

Dag Olberg

De utvidete arbeidstidene

Om regulering av innarbeidingsordninger, langturnus og langvakter

Dag Olberg

De utvidete arbeidstidene

Om regulering av innarbeidingsordninger,
langturnus og langvakter

© Fafo 2010

ISBN 978-82-7422-757-6

ISSN 0801-6143

Innhold

Forord	4
Tre små historier	5
1 Innledning	7
2 Regulering i lov- og avtaleverk	10
3 Begrunnelser – periodevis utvidet arbeidstid	20
4 Typer og omfang – innarbeidingsordninger i privat og offentlig virksomhet	23
5 Avvikende arbeidstidsordninger og helse	32
6 Rotasjonsordninger og interessekonflikter	42
7 Reguleringsproblemer	46
8 Tariffrevisjonen 2010	64
9 Avslutning	69
Litteratur	78
Vedlegg I Illustrasjon – rotasjonsordninger	80
Vedlegg II Utkast til særavtaler om langvakter (utdrag)	82
Vedlegg III Godkjente innarbeidingsordninger første halvår 2010	83

Forord

Denne rapporten inngår som del av et rammeprosjekt om arbeidstid. Prosjektet utføres på oppdrag fra LO. Tema for rapporten er arbeidstidsordninger med periodevis utvidet arbeidstid. Mie Opjordsmoen, Wenche Thomsen og Dagfinn Lund har utgjort referansegruppe for dette delprosjektet; takk for nyttige innspill og kommentarer. Takk også til Torgeir Aarvaag Stokke for nyttige innspill og kommentarer. Videre takk til alle som har bidratt med informasjon og synspunkter. Tolkningene er som vanlig mine egne. Det gjelder også med hensyn til feil som fortsatt ikke måtte være luket ut.

Rapporten diskuterer overordnede problemstillinger, men inneholder også ganske omfattende referanser til lov- og avtalebestemmelser, samt til to dommer i Arbeidsretten. Det har vært nødvendig av to grunner. For det første fordi det her er slik at "the devil is in the details", for det andre fordi antakelsen er at diskusjon om regulering av ordninger med utvidete arbeidstider vil stå mer sentralt i tiden fremover, dermed også den rolle lov- og avtaleverket spiller. Rapporten følger utviklingen frem til sommeren 2010.

August 2010
Dag Olberg

Tre små historier

Anleggsvirksomheten i forbindelse med Statoils utbygging på Melkøya gjorde det nødvendig at mange arbeidstakere måtte pendle. De ansatte i virksomhetene som var engasjert i utbyggingen arbeidet ofte lange arbeidsdager i flere dager i strekk, for deretter å ha friperioder, hvorpå en ny arbeidsperiode på anlegget fulgte. En vanlig ordning var 14-21-rotasjon, der de ansatte arbeidet 14 dager med utvidet arbeidstid, for så å ha 21 dager friperiode. En av industrivirksomhetene som er engasjert på Melkøya i dag er et firma innen mekanisk og elektrisk vedlikehold. Virksomheten vant en anbudskontrakt om vedlikeholds- og modifikasjonsarbeid ved anlegget. Bedriften hadde vansker med å finne arbeidstakere i det lokale arbeidsmarkedet til dette arbeidet, og ønsket å bruke rotasjonsordninger og pendling for sine egne arbeidstakere. Arbeidstidsordninger som avviker mye fra arbeidsmiljøloven må imidlertid godkjennes av fagforeninger med innstillingsrett, i dette tilfellet LO. LOs vurdering har vært å godkjenne bruk av slike arbeidstidsordninger, etter nærmere regler og hensyn. Det har imidlertid vært en forutsetning om at slike arbeidstidsordninger var beregnet på avgrensede perioder med anleggsvirksomhet. I dette tilfellet ville en godkjenning dreie seg om ordinær virksomhet i stasjonær drift. Et hensyn her var hva man skulle mene om også andre bedrifter ønsket å bruke slike arbeidstidsordninger i vanlig drift. Virksomheten som skulle drive industrielt vedlikehold fikk godkjent arbeidstidsordningen fordi det ble akseptert at det var nødvendig å bruke reisepersonell. Det ble samtidig forutsatt at partene lokalt drøftet hvordan de kunne bedre rekrutteringen til bedriften i det lokale arbeidsmarkedet, eventuelt i samarbeid med lokale utdanningsinstitusjoner. Hensikten med det var at behovet for langpendling og bruk av utvidete arbeidsperioder skulle falle bort. Lokalt var det enighet om 15-20-ordningen, en variant av 14-21-rotasjon, godkjent for et år av gangen. Men det er uenighet om hvorvidt ordningen kan brukes utenfor Melkøya.

Barneverninstitusjonen på Sørvestlandet hadde som målsetting at barna og ungdommene skulle ha opphold ved institusjonen i relativt kort tid, men i praksis hadde mange ungdommer lange opphold før fylkesnemnda fikk behandlet sakene deres. Det var

også ventetid for overføring til fosterhjem i de tilfellene dette var aktuelt. Institusjonen ble derfor et fast tilholdssted for ungdommene over en lengre periode. Som mange andre barneverninstitusjoner i statlig og privat regi benyttet også denne virksomheten langturnus som arbeidstidsordning for de ansatte. Slike langturnusordninger kunne være forskjellige. En variant i slike institusjoner kunne være at ansatte var på arbeid tre dager i strekk, så hadde syv dager friperiode, for så å være på arbeid i fire dager, før det fulgte en ny friperiode, og så videre. Også andre ordninger med periodevis utvidet arbeidstid fantes. Slike arbeidstidsordninger ble begrunnet med behandlingsmessige hensyn. At de ansatte oppholdt seg ved institusjonen over lengre tid bidro til kontinuitet og stabilitet for barna og ungdommene. De ansatte mente det var et gap mellom 3-skiftordningene med korte vakter lagt opp etter arbeidsmiljøloven, og deres egen langturnus med arbeidsperioder på enkeltdøgn i ukedager og to til to og et halvt døgn i helger. Arbeidstidsordningen med langvakter var avtalt gjennom særavtale. De ansatte viste til at det var en stor fordel for relasjonsskadede barn og ungdommer at det var den samme voksne som sto i alle døgnets situasjoner på godt og vondt. De viste også til at langturnusen ga de ansatte tilstrekkelig rom for hvile innenfor arbeidsplanen. Partene sentralt kom imidlertid ikke til enighet om bruken av arbeidstidsordninger med langvakter i det statlige barnevernet.

Kommunen på Østlandet hadde prøvd ut flere alternative arbeidstidsordninger innen pleie- og omsorgssektoren. En av variantene var en ny turnus der de ansatte ved to boenheter arbeidet tre dager i strekk med utvidet arbeidstid, og deretter hadde tre dager sammenhengende fri, for så å arbeide tre dager med påfølgende friperiode, osv. Evalueringen av forsøket viste at de ansatte var fornøyde, og det ble rapportert om positive effekter for brukerne. Med noen tillempninger brukes arbeidstidsordningen fortsatt ved en av boenhetene i kommunen.

1 Innledning

Med innarbeidingsordninger menes her arbeidstidsordninger med periodevis utvidet arbeidstid. De ansatte innarbeider arbeidspliktig tid, og opparbeider fritid. Slik sett er mylderet av fleksible arbeidstidsordninger med gjennomsnittsberegning og pluss- og minustid også eksempler på innarbeiding av tid. Ett fellestrekk ved noen arbeidstidsordninger er likevel at de på fast basis innebærer arbeidstid som går utover arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde og avkortet fritid i helgene. Det finnes flere varianter, og de brukes, eller søkes brukt, innen både privat og offentlig sektor. Selv om det dreier seg om arbeidstidsordninger som betegnes som nye og alternative, er de i én forstand ikke spesielt fleksible i betydning at de innebærer variasjon. Det har lenge blitt vist til at et fellestrekk ved mange alternative arbeidstidsordninger har vært mer differensierte og fleksible ordninger, og at de alternative ordningene ofte kan inneholde valgfrihet for arbeidstaker når det gjelder arbeidstidens plassering (jf. bla. Olberg 1995). Innarbeidingsordningene er i mange tilfeller annerledes.

Innarbeidingsordninger i privat sektor omtales ofte som rotasjonsordninger. Dette er først og fremst arbeidstidsordninger for reisepersonell i forbindelse med bygge- og anleggsprosjekter. I offentlig sektor dreier det seg om turnuser med langvakter innen pleie og omsorg i stat og kommune.

Ordningene som diskuteres i rapporten går ut over arbeidsmiljølovens ordinære grenser for arbeidstidens lengde. De medfører, på forskjellig vis, involvering fra Arbeidstilsynet og partene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. De berører problemstillinger knyttet til arbeidstid og kompensasjon, og til helse og tid utenfor arbeidet. Her inngår også spenninger mellom praktiske løsninger og mer langsiktige hensyn. Arbeidstidsordninger med utvidet arbeidstid har vært omstridt blant partene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. De har også i en rekke tilfeller vært populære blant de ansatte.

Tre forskjellige case avgrenses. Det ene omhandler rotasjonsordningene med de lengste arbeids- og fritidsperiodene i bygg og anlegg, som 12-16- og 14-21-rotasjon. Det andre dreier seg om offentlig sektor, her det statlige tariffområdet representert ved barneverninstitusjonene. For det tredje illustreres endring av arbeidstidsordninger innen pleie- og omsorgsarbeid i kommunal sektor ved en ny lokal avtale om arbeidstid.

1.1 Tema og problemstillinger

Tema for prosjektet som ligger til grunn for rapporten er arbeidstidsordninger der lengden på arbeidstiden går ut over grensene for det som kan avtales lokalt, enten mellom arbeidsgiver og den enkelte eller mellom arbeidsgiver og lokalt tillitsvalgte. Dette er arbeidstidsordninger med arbeidsperioder på mer enn ti timer daglig arbeidstid i gjennomsnitt. Hensikten med rapporten er å beskrive fellestrekk og variasjonsbredde ved noen av de viktigste av disse arbeidstidsordningene. Her inngår også sammenlikning av bakgrunn og begrunnelse for ordningene. Innenfor rammene av prosjektarbeidet som ligger til grunn, stilles det spørsmål om institusjonell regulering og om hvilke muligheter det finnes til å avvike fra normalbestemmelser i lov- og avtaleverk. Rapporten sikter på å gi en oversikt over typiske ordninger, omfang, samt utvikling over tid.

Arbeidstidsordninger med utvidete arbeidsperioder har vært omstridt blant annet fordi lange arbeidsøkter kan ha negative effekter for ansattes helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Rapporten sikter på å sammenstille tilgjengelig empirisk forskning om helse og arbeidstid, samt resultater fra noen av de få undersøkelsene som foreligger om egenopplevde helseeffekter blant ansatte som har perioder med lange arbeidsdager. På den ene siden er innarbeidingsordningene kjennetegnet av lange arbeidsperioder som kan være belastende, på den andre siden har ordningene også lange friperioder som kan gi rom for restitusjon, hvile og sosial tid.

