende interesser og fremme disse. Noen virksomheter eller større statlige etater har valgt å inngå sentrale avtaler som et alternativ eller supplement til lokale avtaler.

I noen tilfeller erfarer imidlertid partene at det har vært betydelige utfordringer knyttet til å etablere lokale avtaler. I denne undersøkelsen har vi registrert at dette er tilfellet innenfor helseforetak og kommuner i forbindelse med å etablere turnusordninger som omfatter arbeid på søn- og helgedager. Her har partene motstridende interesser – en situasjon de ikke har klart å løse gjennom forhandlinger. Også innenfor verftsindustrien har virksomheter opplevd utfordringer knyttet til å samkjøre arbeidstidsordninger basert på sentrale og lokale avtaler. Ulike interesser på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og ulik holdning i forskjellige arbeidstakerorganisasjoner gjør det i perioder vanskelig å etablere hensiktsmessige arbeidstidsordninger. Både i sykehus og ved verftene opplever arbeidsgiver at arbeidstakerorganisasjonene bruker systemet arbeidsmiljøloven har etablert, til å fremme interesser utover vernehensyn. Arbeidstakersiden mener de ivaretar vernehensyn og at det både er riktig og nødvendig at ubekvem arbeidstid skal kompenseres, blant annet for å dempe det de frykter kan være et press i retning av at lovens yttergrenser mange steder skal bli en normalordning.

Ut fra både informantintervjuene og den kvantitative undersøkelsen virker det som om få virksomheter benytter muligheten til å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon. Det forekommer når det er nødvendig å utvide grensene for bruk av overtid. Arbeidstakerorganisasjonene ser imidlertid ut til å foretrekke at det inngås avtaler. Dette kan

være en av grunnene til at virksomhetene som også inngår avtaler med tillitsvalgte, i liten grad bruker adgangen til å søke dispensasjon hos Arbeidstilsynet. Arbeidsgivere både i verftsindustrien og i helseforetakene mente Arbeidstilsynet kunne fungere som en nøytral ankeinstans der partene lokalt ikke kom til enighet om å inngå avtale om fravik, men Arbeidstilsynet selv er skeptisk til å pålegges en slik rolle.

6.5 Avsluttende kommentarer

En begrunnelse for å gi en tariffdispositiv åpning i arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid har vært at virksomheter har ulike behov, og at muligheten for å inngå avtale om arbeidstid åpner for lokal tilpasning og fleksible løsninger. Kravene om avtale med fagforening eller samtykke fra Arbeidstilsynet skal sikre at slike ordninger samtidig imøtekommer vernehensynene.

Undersøkelsen viser at norske virksomheter benytter et vidt spekter av arbeidstidsordninger, der mange har ordninger som strekker seg utover det som betraktes som ordinær dagtid. Ikke alle disse har fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, men i en god del av tilfellene inngår slike fravik som et element. Jo større del av døgnet og uka som dekkes av arbeidstidsordningen, jo oftere rapporteres det at mulighetene for fravik er benyttet. Den kvalitative undersøkelsen understøtter inntrykket av stor bredde i måten arbeidstiden organiseres på. I noen bransjer – for eksempel i verftene – fører også endringer i driftsformene til behov for parallelle arbeidstidsordninger for ulike grupper av arbeidstakere. Store virksomheter med en kompleks arbeidsorganisasjon, som sykehusene, har behov for fravik i mange situasjoner. Virksomhetene – og partene på lokalt nivå – har dermed tatt i bruk den muligheten for fleksibilitet som loven åpner for. Den kvantitative undersøkelsen viste også at det det knapt nok var noen virksomheter med ordinær dagtid som rapporterte om mislykkede forhandlingsprosesser i betydningen at de hadde forsøkt å utvide arbeidstiden uten å lykkes med dette.

Adgangen til lokale fravik forutsetter i mange tilfeller at det inngås avtale med tillitsvalgt. I tillegg kommer adgangen til sentrale fravik (aml. § 10-12 (4)) samt at det i noen bransjer eksisterer rammeavtaler på sentralt nivå som virker bestemmende for hva partene kan avtale lokalt. Partene på sentralt nivå kan også legge føringer på hva partene lokalt bør gjøre. Arbeidsgivers ønske om å endre arbeidstidsordningene gjennom fravik, innebærer et potensial for at arbeidstid byttes mot lønnskompensasjon eller andre goder (fritid). Arbeidsgiver kan på sin side legge betydelig press på tillitsvalgte for å få etablert arbeidstidsordninger, med argumentasjonen om at dette gagnar virksomheten eller brukerne. Dette kan skape kompliserte forhandlingsprosesser.