Hensikten er videre å diskutere hvordan ordninger med periodevis utvidet arbeidstid håndteres i det norske systemet for regulering av arbeidstid. Her dreier spørsmålene seg om forhandlingsnivå og beslutningsnivå, om hvordan partene forholder seg til ordningene og hvilke reguleringsformer som velges, og om forholdet mellom hva som avtales lokalt og sentralt. Ordninger med utvidet arbeidstid gir også anledning til å illustrere kompromisser og bytter som del av det norske arbeidstidsregimet.

Ordninger med periodevis utvidet arbeidstid setter normalarbeidsdagen under press. Ordningene som diskuteres i rapporten går dessuten langt ut over arbeidsmiljølovens grenser for tillatt lengde på arbeidstiden. De går også ut over grensene for de avvik som ifølge loven kan avtales lokalt, enten individuelt eller ved enighet med lokalt tillitsvalgte. Det er likevel mulig å bruke unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven for ytterligere utvidelse av arbeidstiden. Det forutsetter, på litt forskjellige vis, involvering av sentralt nivå, enten Arbeidstilsynet, eller partene sentralt, og i andre tilfeller fagforbundene sentralt. Da oppstår avveininger mellom ulike hensyn, som helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, penger og tid og, mer generelt, avveininger mellom kortsiktige og langsiktige hensyn. I prosjektarbeidet er det stilt spørsmål om eventuelle konfliktlinjer, spenninger og dilemmaer knyttet til ordninger med utvidete arbeidsperioder. Rapporten sikter på å belyse noen av interessekonfliktene som kan oppstå. Her inngår spørsmål om interessekonflikter

som måtte oppstå i privat og offentlig sektor har likhetstrekk, eller er forskjellige.

1.2 Opplegg og datagrunnlag

Rapporten bygger i hovedsak på informantintervjuer og foreliggende dokumentasjon. Her inngår materiale fra tidligere prosjekter om rotasjonsordninger i bygg og anlegg (IRIS)¹ og fra flere forskningsinstitutter når det gjelder de statlige barneverninstitusjonene (NOVA, Fafo), samt de private institusjonene (AFI). Forhandlingsavdelingen i LO har stilt oversikter over rotasjonsordningene til disposisjon. Når det gjelder sammenhenger mellom arbeidstid og helse, er studier gjennomført ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) den sentrale referansen. Dokumentstudier innbefatter lov- og avtaletekster, særavtaler og protokoller. Det gjelder også sakspapirer og domsslutninger i Arbeidsretten, samt lokale søknader og avtaler om avvikende arbeidstidsordninger. Når det gjelder håndtering av interessekonflikter, har det vært aktuelt å følge hvorvidt spørsmål om ordninger med utvidet arbeidstid inngikk i forhandlingene under tariffrevisjonen 2010.

¹ Henvisninger til IRIS-rapport 2006/187 (Evaluering av arbeidstidsordningen 14/21 for personell ved landanleggene Hammerfest LNG og Ormen Lange) er gjort med tillatelse fra IRIS.

2 Regulering i lov- og avtaleverk

Nedenfor refereres utdrag fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, samt utdrag fra sentrale tariffavtaler. Fremstillingen gir bakgrunn for senere diskusjon om problemstillingene knyttet til utvidet arbeidstid.

2.1 Regulering av unntak i arbeidsmiljøloven

I bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er grensene for alminnelig arbeidstid som hovedregel ni timer i løpet av 24 timer, og 40 timer i løpet av syv dager. Det er fastsatt kortere ukentlig arbeidstid for arbeidstidsordninger som regnes som belastende, som skift-, turnus-, natt-, og søndagsarbeid. Loven har begrensninger på inntil 38 timer i løpet av syv dager for arbeid som drives døgnet rundt på hverdager, og 36 timer i løpet av syv dager for arbeid som drives døgnet rundt hele uken. Kortere arbeidstid er avtalt gjennom tariffavtale, og de samme hensyn tas da når det gjelder graden av belastning.

Gjennomsnittsberegning

Arbeidsmiljøloven åpner for gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Om ikke lovens grenser for den totale arbeidstid overskrides, kan man i perioder arbeide ut over grensene for alminnelig arbeidstid, og tilsvarende mindre i andre. Slike avvik krever avtaler på forskjellige nivåer. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker kan over et år avtale at arbeidstiden er ni timer i løpet av 24 timer, eller 48 timer i løpet av en uke. I virksomheter der det foreligger tariffavtale, kan arbeidsgiver og tillitsvalgte i inntil ett år fordele arbeidstiden med ti timer i løpet av 24 timer, eller 54 timer i løpet av syv dager. Her skal den utvidete arbeidsperioden ikke vare lenger enn inntil åtte uker. Også her forutsettes det at arbeidstiden i gjennomsnitt ikke overstiger grensene for alminnelig arbeidstid.

Arbeidstilsynet viser til at i utgangspunktet gjelder reglene om arbeidstid for alle arbeidstakere, samtidig som det finnes unntak fra loven. Disse gjelder arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. Det finnes videre unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for særskilte grupper. Arbeidstiden reguleres her ved egne forskrifter. Eksempler er forskrift om arbeidstid for arbeid av barn og unge, forskrift for sjåførere og andre innen vei-transport, og midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger.

Passiv tjeneste og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Arbeidstid som består av passiv tjeneste, eller hvilende vakt, kan forlenges med maksimalt to timer i løpet av 24 timer, og ti timer i løpet av syv dager. Her gjelder det at alminnelig arbeidstid ikke må overstige 48 timer i løpet av syv dager. Etter loven kan en passiv tjeneste i ni timer utvides med to timer. Ytterligere utvidelse av arbeidstiden for arbeid med passiv tjeneste kan skje om det foreligger godkjenning fra Arbeidstilsynet. Den maksimale grensen for slik utvidelse av arbeidstiden er 13 timer i løpet av 24 timer, eller 48 timer over en periode på syv dager.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er hovedregelen at minst en femtedel av vekten regnes som arbeidstid. Denne andelen legges til aktiv arbeidstid, den samlede arbeidstiden skal være i henhold til grensene for ukentlig alminnelig arbeidstid. Arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte kan inngå skriftlig avtale om at vakttiden utgjør mindre eller mer enn en femtedel av arbeidstiden. På samme måte er det adgang til å avtale skriftlig at hjemmevakten ikke regnes som arbeidstid, men Arbeidstilsynet har beslutningsmyndighet når det gjelder omregningsforholdet.

Andre unntak

Arbeidstilsynet kan godkjenne arbeidstid på 13 timer i løpet av 24 timer. Det gjelder en periode på inntil 26 uker. Arbeidstilsynet kan på samme måte godkjenne arbeidstid på 48 timer i løpet av syv dager eller 48 timer i gjennomsnitt over en periode på åtte uker. Her er det en forutsetning at arbeidsgiver har drøftet arbeidstidsordningen med arbeidstakerens tillitsvalgte, og at referat fra denne drøftingen er vedlagt søknaden til Arbeidstilsynet. Det ligger samtidig til grunn at Arbeidstilsynet bare gir godkjenning hvis tilsynet vurderer arbeidstidsordningen som forsvarlig helse- og velferdsmessig (jf. § 10-5).

Daglig og ukentlig fritid

Ut fra arbeidsmiljøloven har arbeidstakeren i utgangspunktet krav på minst elleve timer sammenhengende fritid i løpet av 24 timer, og 35 timer sammenhengende fritid i løpet av syv dager. Også når det gjelder bestemmelsene om fritid kan det inngås avtale om avvik. I virksomheter der det foreligger tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte avtale kortere arbeidsfri periode, men ikke kortere enn åtte timer daglig og 28 timer ukentlig fritid. Det gjelder generelt at hvis det avtales kortere fritidsperioder, skal arbeidstaker sikres kompenserende hvile.

Pauser, nattarbeid, søndagsarbeid

Arbeidsmiljøloven inneholder også bestemmelser om pauser (§ 10-9), nattarbeid (§10-11), og søndagsarbeid (§10-10). Blant disse er at om arbeidstiden overstiger fem og en halv time, har arbeidstaker rett til minst én pause. Er den daglige arbeidstiden på åtte timer eller mer, har arbeidstaker rett på minst en halv times pause. Overstiger arbeidstiden alminnelig arbeidstid med mer enn to timer, har arbeidstaker rett til minst en halv times pause som del av arbeidstiden.

Nattarbeid defineres i loven som arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. I utgangspunktet er nattarbeid ikke tillatt, med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Arbeidstilsynet nevner flere eksempler på situasjoner der nattarbeid er nødvendig ut fra produksjonstekniske grunner, eller for å dekke samfunnets eller allmennhetens behov. I virksomheter bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om nattarbeid i kortere perioder dersom det foreligger særlige og tidsavgrensede behov.

Søndagsarbeid er ut fra hensyn til arbeidstakernes sosiale og velferdsmessige behov heller ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig, det vil si nødvendig ut fra produksjonsmessige grunner eller for å dekke samfunnets eller allmennhetens behov. Reguleringen av søndagsarbeid inneholder på samme måte som reguleringen av nattarbeid bestemmelser om drøfting med tillitsvalgte og skriftlige avtaler ved tidsavgrenset behov.

§ 10-12 - Unntak

Når det gjelder mulighetene til å avvike fra lovens grenser for arbeidstidens lengde og plassering, har arbeidsmiljøloven også generelle bestemmelser om ganske omfattende dispensasjonsadgang:

”Fagforeninger med innstillingsrett (mer enn 10 000 medlemmer) kan inngå avtale med arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeidstid for sine medlemmer uten hinder av reglene i arbeidstidskapittelet. Dette betyr at de kan inngå avtaler ut over de fleste grensene som er satt i loven. Arbeidstidsordningen skal uansett være forsvarlig” (Arbeidstilsynet.no).²

² Som det fremgår av lovteksten dreier dette seg om innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven. Innstillingsrett omhandler her rett til å innstille forslag om medlemmer til Arbeidsretten.

De innledende avsnittene i § 10-12 dreier seg om unntaksbestemmelser som gjelder arbeidstaker i ledende eller særlig uavhengig stilling. § 10-12, 4. ledd er formulert slik:

(4) Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd og § 10-11 sjuende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 femte og sjettede ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid etter slik tariffavtale gjelder vilkårene i § 10-6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidarbeidet. Kravet om individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det inngås tariffavtale om en samlet gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år.

Unntaksparagrafen 10-12 inneholder også bestemmelser om at hvis et flertall av arbeidstakerne i en virksomhet er bundet av en slik avtale, kan arbeidsgiver gjøre avtalen om avvikende arbeidstid bindende for alle ansatte som utfører arbeid av den art avtalen omfatter (§10-12, 5. ledd). Blant andre bestemmelser er også bestemmelser som dreier seg om arbeidstid og reiseavstand (§10-12, 6. ledd). Det finnes også bestemmelser om at Arbeidstilsynet i visse situasjoner selv kan godkjenne arbeidstidsordninger utover grensen på 13 timer der arbeidet er helt eller delvis av passiv karakter (§10-12, 7. ledd). Dette dreier seg eventuelt om helse- og omsorgsarbeid, samt vakt og overvåkingsarbeid. I praksis vil imidlertid Arbeidstilsynet ha en begrenset rolle, da eventuelt samtykke fra tilsynet til avvikende arbeidstidsordninger i forbindelse med reiseavstand eller arbeid av delvis passiv karakter, forutsetter at partene selv ikke har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordningen ved tariffavtale (§10-12, 8. ledd). Det finnes ytterligere muligheter for unntak for arbeid som regnes som så særegent at det også vanskelig kan tilpasses unntaksbestemmelsene i arbeidstidskapitlet i arbeidsmiljøloven. Her vises det til at departementet kan fastsette unntak og gi særlige regler i egen forskrift (§10-12, 9. ledd).

Mulighetene til å avvike fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid er ganske omfattende. Slike avvik fordrer likevel at de er avtalt. En rekke avvik kan gjøres individuelt eller lokalt ved avtale med den ansatte eller med lokal tillitsvalgt. De mest omfattende avvikene betinger godkjenning fra Arbeidstilsynet, og/eller sentral fagforening. Figuren nedenfor illustrerer dette.

Figur 2.1 Avtalenivå ved utvidete rammer for arbeidstid og gjennomsnittsberegning. Arbeidsmiljøloven.

AML § 10-4	Generelle rammer
AML § 10-5 nr. 1	Den enkelte kan avtale avvik
AML § 10-5 nr. 2, § 10-8 nr. 3	Tillitsvalgte kan avtale avvik
AML § 10-5 nr. 3	Arbeidstilsynet kan godkjenne avvik
AML § 10-12 nr. 4	Fagforeninger med innstillingsrett kan inngå avtaler om avvik

2.2 Regulering av unntak i tariffavtalene

I tariffavtalene finnes det i tillegg andre åpninger for alternative ordninger. Det er ordninger som kan avvike både fra arbeidsmiljølov og fra arbeidstidsbestemmelsene i tariffavtalene. Et eksempel er "Feriebilaget 2000" som forlengst er tatt inn i for eksempel Verkstedsoverenskomsten (VO) og Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) (Bilag 7 Ferie m.v.). Innledningsvis pekes det her på at ved innføring av mer fritid, er det en klar forutsetning at bedriftene gis mulighet til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører, med større fleksibilitet. Det vises dessuten til at arbeidstakerne på sin side også vil ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger, og at økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken ville kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet. Ut fra dette åpnes det for arbeidstidsordninger som går ut over bestemmelsene i tariffavtalen (pkt. b går ikke ut over Verkstedsoverenskomsten):

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjøring for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning."
- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."³

³ Nåværende bestemmelse, AML § 10-5 (2).

- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med tillitsvalgte.” (Verkstedsoverenskomsten 2008-2010, Bilag 7, s. 118.)

Verkstedsoverenskomstens (VO) Bilag 11 (Rammeavtale om arbeidstidsordning for store anlegg) inneholder avtale om 12-9-rotasjon med arbeidstid på inntil ti og en halv time per dag, som fortrinnsvis skal legges i tidsperioden 07.00 – 18.00. Avtalen gjelder store anlegg med arbeidstid på 37,5 timer hvor arbeidstaker overnatter utenfor hjemstedet. Avtalen inneholder bestemmelser om at når det foreligger lokal enighet om bruk av arbeidstid i henhold til rammeavtalen og bestemmelsene i tariffavtalen, sendes avtalen til landsforeningen og forbundet. Arbeidstidsordningen kan ikke settes i verk før det foreligger aksept fra begge organisasjoner. Hvis en av dem ikke aksepterer forslaget, skal dette tas opp umiddelbart med den andre organisasjonen (jf. Verkstedsoverenskomsten 2008 – 2010 Norsk Industri – Fellesforbundet, s. 169-171).⁴

I Hovedtariffavtalen (HTA) i staten er det etter hvert tatt inn tilsvarende formuleringer i arbeidstidskapitlet som dem i Feriebilaget om fleksibilitet. I § 7 om arbeidstid er følgende tatt inn, etter modell fra frontfaget:

”Dersom partene lokalt er enige, kan det iverksettes forsøksordninger i den enkelte virksomhet som avviker fra bestemmelsene om arbeidstid. Dersom forsøksordningene går utover hovedtariffavtalens og/eller arbeidsmiljølovens rammer, skal de forelegges Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene til godkjenning før ordningene trer i kraft.” (Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2008-30. april 2010, § 7. 9)

Slik åpner avtalene for arbeidstidsordninger som går ut over de ordinære bestemmelsene i arbeidstidskapitlene. Hovedtariffavtalen i KS-området inneholder ikke tilsvarende formuleringer, men i hovedavtalen i KS-området finnes det bestemmelser om lokale særavtaler (§4-5) og om lokale forsøksordninger (§ 4-6) som også gir adgang til å avtale alternative arbeidstidsordninger:

⁴ Tilsvarende formuleringer finnes i Bilag 17, Rammeavtale om arbeidstidsordning, i Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB), Byggenæringens Landsforening og Fellesforbundet 2010 – 2012.

”Lokale forsøksordninger. Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlings sammenslutnings lokale ledd. Det kan inngås forsøksordninger lokalt som avviker fra sentral tariffavtale der alle berørte parter er enige om dette. Slike forsøksordninger inngås i form av lokal særavtale. Særavtalen faller bort ved særavtaleperiodens utløp, med mindre partene er enige om ny avtale innen utløpstidspunktet. De sentrale parter skal informeres om inngåtte lokale forsøksordninger” (§ 4-6, KS Hovedavtalen 1.1.2010 - 31.12.2013).

Felles for disse bestemmelsene er at alternative forsøksordninger forutsetter lokal enighet, og de gir partene sentralt kontroll.

2.3 Rammeavtale om utvidet arbeidstid etter AML § 10-12 (4)

Når det gjelder unntaksmulighetene etter arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) er det innen LO/NHO-området LO som har hatt godkjenningsretten, mens behandlingen i de enkelte sakene er blitt delegert til de angjeldende forbundene. Det er industriforbundene Fellesforbundet, Industri Energi, EL & IT Forbundet, Arbeidsmandsforbundet, Norsk Transportarbeiderforbund og Forbundet for Ledelse og Teknikk. Det ble laget en rammeavtale for behandling av lokale søknader.⁵ De seks forbundene var part i denne avtalen. Rammeavtalen viser til at forbundene selv kan godkjenne flere av rotasjonsordningene, etter bestemte kriterier. Dette gjelder ordninger med arbeidstid ut over 10,5 timers arbeidsdag. Ved søknader om rotasjonsordninger med særlig utvidet daglig arbeidstid, eventuelt med utvidet oppholds- og friperiode, skal søknadene fra virksomhetene etter innstilling fra de respektive forbund oversendes LOs administrasjon for endelig godkjenning.

Rammeavtalens intensjon var samordning av behandlingen av søknader fra lokale virksomheter om godkjenning. Avtalen inneholdt felles kriterier for alle rotasjonsordningene, med punktvis opplisting av hensyn som skulle ivaretas i de lokale avtalene. Her inngikk også at for rotasjoner med særlig utvidet daglig arbeidstid, det vil her si inntil tolv timer, skulle gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid være 33,6 timer.

⁵ Rammeavtale 5.3.2007 ”Avtale om utvidet arbeidstid etter AML § 10-12 fjerde ledd mellom LO-forbund som organiserer ansatte i anleggssektoren og andre store prosjekt tilknyttet olje og gassrelatert utbygging.”

2.4 Særavtaler – det statlige barnevernet

I staten er den midlertidige forskriften for institusjoner som praktiserer medleverordninger i praksis erstattet med protokollerte særavtaler mellom Fornyings og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene.

Langturnusavtalen

Avtalen omhandler barneverninstitusjoner der det er nødvendig med en arbeidstidsordning der de ansatte oppholder seg i lengre sammenhengende perioder for å oppnå omsorgs- og behandlingsmål for barn og ungdom. Avtalen er inngått med hjemmel i unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven (§ 10-12, fjerde ledd) og hovedtariffavtalen i staten (§ 7 nr. 9).⁶ Langturnusavtalen er senest forlenget for ett år i 2010. Denne avtalen gjelder 15 navngitte institusjoner (det kan variere noe hvor mange avdelinger og ansatte som er omfattet). Langturnus defineres etter denne avtalen som en vaktordning der turnusen går over flere døgn, og der lengste arbeidsperiode er tre døgn og en time sammenhengende vakt.⁷ Opplegget er en 2-7-2-7-3-7-ordning, altså to døgn på, syv døgn fri, to døgn på, 7 døgn fri, tre døgn på og syv døgn fri. Avtalen inneholder vernebestemmelser, blant annet om hviletid og kompensierende hvile der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden.

Langturnusavtalen inneholder en bestemmelse om lønnskompensasjon som et årlig tillegg. Dessuten finnes en bestemmelse om at hviletiden mellom kl. 00 og 06.00 avlønnes i forholdet 1:2.⁸

Medleveravtalen

Protokollen om medleverordninger fra 2005 viser til at staten i 2004 overtok ansvaret for en rekke bo- og behandlingskollektiver for hjelp og omsorg til barn og unge med rus- og atferdsproblemer. Det ble da klart at arbeids-

⁶ Jf. kapittel 2.2 ovenfor.

⁷ Opplegget har en noe kortere lengste arbeidsperiode enn tidligere; tidligere var en liknende turnus med lengste oppholdsperiode på fire døgn vanlig.

⁸ For arbeidstakerne er dette en bedre kompensasjon enn det som er praksis etter den kommunale hovedtariffavtalen, der forholdet er 1:3. Strid om disse forholdstallene skulle vise seg å bli mer viktig etter hvert, men inntrykket er at kompensasjonsforholdet i hvilende vakt i langturnusavtalen medvirket til at det samme forholdstallet ble lagt til grunn da partene forsøkte å bli enige om en særavtale om 13 timers vakter der hvilende vakt inngikk, jf. kapittel 7.2 nedenfor.

tidsordningene ved flere av kollektivene var i strid med arbeidsmiljøloven. Partene sentralt var enige om at for arbeidstakere i bo- og behandlingskollektiver med medleverordninger kunne det lokalt avtales arbeidstidsordninger (medleverordninger) som avviker fra arbeidsmiljøloven. Denne protokollen ble hjemlet i hovedtariffavtalen i staten (§ 7-9), den er en avtale mellom staten og hovedsammenslutningene, og den refererer ikke til den midlertidige forskriften om medleverordninger.

Det finnes dermed en særavtale om alternativ arbeidstid i form av medleverordninger, men avtalen dekker én navngitt institusjon, Skjerfheimkollektivet. Turnusen er en 16-16-ordning, med normalt 16 døgn aktiv tjeneste og deretter 16 døgn fri. Også til denne ordningen er det knyttet et årlig lønnstillegg som justeres en gang i året.

Turavtalen

Denne særavtalen inneholder bestemmelser om at Bufetat-ansattes ordinære turnus kan settes til side i forbindelse med deltakelse på turer eller feriereiser med barn og unge ved behandlingseenhetene. Protokollen viser til definisjoner av tur (fravær for de ansatte utover ett døgn, normalt ikke mer enn 14 dager), aktiv tjeneste, hvilende tjeneste, og friperiode. Avtalen inneholder også bestemmelser om kompensasjon på turopplegg.