I spørreundersøkelsen forsøkte vi å kartlegge hvor krevende det hadde vært å komme fram til avtaler. I hovedsak svarte respondentene at det ikke hadde vært vanskelig å komme fram til enighet. Det var heller ikke mange eksempler på at virksomheter med ordinær

dagtid hadde forsøkt å innføre alternative arbeidstidsordninger og mislyktes i dette. I det kvalitative materialet ble utfordringer i sterkere grad løftet fram, først og fremst fra arbeidsgiversiden. I noen tilfeller er det mange avtaler som skal inngås, og det er uenighet mellom partene om innholdet. I andre tilfeller trekker arbeidsgiversiden fram at behovet for å komme fram til en ordening innebærer at avtalene blir kostbare – arbeidsgiver lar seg presse til å gi kompensasjon i form av lønn eller fridager. Et tredje ankepunkt fra enkelte av arbeidsgiverorganisasjonene er at sentrale avtaler legger for sterke føringer på hva man kan oppnå lokalt. Det kan dermed bli uenighet mellom partene om hvilke hjemler for fravik i arbeidsmiljøloven som skal benyttes, og hvem som skal være part i avtalene. Arbeidstakersiden er på sin side bekymret for at fravik ikke lenger blir et unntak, men det vanlige, noe som avspeiles i ønsket om sentrale føringer på hvor langt man kan gå i lokale fravik, så vel som at krav om at fravik skal koste arbeidsgiversiden kompensasjon i form av lønn eller fritid. Hovedinntrykket er likevel at man gjennom lokale prosesser kommer fram til ordninger som er akseptable for begge sider.

Et annet tema er om bestemmelsene er for kompliserte. Dette kan dreie seg virksomheter som synes reglene i seg selv er vanskelige å forstå, eller virksomheter som har behov for mange fravik, og som derfor bruker tid og ressurser på å avtale fravik. I førstnevnte situasjon kan sentrale rammeavtaler eller maler være en måte partene på begge sider kan bistå sine medlemmer. Vi så eksempel på det fra varehandelen. En sentral rammeavtale regulerer også forholdene innen bygg og industri. I tillegg kan det synes som om mindre virksomheter i en del tilfeller praktiserer fravik uten lokal eller sentral avtale, også på de områder der en slik avtale forutsettes, jf. at spørreundersøkelsen viste at det i en god del tilfeller verken ble inngått avtale eller søkt til Arbeidstilsynet.

I komplekse arbeidsorganisasjoner – som sykehusene – brukes tid på å håndtere saker med lokale fravik. Samtidig kan man spørre om ikke uenigheten her avspeiler et større uenighetskompleks, blant annet knyttet til arbeidstidens plassering med særlig vekt på helgearbeid, lønns- og kompensasjonsstrategier og maktrelasjonen mellom partene.

Et siste forhold er alternativene til å inngå lokale avtaler, blant annet samtykke fra Arbeidstilsynet (det vil si søknad om dispensasjon). Det kvalitative materialet viste at arbeidsgiversiden var opptatt av dette, men først og fremst som en ankeinstans i situasjoner der arbeidstakersiden ikke vil inngå avtale (eller stiller krav arbeidsgiver oppfatter som urimelige).

Virksomheter uten tariffavtale har ingen avtalepart og er dermed avskåret fra å inngå lokale avtaler om fravik. Dette framheves som en utfordring innen for eksempel varehandel. Den kvantitative undersøkelsen tyder ikke på at virksomheter uten tariffavtale løser sine behov for fravik gjennom søknad til Arbeidstilsynet. Det kan derimot se ut som om mindre virksomheter i privat sektor nøyer seg med å inngå avtaler med den enkelte ansatte. I noen tilfeller kan dette også skje på områder der avtale eller samtykke skal ligge til grunn.

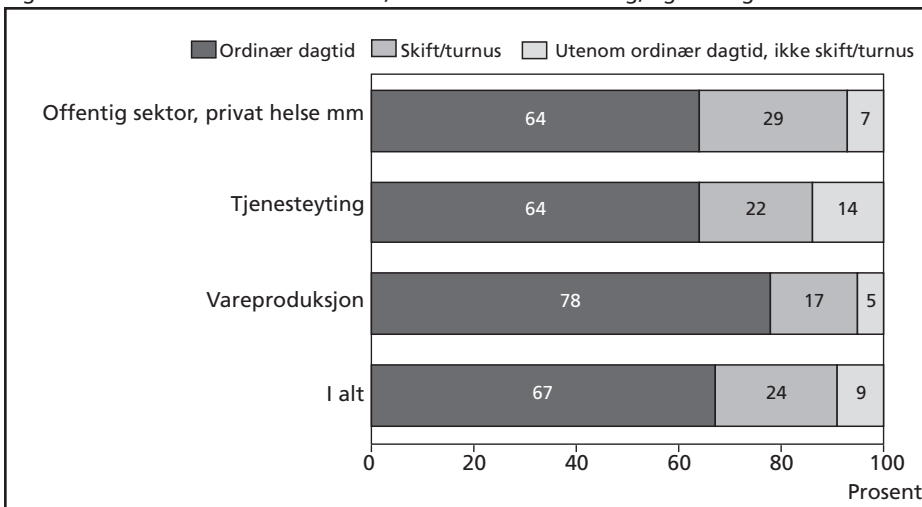
Litteratur

- Bråten, M. & Nicolaisen, H. (2013). *Tilrettelegging i buss, renhold og vakthold. Hvorfor så vanskelig?* Fafo-rapport 2013:32.
- Høgsnes, G. (1994). *Collective Wage Bargaining and the Impact of Norms og Fairness*. Doktoravhandling. Institutt for samfunnsforskning. Oslo: Universitetet i Oslo.
- McCann, D. (2004) Regulating working needs and preferences. I J. C. Messenger (red.), *Working time and workers' preferences in industrialized Countries. Finding the balance*. The International Labour Organization.
- Meld. St. 29 (2010-2011). *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv*.
- Messenger, J. C. (red.) (2004). *Working time and workers' preferences in industrialized Countries. Finding the balance*. The International Labour Organization.
- Nicolaisen, H. (2012a). *Exit normalarbeidsdagen*. Fafo-notat 2012:08.
- Nicolaisen, H. (2012b). Innarbeidingsordninger og familieliv – erfaringer fra helse-sektoren og industrien. *Søkelys på arbeidslivet*, 30/2012.
- Rubery, J. (1998). Working time in the UK. *Transfer* (4), 657–677.
- Sentio (2006). *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005)*. Utredning for Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Stokke, T. Aa. (1998). *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Doktoravhandling. Fafo-rapport 246.
- Stokke, T. Aa. (2002). *Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering*. Fafo-notat 2002:20.
- Stokke, T. Aa., Berge, Ø. M. & Seip, Å. A. (2010). *Arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Utvikling, omfang og praksis*. Fafo-rapport 2010:42.

Vedlegg 1 Arbeidstidsordninger i AKU

I spørreundersøkelsen blant virksomheter teller små og store arbeidsplasser likt. En arbeidstidsordning med skift, turnus eller annen arbeidstid utover ordinær dagtid, kan omfatte mange eller få ansatte i virksomheten. For å gi et bilde av hvor mange arbeidstakere som omfattes av denne typen, legger vi ved en oversikt basert på spørsmålene i arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Vi gir først en oversikt over fordelingen etter bransje, basert på tall fra 2012. Tallene omfatter lønnstakere, SSB grupperer arbeidstidsordninger ut fra om arbeidstakeren arbeider skift/turnus (uansett når arbeidstiden ellers er plassert) eller om arbeidstakeren regelmessig arbeider utenom ordinær dagtid (mandag–fredag kl. 06–18) uten at dette er del av en skift- eller turnusordning. De som oppgir at de regelmessig jobber kveld, natt, lørdag eller søndag, grupperes så etter om dette er innenfor en skift-/turnusordning eller ikke. I alt arbeider 1/3 av de ansatte utenom ordinær dagtid, og andelen er lavere i privat vareproduksjon enn i de andre hovedbransjene.

Figur 1 Ansatte i hovedarbeidsforhold, etter arbeidstidsordning, og næring. AKU 2012.

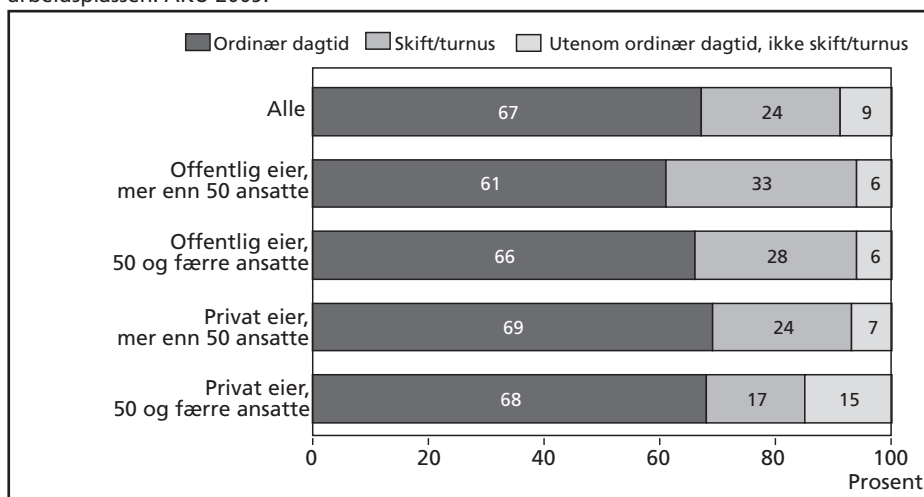


Kilde: SSB Statistikkbanken

Undersøkelsen blant virksomheter omfatter ikke de minste virksomhetene (under 5 ansatte i privat sektor og under 10 ansatte i offentlig sektor). Tallene i SSBs statistikk-

bank gir oss ikke mulighet til å skreddersy utvalget for å fange opp disse avgrensningene. For å illustrere effekten av å se bort fra de minste arbeidsplassene, benytter vi AKU-tall fra 2009. Det er ikke store variasjoner mellom ulike arbeidsplasser i andelen arbeidstakere med skift, turnus eller annen type arbeidstidsordning. Mellom 60 og 70 prosent av arbeidstakerne grupperes som å ha ordinær dagtid.