MST-avtalen

For ansatte i teamene som arbeider innenfor rammene av behandlingsopplegget multisystemisk terapi (MST), er arbeidstidsordningene at en av terapeutene i hvert team skal være tilgjengelig for brukerne 24 timer i døgnet, syv dager i uken. Den nye avtalen bygger på en vaktordning, tidligere brukte teamene både vaktordning og et opplegg der alle terapeutene var tilgjengelige gjennom hele uken ("24-7"). Avtalen har bestemmelser om lønnskompensasjon for "tilgjengeligheten/beredskapen/ubekvem arbeidstid". Avtalen henviser til både arbeidsmiljøloven (10-12, nr. 4) og hovedtariffavtalen i staten (§7-9).

MTFC-avtalen

Avtalen regulerer terapeutenes tilgjengelighet 24 timer i døgnet i forbindelse med behandlingsmetoden Multidimensional Treatment Foster Care (MTFC). Avtalen omfatter psykologer. Avtalen likner ellers MST-avtalen.

Det finnes altså særavtaler om langturnus og medleverordninger som dekker de statlige barneverninstitusjonene. De dekker likevel relativt få institusjoner; 15 institusjoner bruker langturnusavtalen, én institusjon er omfattet

av medleveravtalen. Det er ikke mange sett i forhold til antallet institusjoner som oppga at de brukte vakter som gikk over ett døgn for fem år siden (jf. Pettersen og Olberg 2006).

3 Begrunnelser – periodevis utvidet arbeidstid

Når det er nødvendig med utvidet eller døgnkontinuerlig drift i industrien, brukes skiftordninger. Rotasjonsordninger og andre arbeidstidsordninger med utvidete arbeidsperioder begrunnes på forskjellige måter.

3.1 Hensyn til drift

I anleggsbransjen er ordningene begrunnet med pendling. Det har vært nødvendig å frakte reisepersonell til anleggene, og reisetiden har gjort det nødvendig med overnatting utenfor hjemstedet. Når rotasjonsordninger i og bygg og anlegg er tatt i bruk på faste landanlegg, har årsaken dels vært generelle hensyn til effektiv drift, dels praktiske årsaker. Det kan i anleggsfaser være nødvendig å utnytte spesialkompetanse til å få utført oppgaver i forbindelse med bygging og igangsetting av nye industrianlegg, som for eksempel på Melkøya. Effektivitetshensyn tilsier at arbeidsgiver er interessert i at kostbart anleggsutstyr er mest mulig kontinuerlig i drift. Flere av prosjektene er lokalisert på steder der bedriftene som bygger anleggene ikke er lokalisert, og der lokale arbeidstakere ikke er mange nok eller ikke har kompetansen som kreves i disse prosjektene. Det gjør det nødvendig at anleggsbedriftene bringer inn egne arbeidstakere, som må pendle til og fra anleggsstedet. Disse arbeidsreisene kan i mange tilfeller være lange, noe som igjen har ført til ønsker om færre reiser og lengre arbeidsperioder mens arbeidstakerne oppholder seg på anleggsstedet. Hensynet til driften og det at arbeidstakerne bor utenfor sitt hjemmemiljø, tilsier at også arbeidstakerne er interessert i å arbeide utvidet daglig arbeidstid flere dager i strekk, når de først pendler. Siden arbeidstiden totalt ikke skal forlenges, innebærer lange dager og utvidete arbeidsperioder også lange friperioder. Friperiodene skal ideelt kompensere for belastningene med den utvidete arbeidstiden. Friperiodene er også en rettighet som er opparbeidet for at ansatte som pendler skal få mer fritid hjemme.

3.2 Hensyn til brukere

Også innen sosialt arbeid har man fått innslag av ”nordsjøskift på land”.⁹ Innen pleie- og omsorgssektoren er begrunnelsene for å bruke ordninger

⁹ Uttrykk som ”nordsjøskift på land” eller ”oljeturnus” er her egentlig misvisende, da ordningene er forskjellige; ordningene innen sosialt arbeid innebærer for eksempel som regel ikke pendling. Uttrykkene har imidlertid gått inn i vanlig språkbruk også innen sosialt

med komprimert arbeidstid noe annerledes, men også her spiller eksterne hensyn inn, der moderne velferdsordninger kjennetegnes av økende krav til ressursutnyttelse og effektivitet (jf. Eriksen 1993). Det er pekt på at det siden 1970-tallet har skjedd en gradvis endring fra velferdsstat til rettighetsstat (Seip 1994). Det er også vist til at et viktig særtrekk ved dagens velferdsstatsorganisering er den sterke fokuseringen på brukerne, menneskene som velferdsstatens yrkesgrupper skal betjene: ”Gjennom ansattes tilgjengelighet, samt intensive behandlingsinterveneringer i en tidsbegrenset periode, er det forventet at tiltak skal gi målbare effekter. Lange turnuser og hjelpeapparatets tilgjengelighet blir begrunnet med behovet til de gruppene som velferdsstatens yrker skal betjene” (Pettersen og Olberg 2008:102). En rekke alternative arbeidstidsordninger er i det siste utprøvd, eller utprøves, i forsøksprosjekter i pleie- og omsorgssektoren. Flere av dem har dreid seg om at arbeidstakerne arbeider lenger i perioder, for så å ha sammenhengende friperioder. Hensynet til brukerne står i sentrum når det henvises til at lengre arbeidsperioder gir større grad av stabilitet og kontinuitet, noe som ses som viktig av behandlingsmessige hensyn. I tillegg er det også slik at enkelte institusjoner, blant annet i tilknytning til rus- og atferdsproblemer, er lokalisert slik at ansatte må pendle, men pendling spiller ikke en avgjørende rolle slik tilfellet er i anleggsbransjen. Anleggsprosjektene forutsetter pendling, det gjør i hovedsak ikke arbeidet i pleie- og omsorgsinstitusjonene. I industrien dreier det seg om tidsavgrenset arbeid knyttet til en anleggsfase, i offentlig sektor dreier det seg om drift av ordinære arbeidsplasser.

Langvakter begrunnes også i pleie- og omsorgssektoren med økonomi. Ordninger med lange vakter kan gjøre at arbeidsgiver kan klare seg med færre ansatte. I den senere tiden er det også vist til at langvakter kan bidra til å redusere omfanget av uønsket deltid, som også har sammenheng med driftshensyn og hensyn til brukere.

3.3 Ansattes arbeidstidspreferanser

En annen forklaring på at periodevis utvidet arbeidstid er aktualisert, er at forsøksvirksomhet tyder på at ansatte i flere tilfeller har vært fornøyd med ordningene. Mer generelt er arbeidstakernes interesse for blokkfritid relativt godt dokumentert. Innen både anleggsbransjen og pleie- og omsorgssektoren har ordningene med utvidet arbeidstid også vært begrunnet med at de ansatte foretrekker disse ordningene.

Ønsket om å gjøre noe med uønsket deltid er også blant grunnene til at periodevis utvidet arbeidstid er blitt aktualisert, og omstridt. Å redusere omfanget av uønsket deltid er på flere måter i både arbeidstakers og ar-

beid. Oljeturnus ville nok dessuten ha vært en kostbar arbeidstidsordning for kommunene.

beidsgivers interesse. For arbeidstakerorganisasjonene fremstår det som et valg mellom noe som ikke ses som ønsket, nemlig utvidet daglig arbeidstid, for å oppnå noe som er ønsket, det vil si mindre bruk av deltid og avkortede stillingsbrøker.

4 Typer og omfang – innarbeidingsordninger i privat og offentlig virksomhet

Hva slags typer innarbeidingsordninger finnes, og hvor omfattende er bruken av dem? Nedenfor avgrenses diskusjonen til ordninger der det er nødvendig med sentral godkjenning av avvikene fra arbeidsmiljøloven, det vil si ordninger med særlig utvidet arbeidstid. En annen avgrensning er at vi ser på slike ordninger i forbindelse med bygg- og anleggsvirksomhet i industrien, og i barneverninstitusjonene i det statlige barnevernet (samt noe dokumentasjon om de private institusjonene). Det illustreres også kort med en oversikt over tilgjengelige data om kommunal forsøksvirksomhet. Hensikten er med andre ord ikke å gi en oversikt over avvikende ordninger som kan avtales lokalt. Innenfor rammene av dette prosjektet har det heller ikke vært hensikten å gi en totaloversikt over avvikende arbeidstidsordninger i privat og offentlig sektor.

4.1 Rotasjonsordninger bygg- og anleggssektoren

En innarbeidingsordning betegner gjennomsnittsberegnet arbeidstid der arbeidspliktige dager innarbeides. En rotasjon består av en fast syklus der alle dagene i en oppholdsperiode er hjemlet som arbeidspliktige i henhold til lovverket (jf. Fellesforbundet 2009:38). En oppholdsperiode er den perioden ansatte oppholder seg på oppdragsstedet. Friperioden betegner fritid (avspasering) mellom to oppholdsperioder. En arbeidsperiode betegner her daglig arbeidstid, mens hvileperioden er daglig hviletid mellom to arbeidsperioder. Innarbeidingsordninger betyr altså at arbeidsstaker innarbeider arbeidspliktige dager, og opparbeider fritid.

Figur 4.1 Rotasjoner i vanlige innarbeidingsordninger (jf. Fellesforbundet 2009:28)

	Oppholdsperiode	Friperiode
”12 – 9”	12 dager	9 dager
”11 – 10”	11 dager	10 dager
”12 – 16”	12 dager	16 dager
”14 – 21”	14 dager	21 dager

Blant medlemmer og lokale tillitsvalgte i forbundene omtales 12-9-rotasjon ofte som ”skilmisseskiftet”. IRIS-rapporten fra 2006 omhandler 14-21-rotasjon, men kommenterer også erfaringene til ansatte som hadde gått på

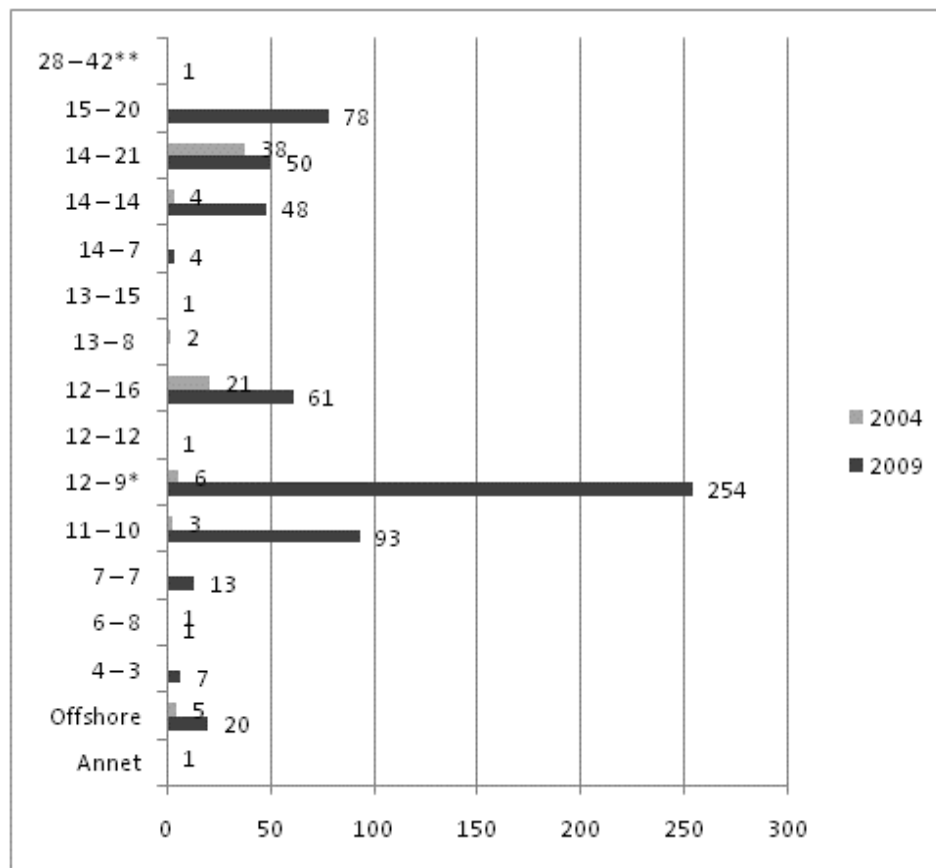
12-9-rotasjon. Rapporten viser til at 12-9 gjennomgående ble vurdert langt mer negativt enn 14-21:

”De fleste av de intervjuede var ikke i stand til å se noe som helst positivt med 12/9-ordningen som av flere ble omtalt som ’katastrofal’ og ’heilt på trynet’. Den viktigste innvendingen var at denne arbeidstidsordningen gav for kort sammenhengende fritid, og, siden reising foregikk i fritida, fikk man i praksis aldri en sammenhengende helg fri” (Byrkjeland m. fl. 2006:55).

Ordningen innebar frihelg i oppholdsperioden med lørdagsarbeid til ettermiddagen, det vil si halvannet døgn fri (noen ganger preget av uro i leiren og lite fruktbar fritid), mens reise i første frihelg etter oppholdsperioden innebar at arbeidstakeren tidligst var hjemme sent fredag kveld, eller i løpet av lørdagen. Neste helg ble deler av søndagen brukt til reise tilbake til anlegget. Et lite mindretall omtalte 12-9 i mer positive ordelag, grunnen var i hovedsak at denne ordningen kunne gi høyere inntekt, ettersom den ga muligheter til overtid og nattarbeid (Byrkjeland m. fl. 2006:55-56). IRIS-rapporten oppsummerte med at de ansatte var tilfreds med 14-21-rotasjon, også i den forstand at fire av ti hadde søkt arbeid på anlegget for å kunne benytte ordningen.

Oversikten nedenfor viser forskjellige rotasjonsordninger godkjent av LO i 2004 og 2009. I 2009 dreide dette seg om 632 godkjente ordninger innen bygg og anlegg.

Figur 4.2 LO-godkjente innarbeidingsordninger, 2004 og 2009. (I tillegg finnes det 16 godkjente ordninger knyttet til FO. Dette er ordninger der ansatte i en periode bor og arbeider ved en institusjon mot senere fri. Omfatter KS-området.)



* Avvikende 12-9-rotasjon. Ordninger med mer enn 10,5 timers arbeidsdag. Ordninger med 10,5 timer eller mindre godkjennes av forbundene og kommer i tillegg. Det finnes ikke samlet oversikt over omfanget av slike ordninger, jf. kommentar i tekst.

** Fire uker på og seks uker av.

Det fremgår av figur 4.2 at 12-9-rotasjon er vanligste innarbeidingsordning. Figuren viser imidlertid ikke det totale antallet slike ordninger, verken i 2004 eller 2009. Derfor er det ikke mulig å si at bruken av 12-9 har økt så vidt mye som figuren viser. Forklaringen ligger i at slike rotasjonsordninger godkjennes av forbundene om den daglige arbeidstiden ikke overstiger 10,5 timer. Bakgrunnen er at den opprinnelige 12-9-rotasjonen ofte medførte at arbeidstakerne måtte bruke av en ekstra dag for reise til og fra anleggene. De måtte "ta" av helgen for å komme seg i tide til anlegget for oppstart av arbeid på mandag. Arbeidstakerorganisasjonene gikk inn for at reise skulle skje på oppstarts- og avslutningsdag. Det ville imidlertid føre til at arbeids-

takerne ville få for få timer i arbeidsperioden. LO og forbundene gikk da inn for at den daglige arbeidstiden i 12-9-rotasjon kunne utvides til mer enn 10,5 timer. Med en slik utvidelse kunne ikke 12-9-ordningen lenger godkjennes av forbundene. Ordningen måtte godkjennes av LO. Dette er nok bakgrunnen for den tilsynelatende sterke veksten i antallet LO-godkjente 12-9-rotasjoner. Figuren illustrerer, dermed, økning i antallet 12-9-rotasjoner med lenger daglig arbeidstid enn tidligere. Det viser, sammen med økt antall rotasjoner med arbeidsperioder på om lag to uker, at ordningene med komprimert arbeidstid er blitt mer ekstreme.

Det kan legges til at omleggingen av 12-9-rotasjon også illustrerer en dobbelthet når det gjelder forsøkene på å regulere den utvidete arbeidstiden. Ønsket om å finne frem til en reiseordning som ikke på samme måte som tidligere gikk ut over arbeidstakernes fritid og tid med familien, førte samtidig til større utvidelse av den daglige arbeidstiden i oppholdsperiodene. Dette er bare ett av mange eksempler på kryssende hensyn på arbeidstidsområdet.¹⁰

Tidligere innvilget Fellesforbundet søknader om 12-9-rotasjon. Under utbyggingen av Ormen Lange og Snøhvit ble imidlertid også andre rotasjonsordninger prøvd ut, som 14-21-rotasjon. Forbundet var opprinnelig skeptisk til den nye fem ukers 14-21-rotasjonen, fordi den forutsatte bruk av to dagers ferie per skift for å gå opp. Det dreide seg her om en prøveordning som skulle evalueres. Evalueringen som IRIS gjennomførte var overveiende positiv, som nevnt tidligere. De ansatte satte pris på ordningen og foretrakk den fremfor andre rotasjonsordninger. De eldre arbeidstakerne var mer positive enn de yngre. I anleggsperioden deltok blant annet de store veftene, som Aker Stord. De brukte sitt faste personell som tidligere hadde jobbet normal arbeidstid. For de eldre arbeidstakerne kunne reisingen forbundet med utbyggingene innebære en velkommen avveksling, mens de yngre kunne ha større problemer med å være borte fra familie over så vidt lange perioder (jf. Byrkjeland m. fl. 2006).

LO behandlet samlet 650 godkjenninger i 2009, dette dreide seg om 31 forskjellige arbeidstidsordninger, 273 av dem med nattarbeid (totalt for alle forbund og samlet for alle LO-godkjente ordninger). Innen bygg og anlegg gjaldt de fleste ordningene Fellesforbundets område.

¹⁰ Anleggsprosjekter har også før i tiden medført pendling. I noen av disse prosjektene kunne anleggsarbeiderne være borte fra hjemmet i enda lengre perioder enn hva tilfellet er i de nye rotasjonsordningene. Samtidig ble det antakelig i større grad også brukt lokal arbeidskraft i anleggsperiodene. Blant annet den teknologiske utviklingen bidrar til at virksomhetene i større grad er avhengige av å bruke reisepersonell.

Tabell 4.1 LO-godkjente innarbeidingsordninger etter AML 10-12 (4) innen bygg og anlegg, Forbund. 2009. (Kilde: LO/ Forhandlingsavdelingen)

Forbund	Antall ulike ordninger	Antall godkjenninger	Antall ordninger med nattarbeid
Fellesforbundet	10	494	217
EL & IT	9	100	30
Forbundet for Ledelse og Teknikk	3	9	3
Norsk Arbeidsmandsforbund	6	20	3
Industri Energi	3	9	3
Totalt	14	632	256

I løpet av første halvår 2010 godkjente LO 252 innarbeidingsordninger innen bygg og anlegg (100 med nattarbeid, i alt 12 ulike ordninger). Totalt ble det gitt 271 godkjenninger i denne perioden, Industri Energi godkjente selv 21 ordninger (jf. vedlegg III).¹¹

4.2 Langturnus og medleverordninger i barneverninstitusjonene

Også i offentlig sektor finnes det flere forskjellige arbeidstidsordninger som både går ut over normalarbeidsdagen og består av lange arbeidsperioder med komprimert arbeidstid. Blant de mest kjente har vært 3+3-turnus (i kommunal pleie og omsorg), langturnus (i det private og statlige barnevernet), og medleverordninger (kollektivinstitusjoner innen barnevernet).

Det har vært praktisert en lang rekke forskjellige arbeidstidsordninger i det private og offentlige barnevernet.¹² En ganske vanlig langturnusordning i barneverninstitusjonene har vært omtalt som 4-3-turnus, eller 4-7/3-7-turnus. Den ansatte som hadde en slik arbeidstidsordning, arbeidet i en syklus med fire døgn på jobb i strekk, deretter syv døgn fri, deretter tre døgn på jobb, for så å ha fri i en uke, osv.

En AFI-undersøkelse om 4-7/3-7-turnus omfattet et varierende utvalg ansatte i private barneverninstitusjoner (mellom 206 og 274 respondenter i ulike faser av undersøkelsen). Det fremgår ikke hvor mange av de private

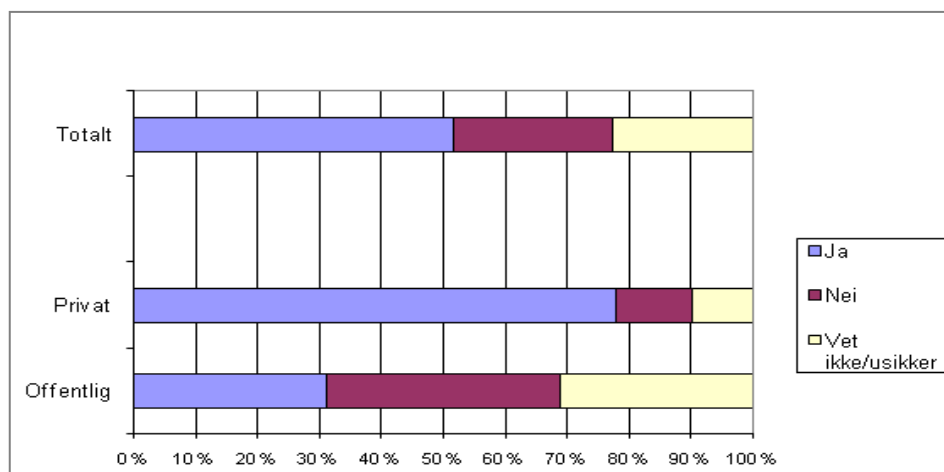
¹¹ 19 av disse godkjenningene gjaldt Fellesorganisasjonen (FO) og dreide seg om alternative arbeidstidsordninger ved pleie- og omsorgsinstitusjoner (KS-området).