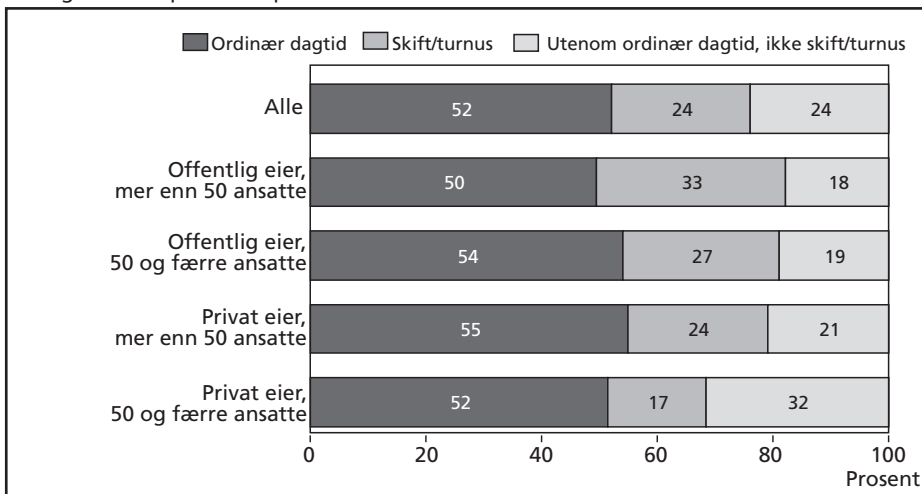
Figur 2 Ansatte i hovedarbeidsforhold, etter arbeidstidsordning. Etter eier og størrelse på arbeidsplassen. AKU 2009.



Vi kan også slakke av på kravene om at arbeidet utenom ordinær dagtid skal være regelmessig. Kravet til regelmessighet innebærer f.eks. at arbeidstakeren arbeider halvparten eller mer av kveldene eller nettene. Hvis vi inkluderer alle ansatte som har en arbeidstidsordning som inneholder skift eller turnus, kveld, natt, lørdag eller søndag, blir resultatet som i figur 3.

Vi har ikke mulighet til å sammenholde dette med opplysningene i undersøkelsene blant virksomheter. Tallene viser likevel at en betydelig andel av de ansatte omfattes av arbeidstidsordninger som i noen eller betydelig grad innebærer arbeid utover ordinær dagtid.

Figur 3 Ansatte i hovedarbeidsforhold, etter arbeidstidsordning, svakt krav til regularitet. Etter eier og størrelse på arbeidsplassen. AKU 2009.



Vedlegg 2 Spørreskjema

BEDRIFTSUNDERSØKELSE 11. FEBRUAR – 11. APRIL 2013

INTRO:

God dag, mitt navn er....., og jeg ringer fra Respons Analyse.

I samarbeid med forskningsstiftelsen FAFO gjennomfører vi en undersøkelse blant offentlige og private virksomheter i Norge om arbeidstidsordninger. I den forbindelse skulle jeg gjerne snakket med daglig leder eller etatsleder (eventuelt HR-ansvarlig) i din virksomhet.

NÅR RETTE PERSON ER I TELEFONEN

(Gjenta intro) Det ble for en tid siden sendt ut et brev om denne undersøkelsen. Undersøkelsen gjøres på oppdrag Arbeidsdepartementet. Undersøkelsen vil kartlegge status for ulike arbeidstidsordninger i norske virksomheter og vil bli en viktig del av Arbeidsdepartementets videre arbeid med saksfeltet. Vi vil gjerne stille deg noen spørsmål i den forbindelse. Intervjuet tar ca 10 minutter.

1. Har din virksomhet arbeidstidsordninger som omfatter...

SKIFTARBEID: EN ARBEIDSFORM DER TO ELLER FLERE ARBEIDSLAG REGELMESSIG AVLØSER HVERANDRE TIL FASTE TIDER HVERT ARBEIDSDØGN

TURNUS: ARBEIDSTIDSORDNING DER ARBEIDET FOREGÅR PÅ ULIKE TIDER AV DØGNET I SAMSVAR MED EN VAKTLISTE SOM GJELDER FOR EN GITT PERIODE OG MINST FOR EN UKE.

ARBEIDSPLAN UTENOM ORDINÆR DAGTID: DETTE INNEBÆRER ARBEID PÅ KVELD, NATT, LØRDAG OG, ELLER SØNDAG UTEN AT DETTE ER SKIFT-ELLER TURNUSARBEID.

LES OPP 1-4 FLERE SVAR MULIG

1: Skiftarbeid

2: Turnus

3: Annen arbeidsplan som omfatter arbeid utenom ordinær dagtid, men som ikke er skift eller turnus (det vil si før klokken 06.00 og, eller etter klokken 18:00)

4: Annen type arbeidstid utenom ordinær dagtid ____NOTER

5: Nei

6: Ikke sikker

2. Innebærer deres arbeidstidsordning en rotasjonsordning, langturnus eller innarbeidingsordning der man i en periode arbeider mye for så å ha en lengre periode med helt fri?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS IKKE SIKKER PÅ BÅDE SPØRSMÅL 1 OG 2: Ut av skjema (ei heller bakgrunns-spørsmål)

Filteroppsett for skjema I og skjema II

Spørsmål 1	Spørsmål 2	Skjema
Ja	Nei	Skjema I
Ja	Ja	Skjema I
Nei	Ja	Skjema I, men rett til spørsmål 8
Nei	Nei	Skjema II

Skjema I

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 1

3. Vi vil nå vite hvordan denne skiftordningen er. Hvis dere har flere ordninger så ta utgangspunkt i den ordningen som omfatter flest ansatte. Er det en...

LES OPP 1-4

- 1: 2-skift ordning
- 2: Døgnkontinuerlig med stopp i helgene
- 3: Helkontinuerlig, dvs alle dager året rundt
- 4: Annen skiftordning__NOTÉR
- 5: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS 2 PÅ SPØRSMÅL 1

4. Vi vil nå vite hvordan denne turnusordningen er. Har dere flere ordninger ta utgangspunkt i den ordningen som omfatter flest ansatte. Er det en...

LES OPP 1-4

- 1: 2- delt turnus uten helg
- 2: 2-delt turnus med helg
- 3: 3-delt turnus
- 4: Annen turnusordning__NOTÉR
- 5: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS 3 eller 4 PÅ SPØRSMÅL 1

5. Jeg vil nå vite hvordan arbeid utenom ordinær dagtid er i deres arbeidstidsordning. Har dere flere ordninger ta utgangspunkt i den ordningen som omfatter flest ansatte. Har dere noe av det følgende...

LES OPP 1-4

- 1: Arbeidet omfatter kveldsarbeid mellom klokken 18.00 og 21.00
- 2: Arbeidet omfatter nattarbeid mellom klokken 21.00 og 06.00
- 3: Arbeidet omfatter søn- eller helligdager.
- 4: Annet__ NOTÉR
- 5: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS 1 ELLER 4 PÅ SPØRSMÅL 3 ELLER 4 PÅ SPØRSMÅL 4

6. Omfatter arbeidstidsordningen søn- eller helligdager

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

7. Hvor stor andel av de ansatte er omfattet av en skift, turnus eller annen arbeidsplan som omfatter arbeid utenom ordinær dagtid i din virksomhet

UTENOM ORDINÆR DAGTID:

ARBEID FØR KLOKKEN 06.00 OM MORGENEN OG/ELLER ETTER KLOKKEN 18.00 OM KVELDEN ELLER PÅ LØRDAG OG, ELLER SØNDAG

- 1: Mer enn 75 prosent
- 2: 50-75 prosent
- 3: 25-49 prosent
- 4: Mindre enn 25 prosent
- 5: Ikke sikker

8. Omfatter den arbeidstidsordningen dere har noe av det følgende...

GJENNOMSNIITTSBEREGNET ARBEIDSTID:

GJENNOMSNIITTSBEREGNING AV ARBEIDSTIDEN INNEBÆRER AT MAN FORDELER ARBEIDSTIDEN PÅ NOEN LANGE OG NOEN KORTE ARBEIDSDAGER ELLER ARBEIDSPERIODER, MED PÅFØLGEDNE FRIPERIODER. GJENNOMSNIITTLIG ANTALL TIMER UTGJØR VEDKOMMENES ARBEIDSTID.

LES OPP 1-3 FLERE SVAR MULIG

- 1: At arbeidstakerne av og til får mindre enn 11 timer sammenhengende arbeidsfri i døgnet
- 2: At arbeidstakerne av og til får mindre enn 35 timer sammenhengende arbeidsfri i uken
- 3: En arbeidstidsordning som gjør at arbeidstiden blir gjennomsnittsberegnet, men ikke fleksitidsordning?

4: Ingen av de nevnte à GÅ TIL OVERTID

Hviletid (HVIS 1 ELLER 2 PÅ SPØRSMÅL 8)

INFOTEKST: Du har svart at arbeidstakerne av og til har mindre enn 11 timer sammenhengende arbeidsfri i døgnet eller mindre enn 35 timer sammenhengende arbeidsfri i uken. Jeg har nå noen spørsmål om dette.

9. I forbindelse med at arbeidstakerne av og til får mindre hviletid har dere gjort noe av det følgende...

AV OG TIL MINDRE HVILETID:

MINDRE ENN 11 TIMER SAMMENHENGENDE ARBEIDSFRI I DØGNET

MINDRE ENN 35 TIMER SAMMENHENGENDE I UKEN

LES OPP 1-5 FLERE SVAR MULIG

- 1: Inngått sentral avtale med ett eller flere fagforbund
- 2: Inngått lokal avtale med en eller flere fagforeninger
- 3: Inngått skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker
- 4: Søkt og fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet
- 5: Det er ikke inngått avtale
- 6: Ingen av de nevnte

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 9.2

10. Hvor lett eller vanskelig vil du si det var å få til en avtale med den eller de lokale fagforeningene om at arbeidstakerne av og til får mindre hviletid? Vil du si...

AV OG TIL MINDRE HVILETID:

MINDRE ENN 11 TIMER SAMMENHENGENDE ARBEIDSFRI I DØGNET

MINDRE ENN 35 TIMER SAMMENHENGENDE I UKEN

LES OPP 1-5

- 1: Svært lett
- 2: Ganske lett
- 3: Verken lett eller vanskelig
- 4: Ganske vanskelig
- 5: Svært vanskelig
- 6: Ikke sikker

HVIS 4 ELLER 5 PÅ SPØRSMÅL 10

11. Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til at det kan være vanskelig å få til en avtale med de lokale fagforeningene om mindre hviletid, jeg vil vite om noen av disse passer for din virksomhet eller ikke?