¹² Det var våren 2010 ikke mulig å fremskaffe nye data om praktisering av arbeidstidsordninger i de private barneverninstitusjonene.

institusjonene som brukte denne turnusen, men studien gir en omfattende beskrivelse av hvordan ansatte i turnusen opplevde arbeidstidsordningen. Undersøkelsen oppsummer generelt positivt når det gjelder ansattes vurdering av arbeidstidsordningen, tre fjerdedeler av de spurte oppga at de var tilfreds med ordningen. Tre fjerdedeler svarte også at de ville valgt denne arbeidstidsordningen om de kunne velge fritt. Svarematerialet viste at tilfredsheten blant kvinnene var noe større enn hva tilfellet var blant mennene. Selv om langt de fleste var generelt positive til arbeidstidsordningen når det gjaldt arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver, viser forskerne i oppsummeringen til ”dårligere skussmål” når det gjaldt denne ordningens virkninger på helse, fritid, samt familie- og privatliv (jf. Enehaug m. fl. 2006:103).

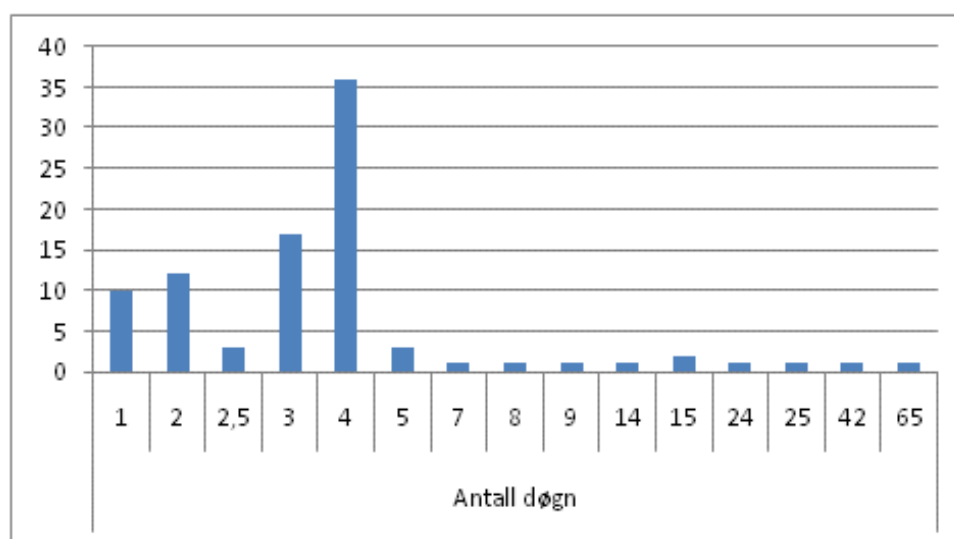
Undersøkelsen til NOVA og Fafo fra 2006 omfattet arbeidstid i både private og offentlige (statlige) barneverninstitusjoner. I kartleggingsdelen ble institusjonsledere spurt om institusjonen brukte sammenhengende vakter som gikk over ett døgn (også perioder med hvile og søvn hvor arbeidstaker er tilgjengelig på arbeidstedet). Blant totalt 190 institusjonsledere svarte 98 av dem at institusjonen brukte slike vakter (blant disse hadde 47 tidligere svart at de også brukte dagvakt i ordinær turnus). At litt over to av ti institusjonsledere (en tredjedel blant lederne i de statlige institusjonene) svarte at de var usikre, eller ikke visste, om institusjonen brukte slike vakter, var overraskende. Årsaken kan muligens være at disse institusjonene brukte uformelle ordninger, at de brukte slike vakter noen ganger, eller at institusjonslederne var usikre på om ordninger der ansatte arbeidet ekstra skulle regnes med. En annen grunn kunne være at institusjonsledere svarte ”vet ikke/usikker” fordi de kanskje antok at slike ordninger var omstridte i forhold til lovverk og tariffavtale – hvilket de også var. I alle fall var innslaget av lange vakter betydelig, i både det offentlige barnevernet (om lag en tredjedel) og i det private barnevernet (nesten åtte av ti). Det var i hovedsak institusjoner for ungdom som brukte langturnus.

Figur 4.3 Langvakter ved barneverninstitusjonene 2006. Bruker institusjonen sammenhengende vakter som går over 1 døgn? Prosent. N=190. (Kilde: Pettersen og Olberg 2006:33)



Denne undersøkelsen stilte også spørsmål til institusjonslederne som oppga at institusjonen brukte langturnus, om lengden på arbeidsperioden i den vanligste langturnusordningen (jf. at institusjonene ofte kunne bruke flere arbeidstidsordninger). Langturnus var relativt vanlig, ordninger med svært lange arbeidsperioder fantes, men var ikke vanlige.

Figur 4.4 Lengden på vaktene i langturnus. Hvor lang er lengste arbeidsperiode i vanligste ordning? 91 institusjoner som bruker langturnus. Prosent. (Kilde: Pettersen og Olberg 2006:35)



Langturnusordningene i barnevernet var i mange tilfeller medleverordninger i den forstand at de ansatte bor sammen med ungdommene (eller barna). De ekstreme langturnusordningene, med svært lange arbeids-/ oppholdsperioder, fantes i kollektivene.

Variasjonen i arbeidstidsordninger ved barneverninstusjonene er illustrert i informantintervjuene i NOVA/Fafo-undersøkelsen. Blant de 21 informantene i de kvalitative intervjuene, arbeidet elleve i institusjoner med ordinær turnus. To av dem arbeidet tredelt turnus, med arbeid som (hvilende) nattevakt i tillegg til dag- og kveldsvakter. Fire informanter arbeidet ordinær todelt turnus, mens fem ansatte arbeidet som nattevakt (ordninger med hvilende og våken nattevakt, i ulike kombinasjoner med begrenset antall dagvakter i løpet av en turnusperiode). Blant informantene i denne undersøkelsen arbeidet halvparten i forskjellige typer medleverturnuser. Den lengste turnusen besto av en arbeidsperiode på 16 dager, etterfulgt av en friperiode på 12 dager, en annen besto av 15 dager arbeid og 13 dager fri, en tredje ordning var syv dager arbeid og syv dager fri.

Halvparten av informantene med langturnus arbeidet i det som i denne undersøkelsen ble omtalt som ”moderat langturnus”, det vil si 3-7/4-7 fordelt over en turnus på tre uker, eller over fire uker (2-7-2-7-3-7). Blant informantene ble det vist til at det kunne være stor forskjell på en turnus som gikk over tre uker og en som omfattet fire uker. Tre ukers langturnus innebar flere dager på jobb og at flere helger ble bundet opp. Bakgrunnsmateriale i denne undersøkelsen tydet på at institusjonene i en del tilfeller brukte forskjellige varianter av både ordinær turnus og langturnus (Pettersen og Olberg 2006:40).

4.3 Forsøksordninger med utvidete arbeidsperioder i kommunene

Flere kommuner driver forsøk med rotasjonsordninger med lange arbeidsperioder (”nordsjøskift”) og turnuser med langvakter. Noen driver forsøk med begge ordningene. Ut fra anslag referert i Kommunal Rapport (15.4.2010) samt informasjon om et par kommuner som ikke er nevnt i denne oversikten, dreier det seg om mellom 14 og 20 kommuner. Ordningene kan også bestå av disponibel- eller beredskapstid, der de ansatte deler av tiden er tilknyttet en ressurspool.¹³ Flere kommuner forbereder nyere for-

¹³ Kommunal Rapport (15.4.2010) beskriver turnusen ved Sørtun barnebolig i Melhus: ”- Vaktene går fra 07.00 til 21.00 og fra 15.15 til 07.15, sju dager i strekk. – For nattevakta er det hviletid fra 23.30 til 01.30. – Etter arbeidsuka er det tre uker fri, så ei uke med lange vakter, ei uke med beredskap og deretter to uker fri. – I løpet av åtte uker har de ansatte to uker to med lange vakter og ei uke med beredskap. De ansatte har dessuten 300 timer i løpet av et år der de må være disponible. Dette arbeidet skal gjøres i beredskapsukene. – I tillegg til åtte som går oljeturnus, består vaktlagene av to helgestillinger.” Beskrivelsen i artikkelen er interessant, men betegnelsen ”oljeturnus” er som nevnt tidligere misvisende, jf. note 8 ovenfor.

søk og er i ferd med å søke Fagforbundet om godkjenning. Kapittel 7.4 nedenfor inneholder omtale av ny arbeidstidsavtale innen pleie og omsorg i Halden kommune.

5 Avvikende arbeidstidsordninger og helse

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har relativt nylig utarbeidet en generell og omfattende litteraturstudie av sammenhenger mellom arbeidstid og medisinsk helse, der også forholdet mellom lange arbeidsperioder og helse inngår. I denne studien legges hovedvekten på objektive helseindikatorer, og undersøkelsene bygger på kontrollstudier. De studiene som refereres inngår i et helsemedisinsk fagfelt. Resultater er sammenfattet og diskutert i Lie m. fl. (2008). Andre, og mindre objektive, tilnærminger bygger på egenevaluering, det vil her si undersøkelser av egenopplevde helseeffekter. Helseaspekter i forbindelse med utvidet arbeidstid inngår blant temaene i rapportering fra prosjekter ved IRIS om 14-21-rotasjon i anleggsarbeid (Byrkjeland m. fl. 2006), i samarbeidsprosjektet til NOVA og Fafo om arbeidstidsordninger ved de statlige og private barneverninstitusjonene (Pettersen og Olberg 2006, 2008), samt AFIs evaluering av en langturnusordning ved de private barneverninstitusjonene (Enehaug m. fl. 2006). Disse studiene undersøker, på litt forskjellig vis, egenopplevde helseeffekter.

5.1 Utvidet arbeidstid og helse i STAMIs litteraturstudie

Litteraturstudien til STAMI er den mest inngående sammenfatningen av kunnskapsgrunnlaget når det gjelder arbeidstid og helse. Den gjennomgår internasjonal litteratur på feltet og viser at det på flere områder finnes godt dokumenterte sammenhenger, mens det på andre mangler dokumentasjon. Illustrasjoner er veldokumenterte sammenhenger mellom natt- og skiftarbeid og søvn- og søvnforstyrrelser, og relativt veldokumenterte sammenhenger mellom lange arbeidsøkter og denne typen plager. Andre eksempler er sammenhenger mellom natt- og skiftarbeid og lange arbeidsøkter på den ene siden, og sikkerhet og ulykkesrisiko på den andre.

Når det gjelder lange arbeidsøkter viser denne studien til flere forhold som er relevante for innarbeidingsordninger, selv om helseeffekter av slike ordninger er lite dokumentert i den utvalgte litteraturen. Blant de generelle konklusjonene i STAMIs gjennomgang av forskningslitteraturen er det særlig to som er relevante for ordninger med særlig utvidet arbeidstid:

”Lange arbeidsdager/økter gir økt ulykkesrisiko, noe som underbygges av funn av gradvis redusert yteevne ved arbeid utover en ’normal’ arbeidsdag. Lange arbeidsdager gir sannsynligvis også økt risiko for psykiske problemer, muskel- og skjelettplager og hjerte- og karsykdommer.

Natt- og skiftarbeid gir i første rekke søvnforstyrrelser, økt ulykkesrisiko og nedsatt funksjon eller yteevne. Natt- og skiftarbeid gir også økt risiko for hjerte- karsykdommer. I tillegg gir sannsynligvis natt- og skiftarbeid økt risiko for mage- og tarmproblemer, muskel- og skjelettplager, enkelte kreftformer, spontanabort, for tidlig fødsel og nedsatt fruktbarhet” (Lie m. fl. 2008:90).

I STAMI-rapporten understrekes det at en forenkling av funnene i tabellform kan bidra til at viktige nyanser overses. Med forbehold om at en slik oversikt er forenklet og utilstrekkelig som selvstendig dokumentasjon, presenteres STAMIs oversiktstabell nedenfor – med en oppfordring til å gå til enkeltkapitlene for nærmere presentasjon og diskusjon av resultatene:

Figur 5.1 *Arbeidstid og helse. Sammendragsfigur STAMI 2008*

Forenklet oversikt over dokumentasjon og effekter av arbeidstid på helse, funksjon og sikkerhet (Kilde: STAMI-undersøkelsen, Lie m. fl. 2008:92)		
	<i>Lange arbeidsøkter</i>	<i>Natt- og skiftarbeid</i>
<i>Søvn og søvnforstyrrelser</i>	Relativt veldokumentert. Ikke entydig effekt, men lange nattskift uheldig	Veldokumentert sammenheng, betydelig effekt
<i>Funksjon</i>	Relativt veldokumentert sammenheng og gradvis redusert funksjon etter lange arbeidsøkter	Veldokumentert sammenheng og betydelig nedsatt funksjon ved nattarbeid
<i>Sikkerhet og ulykkesrisiko</i>	Veldokumentert sammenheng og gradvis økt ulykkesrisiko etter lange arbeidsøkter, betydelig økt risiko etter 12 timer	Veldokumentert sammenheng og betydelig økt ulykkesrisiko ved nattarbeid
<i>Dødelighet</i>	Lite dokumentasjon og ingen klar sammenheng	Lite dokumentasjon og ingen klar sammenheng
<i>Psykiske plager</i>	Veldokumentert sammenheng vedrørende psykiske plager/ubehag, men moderat effekt. Manglende dokumentasjon vedrørende psykiske diagnoser	Veldokumentert sammenheng vedrørende psykiske plager/ ubehag, men moderat effekt. Manglende dokumentasjon vedrørende psykiske diagnoser
<i>Hjerte- og karsykdommer</i>	Begrenset dokumentasjon og noe økt risiko for hjerte- og karsykdommer ved lange arbeidsøkter	Veldokumentert sammenheng og økt risiko for hjerte- og karsykdommer
<i>Diabetes</i>	Lite dokumentasjon og ingen klar sammenheng	Begrenset dokumentasjon og trolig økt risiko for diabetes ved nattarbeid

<i>Mage- og tarmplager</i>	Manglende dokumentasjon	Begrenset dokumentasjon og trolig økt risiko for enkelte mage- og tarmproblemer ved nattarbeid
<i>Muskel- og skjelettplager</i>	Begrenset dokumentasjon og noe økt risiko for subjektive muskel- og skjelettplager ved lange arbeidsøkter	Begrenset dokumentasjon og noe økt risiko for subjektive muskel- og skjelettplager ved natt- og skiftarbeid
<i>Kreft</i>	Manglende dokumentasjon	Begrenset dokumentasjon og økt risiko for brystkreft ved nattarbeid. Lite dokumentasjon for andre kreftformer
<i>Fertilitet og reproduksjon</i>	Manglende dokumentasjon	Begrenset dokumentasjon, moderat økt risiko for spontanabort, for tidlig fødsel og nedsatt fruktbarhet særlig ved nattarbeid
<i>Andre helseeffekter</i>	Lite dokumentasjon og ingen klare sammenhenger	Begrenset dokumentasjon. Ingen klare effekter på sykefravær

Litteraturstudien til STAMI omhandler i liten grad studier av de nye innarbeidingsordningene. Det finnes imidlertid en anførsel om en undersøkelse av mulige helseeffekter av utvidet arbeidsuke. Her vises det til en kanadisk studie fra 1979 som hadde til hensikt å undersøke om komprimert arbeidsuke kunne være helseskadelig (Volle m. fl. 1979). Undersøkelsen sammenliknet tretthet blant to forskjellige grupper ansatte i Montreal. Den ene gruppen ansatte besto av 33 menn i en fabrikk som produserte kjøkkenutstyr. De hadde en arbeidstid på 40 timer over fire dager. Den andre gruppen, 17 menn fra en annen fabrikk som produserte kjøkkenutstyr, arbeidet 40 timer i løpet av fem dager. I prosjektet ble det blant annet gjort målinger av de ansattes hjertefrekvens, BT, temp, respirasjonsvolum, O₂-forbruk og CO₂-produksjon. Resultatene viste ikke signifikante forskjeller mellom gruppene som ble undersøkt. Målinger av økt tretthet i høyre hånd hos ansatte med utvidet arbeidsuke viste heller ikke noen innvirkning på produktiviteten. STAMI-studien beskriver denne undersøkelsen som ”velskrevet og vel gjennomført, med objektive mål for eksponering” (Lie m. fl. 2008:35).¹⁴

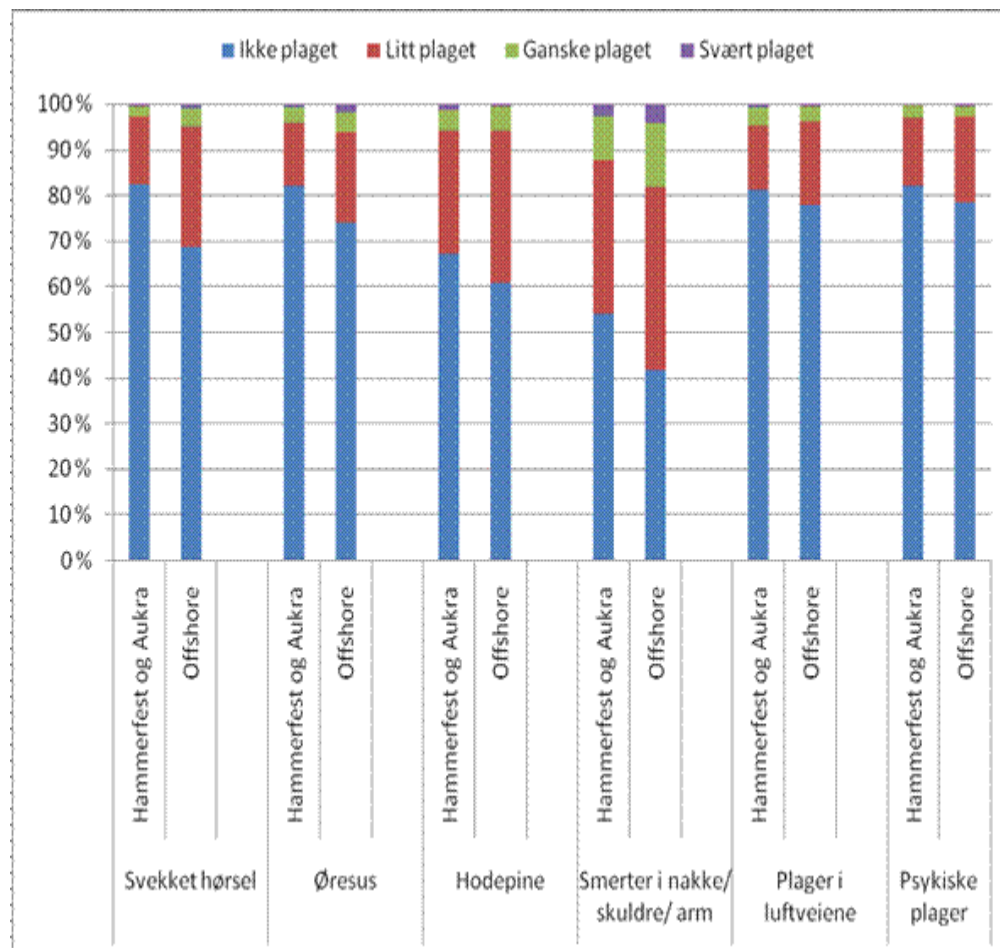
¹⁴ En kortere gjennomgang av undersøkelser om arbeidstid og helse i AFI-undersøkelsen i de private barneverninstisusjonene inneholder også en oppsummering av forskning om mulige virkninger av sammenpressede arbeidstider-langturnus. ”Søvntap: Kan medføre endring av søvnmønstre. Helsekonsekvenser: Kan medføre utmattelse, stress, dårligere opplevd fysisk og mental helse. Hjerte/karlidelser. Sosiale konsekvenser: Ikke godt nok forskningsmessig belyst. Ulykker/skader: Økt sannsynlighet (Enehaug m. fl. 2006:15).

5.2 Helseeffekter i IRIS-undersøkelsen

Den viktigste empiriske kartleggingen av 14-21-rotasjon er IRIS-rapporten fra 2006. Denne studien bygger på en surveyundersøkelse (803 utfylte skjema) og 50 intervjuer med ansatte. Det benyttes også statistisk materiale fra arbeidsgiver (Aker Stord) om pendling, sykefravær, skader og bemanning. Forskerne intervjuet dessuten to hovedvernombud med erfaring fra Aukra og Melkøya, og hadde møte med kommunelegene på Stord. Spørsmålene om helse i surveyundersøkelsen var i stor grad sammenfallende med spørsmål som brukes i undersøkelser som gjennomføres for offshore-ansatte hvert tredje år i regi av Petroleumstilsynet.

Spørreskjemaundersøkelsen til IRIS inneholder flere spørsmål om helse. Selv om ansatte på anlegg er eksponert for støy, oppga et relativt lite fåtall at de var ganske plaget eller svært plaget av svekket hørsel (om lag 5 prosent blant de offshoreansatte, nærmere tre prosent blant ansatte på anleggene). Liknende fordeling gjaldt plager på grunn av øresus, selv om noen flere her oppga plager (ingen av de anleggsansatte knyttet denne hørselsplagen til arbeidssituasjonen). Noe større andeler oppga at de var litt plaget på grunn av hodepine, om lag 6 prosent blant de offshoreansatte oppga at de var ganske plaget eller litt plaget, og det var bare disse som oppga at dette hadde sammenheng med arbeidssituasjonen. Smerter i nakke, skulder eller arm kan ha sammenheng med tungt arbeid. Her svarte fire av ti blant de offshoreansatte, og en tredjedel av de anleggsansatte, at de var litt plaget. Andelene som oppga at de var ganske plaget eller svært plaget var her større (18 prosent blant de offshoreansatte, 12 prosent blant de ansatte på anleggene). Også oversikter over problemer på grunn av plager i luftveiene og psykiske plager viste at få ansatte oppga å være ganske plaget eller svært plaget. Når forskjellene mellom offshoreansatte og ansatte på anleggene var større når det gjaldt muskelsmerter, og bare én person på anleggene knyttet plagene til arbeidssituasjon, diskuterer forskerne hvorvidt mønsteret i svarfordelingen kan ha bakgrunn i strategisk svaring blant de ansatte på anleggene (et ønske om å beholde 14-21-rotasjon som arbeidstidsordning). Også arbeid på landanleggene er tungt og slitsomt arbeid. Men det vises til at også mer objektiv statistikk over sykefravær tydet på at helsesituasjonen blant de ansatte på landanleggene var god (jf. Byrkjeland m. fl. 2006:90-95).