AV OG TIL MINDRE HVILETID:
MINDRE ENN 11 TIMER SAMMENHENGENDE ARBEIDSFRI I DØGNET
MINDRE ENN 35 TIMER SAMMENHENGENDE I UKEN

LES OPP 1-8 FLERE SVAR MULIG

- 1: De ansatte ønsket ikke å endre arbeidstidsordningen
- 2: De tillitsvalgte ønsket ikke å endre arbeidstidsordningen
- 3: Det var vanskelige forhandlinger med fagforeningen om kompensasjon
- 4: Det ble reist helsemessige innvendinger mot den nye arbeidstidsordningen
- 5: Vi måtte først få på plass en fagforening
- 6: Eksisterende lovverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning
- 7: Eksisterende avtaleverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning
- 8: Andre grunner__ NOTÉR
- 9: Ingen av de nevnte

HVIS 0 PÅ SPØRSMÅL 9.1 OG 0 PÅ SPØRSMÅL 9.2

12. Har dere i løpet av de siste 4 årene forsøkt å få en lokal avtale med fagforeningen som innebærer at arbeidstakerne av og til får mindre hviletid, eller har dere ikke fagforening i virksomheten?

AV OG TIL MINDRE HVILETID:
MINDRE ENN 11 TIMER SAMMENHENGENDE ARBEIDSFRI I DØGNET
MINDRE ENN 35 TIMER SAMMENHENGENDE I UKEN

- 1: Ja, har forsøkt
- 2: Nei, har ikke forsøkt
- 3: Nei, har ikke fagforening
- 4: Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 12

13. Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til at det ikke ble inngått en lokal avtale med fagforeningene om mindre hviletid, og vil vite om noen av disse passer eller ikke for din virksomhet?

AV OG TIL MINDRE HVILETID:
MINDRE ENN 11 TIMER SAMMENHENGENDE ARBEIDSFRI I DØGNET
MINDRE ENN 35 TIMER SAMMENHENGENDE I UKEN

LES OPP 1-8 FLERE SVAR MULIG

- 1: Det finnes ingen tillitsvalgte vi kan inngå avtale med
- 2: De ansatte ønsket ikke å endre arbeidstidsordningen
- 3: Vi kom et stykke på vei, men klarte ikke å bli enige til slutt
- 4: Det ble reist helsemessige innvendinger mot den nye arbeidstidsordningen
- 5: Fagforbund på sentralt nivå stoppet prosessen om en avtale
- 6: Eksisterende lovverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning

- 7: Eksisterende avtaleverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning
8: Andre grunner__ NOTÉR
9: Ingen av de nevnte

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 9.4

14. Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon fra hviletidsbestemmelsene, jeg vil vite om disse passer eller ikke for din virksomhet.

AV OG TIL MINDRE HVILETID:

MINDRE ENN 11 TIMER SAMMENHENGENDE ARBEIDSFRI I DØGNET

MINDRE ENN 35 TIMER SAMMENHENGENDE I UKEN

LES OPP 1-5 FLERE SVAR MULIG

- 1: Arbeidstaker har lang avstand mellom arbeidssted og bosted
- 2: Arbeidet er delvis av passiv karakter (f.eks. hvilende nattevakt)
- 3: Det finnes ingen tillitsvalgte vi kan inngå avtale med
- 4: Vi forsøkte å lage avtale med de tillitsvalgte, men klarte ikke å bli enige
- 5: Andre grunner__ NOTÉR
- 6: Ingen av de nevnte

Gjennomsnittsberegning (HVIS 3 PÅ SPØRSMÅL 8)

INFOTEKST: Jeg har nå noen spørsmål om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

15. I forbindelse at dere gjennomsnittsberegner arbeidstiden har dere gjort noe av det følgende...

GJENNOMSNIITTSBEREGNET:

GJENNOMSNIITTSBEREGNING AV ARBEIDSTIDEN INNEBÆRER AT MAN FORDELER ARBEIDSTIDEN PÅ NOEN LANGE OG NOEN KORTE ARBEIDSDAGER ELLER ARBEIDSPERIODER, MED PÅFØLGEDNE LENGRE FRIPERIODER. GJENNOMSNIITTLIG ANTALL TIMER UTGJØR VEDKOMMENES ARBEIDSTID

LES OPP 1-5 FLERE SVAR MULIG

- 1: Inngått sentral avtale med ett eller flere fagforbund
- 2: Inngått lokal avtale med en eller flere fagforeninger
- 3: Inngått skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker
- 4: Søkt og fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet
- 5: Det er ikke inngått avtale
- 6: Ingen av de nevnte

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 15.2

16. Hvor lett eller vanskelig vil du si det var å få til en avtale om gjennomsnittsberegning med de lokale fagforeningene? Vil du si det er...

LES OPP 1-5

- 1: Svært lett
- 2: Ganske lett
- 3: Verken lett eller vanskelig
- 4: Ganske vanskelig
- 5: Svært vanskelig
- 6: Ikke sikker

HVIS 4 ELLER 5 PÅ SPØRSMÅL 16

17. Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til at det kan være vanskelig å få til en avtale med de lokale fagforeningene om gjennomsnittsberegning, jeg vil vite om noen av disse passer for din virksomhet eller ikke?

LES OPP 1-8 FLERE SVAR MULIG

- 1: De ansatte ønsket ikke å endre arbeidstidsordningen
- 2: De tillitsvalgte ønsket ikke å endre arbeidstidsordningen
- 3: Det var vanskelige forhandlinger med fagforeningen om kompensasjon
- 4: Det ble reist helsemessige innvendinger mot den nye arbeidstidsordningen
- 5: Vi måtte først få på plass en fagforening
- 6: Eksisterende lovverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning
- 7: Eksisterende avtaleverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning
- 8: Andre grunner__ NOTÉR
- 9: Ingen av de nevnte

HVIS 0 PÅ SPØRSMÅL 15.2 OG 0 PÅ SPØRSMÅL 15.1

18. Har dere i løpet av de siste 4 årene forsøkt å få en lokal avtale med fagforeningen om gjennomsnittsberegningen, eller har dere ikke fagforening i virksomheten?

AV OG TIL MINDRE HVILETID:

MINDRE ENN 11 TIMER SAMMENHENGENDE ARBEIDSFRI I DØGNET

MINDRE ENN 35 TIMER SAMMENHENGENDE I UKEN

- 1: Ja, har forsøkt
- 2: Nei, har ikke forsøkt
- 3: Nei, har ikke fagforening
- 4: Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 18

19. Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til at det ikke er inngått en lokal avtale med fagforeningene om gjennomsnittsberegning, og vil vite om noen av disse passer eller ikke for din virksomhet?

LES OPP 1-8 FLERE SVAR MULIG

- 1: Det finnes ingen tillitsvalgte vi kan inngå avtale med
- 2: De ansatte ønsker ikke å endre arbeidstidsordningen
- 3: Vi kom et stykke på vei, men klarte ikke å bli enige til slutt
- 4: Det ble reist helsemessige innvendinger mot den nye arbeidstidsordningen
- 5: Fagforbund på sentralt nivå stoppet prosessen om en avtale
- 6: Eksisterende lovverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning
- 7: Eksisterende avtaleverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning
- 8: Andre grunner__ NOTÉR
- 9: Ingen av de nevnte

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 15.4

20. Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon om gjennomsnittsberegning, jeg vil vite om disse passer eller ikke for din virksomhet.

LES OPP 1-5 FLERE SVAR MULIG

- 1: Det finnes ingen tillitsvalgte vi kan inngå avtale med
- 2: Vi forsøkte å lage avtale med de tillitsvalgte, men klarte ikke å bli enige
- 3: Vi hadde behov for lengre arbeidsperioder enn vi kunne få gjennom en lokal avtale
- 4: Vi har søkt om sentral avtale men ikke fått dette
- 5: Andre grunner__NOTÉR
- 6: Ingen av de nevnte

HVIS 0 PÅ SPØRSMÅL 15.4

21. Har dere i løpet av de siste 4 årene vurdert å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 21

22. Jeg skal nå lese opp noen mulige årsaker til at dere ikke har søkt Arbeidstilsynet om en avtale om gjennomsnittsberegning, jeg vil vite om noen av disse passer eller ikke for din virksomhet.

LES OPP 1-5 FLERESVAR MULIG

- 1: Vi valgte å inngå en lokal avtale med tillitsvalgte istedenfor å søke Arbeidstilsynet
- 2: Vi tror det er vanskelig å få slik dispensasjon
- 3: Vi møter stor motstand fra de ansatte
- 4: Vi møter stor motstand fra de tillitsvalgte
- 5: Det er for stor usikkerhet knyttet til å drive på dispensasjon
- 6: Andre grunner__ NOTÉR
- 7: Ingen av de nevnte

Søndager og overtid

INFOTEKST: Nå noen spørsmål om arbeid på søndager og overtid.

23. Innebærer virksomhetens arbeidstidsordning at noen av arbeidstakerne arbeider mer enn annenhver søndag?

- 1: Ja
- 2: Nei

24. Jeg vil nå vite om din virksomhet praktiserer en ordning med utvidet overtid. Vi er her ikke opptatt av hvilken arbeidstid ledere og ansatte i særlig selvstendige stillinger har. Praktiseres noen av de følgende ordningene for utvidet overtid...

LES OPP 1-3 FLERE SVAR MULIG

- 1: Mer enn 200 timer i året
- 2: Mer enn 10 timer i løpet av 7 dager
- 3: Eller mer enn 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker?
- 4: Nei, vi har ingen ordning med utvidet overtid

HVIS 1-3 PÅ SPØRSMÅL 24

25. I forbindelse med ordningen med utvidet overtid, har dere gjort noe av det følgende...

LES OPP 1-5 FLERE SVAR MULIG

- 1: Inngått sentral avtale med ett eller flere fagforbund
- 2: Inngått lokal avtale med en eller flere fagforeninger
- 3: Inngått skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker
- 4: Søkt og fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet
- 5: Det er ikke inngått avtale
- 6: Ingen av de nevnte

Skjema II

26. Omfatter den arbeidstidsordningen dere har at arbeidstiden blir gjennomsnittsberegnet? Vi tenker her ikke på fleksitidsordninger.

GJENNOMSNIITTSBEREGNET:

GJENNOMSNIITTSBEREGNING AV ARBEIDSTIDEN INNEBÆRER AT MAN FORDELER ARBEIDSTIDEN PÅ NOEN LANGE OG NOEN KORTE ARBEIDSDAGER ELLER ARBEIDSPERIODER, MED PÅFØLGEDNE FRIPERIODER. GJENNOMSNIITTLIG ANTALL TIMER UTGJØR VEDKOMMENES ARBEIDSTID.

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Vet ikke

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 26.1

27. I forbindelse at dere gjennomsnittsberegner arbeidstiden har dere gjort noe av det følgende...

LES OPP 1-5 FLERE SVAR MULIG

- 1: Inngått sentral avtale med ett eller flere fagforbund
- 2: Inngått lokal avtale med en eller flere fagforeninger
- 3: Inngått skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker
- 4: Søkt og fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet
- 5: Det er ikke inngått avtale
- 6: Ingen av de nevnte

Overtid

28. Vi vil nå vite om din virksomhet praktiserer en ordning med utvidet overtid. Vi er her ikke opptatt av hvilken arbeidstid ledere og ansatte i særlig selvstendige stillinger har. Praktiseres noen av de følgende ordningene for utvidet overtid...

LES OPP 1-3 FLERE SVAR MULIG

- 1: Mer enn 200 timer i året
- 2: Mer enn 10 timer i løpet av 7 dager
- 3: Eller mer enn 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker?
- 4: Nei, vi har ingen ordning med utvidet overtid

HVIS 1-3 PÅ SPØRSMÅL 28

29. I forbindelse med ordningen med utvidet overtid, har dere gjort noe av det følgende...

LES OPP 1-5 FLERE SVAR MULIG

- 1: Inngått sentral avtale med ett eller flere fagforbund
- 2: Inngått lokal avtale med en eller flere fagforeninger
- 3: Inngått skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker
- 4: Søkt og fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet
- 5: Det er ikke inngått avtale
- 6: Ingen av de nevnte

30. Har virksomheten i løpet av de siste 4 år forsøkt å innføre en arbeidstidsordning med arbeidstid utenom ordinær dagtid eller på søn- og hellidager, og ikke oppnådd dette?

HVIS JA LES OPP 1-4

- 1: Ja, kveldsarbeid mellom klokken 18.00 og 21.00
- 2: Ja, nattarbeid mellom klokken 21.00 og 06.00
- 3: Ja, arbeid på søn- eller hellidager.
- 4: Annet__ NOTÉR
- 5: Nei
- 6: Ikke sikker

HVIS 1 – 4 PÅ SPØRSMÅL 30

31. Jeg skal nå lese opp noen mulige årsaker til at dere ikke fikk til en alternativ arbeidstidsordning, og vil vite om disse passer for deg eller ikke. Var det fordi...

LES OPP 1-9 FLERE SVAR MULIG

- 1: Det finnes ingen tillitsvalgte vi kan inngå avtale med
- 2: De ansatte ønsket ikke å endre arbeidstidsordningen
- 3: Vi kom et stykke på vei, men klarte ikke bli enige med de tillitsvalgte
- 4: Det ble reist helsemessige innvendinger mot den nye arbeidstidsordningen
- 5: Fagforbund på sentralt nivå stoppet prosessen om en avtale
- 6: Arbeidstilsynet sa nei
- 7: Eksisterende lovverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning
- 8: Eksisterende avtaleverk gjorde det vanskelig å få til en hensiktsmessig ordning
- 9: Annet__ NOTÉR
- 10: Ingen av de nevnte

Bakgrunnsspørsmål – Går til alle

31. Hvor mange ansatte er det i din virksomhet?

NOTÉR ANTALL ANSATTE 0=IKKE SIKKER

32. Er din virksomhet omfattet av tariffavtale med en eller flere arbeidstakerorganisasjoner?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

33. Er det det tillitsvalgte eller fagforeninger til stede på din virksomhet?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker

34. Tilhører din virksomhet...

LES OPP 1-4

- 1: Privat sektor
- 2: Statlig sektor
- 3: Kommunal eller fylkeskommunal sektor
- 4: Fristilt offentlig virksomhet
- 5: Ikke sikker

35. Har din virksomhet arbeidskraft som langpendler fra hjemstedet og til arbeidsplassen.

HVIS JA, LES OPP 1-4

1: Ja, mer enn halvparten

2: Ja, ca. 25-50 prosent

3: Ja, ca. 10 – 24 prosent

4: Ja, mindre enn 10 prosent

5: Nei, Ingen langpendler

6: Ikke sikker

Arbeidstid og fleksibilitet

Temaet for denne rapporten er arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Undersøkelsen tar for seg de bestemmelsene som gir virksomheten adgang til å inngå avtaler lokalt om å fravike rammene som loven gir for hviletid, rammen for daglig og ukentlig arbeidstid og rammen for overtid. Sentrale problemstillinger er hvor mange virksomheter som benytter muligheten for å fravike disse bestemmelsene, hvordan virksomhetene går fram for å oppnå fravik, og hvordan prosessen foregår når lokale avtaler om fravik inngås.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2013:46
ISBN 978-82-324-0056-0
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20336