Figur 5.2 Innarbeidingsordninger og helse. Ansatte på 14-21-rotasjon ved landanlegg, ansatte på offshore. (Kilde: Tabellgrunnlag i Byrkjeland m. fl. 2006:91-94).



I oppsummeringen av IRIS-undersøkelsen om 14-21-rotasjon er kommentarene om helse, sykefravær og skader tydelige, og overraskende positive:

”Våre data tyder på at helseproblemene ved de to anleggene er relativt små og at helseplager som følge av forhold ved arbeidssituasjonen nesten ikke forekommer. Den helseplagen som ser ut til å være mest utbredt, er smerter i nakke/skuldre/arm. Dette er den eneste av helseindikatorerne hvor det er et mindretall som *ikke* er plaget. For alle de andre indikatorene oppgir et flertall at de ikke er plaget i det hele tatt. Det er naturlig å forklare dette med at det utføres mange tunge løft i arbeidet og at dette kan gi seg utslag i smerter i nakke/skuldre/arm. Utenom dette er de ansatte i overraskende liten grad belastet med alt fra hørsels- og synsproblemer til psykiske plager. Sammenlikningen med data fra RNNS undersøkelsen viste også at de ansatte offshore er gjennomgående mer

utsatt for helseplager enn ansatte på anleggene. Ikke minst oppgir langt flere av de offshoreansatte at deres helseplager skyldes forhold ved arbeidsplassen, noe som altså omtrent ingen av de ansatte på anleggene oppgir” (Byrkjeland m. fl. 2006:117).¹⁵

5.3 Tretthet - hvile og søvn, fritidsperiodens betydning

I en av oppsummeringene fra undersøkelsen om 14-21-rotasjon ved landanleggene ved Hammerfest og Aukra, anbefaler forskerne at det ved videre bruk av ordningen blir lagt til rette for roligere omgivelser for personellet i oppholdsperioden, for å sikre dem nok hvile og søvn. Bakgrunnen er blant annet at tolv timers arbeidsdager i strekk kan føre til slitenhet, som i tillegg til å påvirke helsen også kan føre til konsentrasjonssvikt, som utgjør en sikkerhetsrisiko.¹⁶ Undersøkelsen viser til at forhold utenfor selve arbeidet, som bråk fra anlegget, eller fra leiren, kan føre til tretthet i arbeidsperioden:

”På anlegg hvor det er nødvendig at personellet langpendler, blir driften av leiren en avgjørende faktor for å sikre personellet den nødvendige søvn og hvile i oppholdsperioden. Bråk og uro som forstyrrer personellet sin søvn ser imidlertid ut til å være et problem, selv om årsakene til dette varierer fra anlegg til anlegg. Mens bråk fra selve anlegget ser ut til å være et problem i Hammerfest, er det særlig uro i leiren som er utfordringen på Aukra” (Byrkjeland m. fl. 2006:115).

Evalueringen av 3+3-turnus i Bærum kommune stilte også spørsmål om hvorvidt de ansatte som var med i forsøket mente den nye arbeidstidsordningen hadde påvirket egen helsetilstand. Her oppga elleve ansatte at de mente helsetilstanden var forbedret, tre ansatte oppga at egen helsetilstand var forverret, de resterende mente det ikke hadde skjedd noen endring. I rapporteringen fra undersøkelsen ble det pekt på at selv om spørsmålet om vurdering av egen helsetilstand var knyttet til arbeidstidsordning, kunne angitt forverring blant tre av deltakerne ha andre årsaker: To av dem viste til at mulighetene til å bli uthvilt mellom øktene var blitt forbedret, og to av dem mente mulighetene til å ivareta private omsorgsforpliktelser var forverret, samtidig var to av de tre som rapporterte om forverret helsetilstand i

¹⁵ RNNS undersøkelsen er en surveyundersøkelse blant offshoreansatte som gjennomføres av Petroleumstilsynet hvert tredje år (jf. Byrkjeland m. fl. 2006:90).

¹⁶ Wedderburn (red.) (1996:42-43) viser til varierende erfaringer når det gjelder lange arbeidsperioder og tretthet/helse, og peker på at bruken av slike ordninger må vurderes i forhold til hva slags arbeidsoppgaver som utføres.

hovedsak positive til å ha 3+3-turnus som fast ordning (Nicolaisen og Olberg 2005:162).

I vurderinger av de lange arbeidsperiodene når det gjelder helse, er det også nødvendig å vurdere betydningen av de lange fritidsperiodene. Her er de omtalte undersøkelsene fra privat og offentlig sektor ganske sammenfallende. For eksempel konkluderer IRIS-undersøkelsen med at:

”Trolig har den lange fritidsperioden også en positiv effekt på de ansattes helse. Gjennom en lang hvileperiode kan de ansatte få koplet av og ristet av seg to intensive uker med lange arbeidsøkter. Da er det ikke nødvendigvis det å ligge på sofaen som virker mest avkoplende. Derimot ser det ut til at de fleste har god effekt av å være hjemme alene noen dager og holde på med helt andre ting enn de gjør på anlegget. I alle fall er det dette som vektlegges i intervjuene og som kommer frem som tendenser i surveyen” (Byrkjeland m. fl. 2006:117).

Forholdet til jobben under friperiodene er nok noe ulikt for ansatte som arbeider på rotasjonsordninger i privat sektor og ansatte med langturnus i barnevernet, selv om også de ansatte i bygg og anlegg bruker tid i friperiodene til å få jobben på avstand. Intervjuene i undersøkelsen til Pettersen og Olberg om arbeidstid i barnevernet viste at de fleste ansatte brukte en del av fritiden til å legge fra seg jobben, eller som flere uttrykte det, til ”å lande”. Det gjaldt ikke bare ansatte som gikk i langturnus og moderat langturnus, det gjaldt også ansatte som arbeidet vanlig turnus:

”For mange var det svært viktig at de ikke skulle ’ta med seg jobben hjem’. De ønsket i liten grad å bli kontaktet når de hadde fri. Behovet for å ’ha fri når man har fri’, som flere uttrykker det, forklarer også betydningen av å rydde opp i konflikter og uoverensstemmelser mens ansatte var på jobb. Fraværet av konflikter understreket ikke bare samholdet på arbeidsplassen, dette fraværet var til en viss grad en forutsetning for en god fritid” (Pettersen og Olberg 2006:110).

De fleste informantene i denne undersøkelsen som hadde arbeidstidsordninger med lange turnuser, hadde ikke barn. For dem var medlevertturnusen også en livsstil, en livsstil det kunne ta tid å venne seg til. Det gjaldt også de lange friperiodene, der de ansatte hadde fri mens andre var på jobb. Noen skaffet seg nettverk av andre som også hadde avvikende arbeidstid, enkelte var hjemmeværende med barn. Turnusordningen kunne gjøre det vanskelig å være med på organiserte fritidsaktiviteter. Det var vanlig at de brukte tid på treningsaktiviteter, og flere blant mennene var engasjert med husbygging i friperiodene. Flertallet av informantene som arbeidet moderat langturnus

hadde familie og små barn.¹⁷ Det opptok mesteparten av fritiden, og flere rapporterte at denne turnusen var forenlig med familietid og åpnet for mer tid med barna. Intervjuene tydet på at friperiodene ble brukt noe ulikt av kvinner og menn, selv om trening utgjorde en aktivitet som flere pekte på:

”Materialet antyder at moderat langturnus gir muligheter til å fylle fritiden med ulike ting for kvinner og menn. For kvinner gir den en mulighet til å være sammen med familien, for menn gir den tid til både familie og en tilleggseskjeft om de ønsker det” (Pettersen og Olberg 2006:107).

I evalueringen av 3+3-turnus i Bærum ble det vist til at helsetilstand påvirkes av en rekke forhold, og det å skille ut arbeidstidsordning som en selvstendig påvirkningsfaktor, kan være problematisk, også for den ansatte selv. Blant flere spørsmål om helse og trivsel ble de ansatte også spurt om hvordan den nye arbeidstidsordningen ble vurdert i forhold til mulighetene til å kunne bli uthvilt mellom øktene. De aller fleste, 19 av deltakerne, mente mulighetene til å bli uthvilt mellom øktene var blitt forbedret, de resterende oppga at mulighetene til å bli uthvilt var uendret. I denne undersøkelsen ble det også understreket at å få hvilt ut mellom øktene ble opplevd som viktig, ikke minst fordi tidspresset i arbeidet stort sett ble vurdert som uendret. Bare tre ansatte mente de hadde fått det mindre travelt med den nye arbeidstidsordningen (Nicolaisen og Olberg 2005:162).

AFI-undersøkelsen om langturnus i de private barneverninstitusjonene viste at nærmere en av tre blant de intervjuede hadde ekstraarbeid eller bijobb i tillegg til turnusen de gikk i. Som regel dreide dette seg om selvvalgt overtid på egen arbeidsplass, enkelte hadde også andre ekstrasjobber (blant annet som taxisjåfør, sekretær, lærer, og annet):

”Det oppfattes som en fordel om de fast ansatte i virksomheten påtar seg overtidsarbeid, og det er en utbredt mening at ekstraarbeid ikke har noen negative effekter på arbeidsmiljøet. Dette er interessante synspunkter tatt i betraktning at nesten en fjerdedel av respondentene mener at overtidsarbeid i egen institusjon kan medføre at kolleger er trøtte fordi de ikke har fått nok hvile mellom slagene. 17 prosent mener også at ekstraarbeid utenfor egen institusjon kan medføre trøtthet” (Enehaug m. fl. 2006:99).

Denne undersøkelsen viste også at det var en svært liten andel blant de spurte som hadde problemer med å få tilstrekkelig søvn i friperiodene. Det

¹⁷ ”Moderat langturnus” ble i denne undersøkelsen definert som ordninger der lengste arbeidsperiode var inntil tre eller fire dager, langturnus ble definert som vakter som gikk over mer enn ett døgn (Pettersen og Olberg 2006: 40).

ble imidlertid også rapportert om at nærmere to av ti oppga at de bare delvis fikk tilstrekkelig søvn etter den første friperioden i turnusen (s. 72). Denne undersøkelsen viste at tre fjerdedeler av de intervjuede var fornøyd med arbeidstidsordningen, og ville valgt tilsvarende ordning om de hadde kunnet velge fritt. Evalueringen inneholdt likevel kritiske vurderinger. Dette dreide seg i hovedsak om forhold knyttet til restitusjon og søvn, selv om det også ble vist til at materialet ikke kunne brukes til å avvise en antakelse om at fritiden ble brukt til ”å hente seg inn” (s. 106):

”Antallet helseplager og hyppighet/forekomst av helseplager blir ikke vesentlig forverret i måleperioden. Turnusordningen kan altså ikke sies å ha negativ innvirkning på kort sikt. Søvnvansker er et utbredt og vedvarende fenomen blant våre respondenter, også gjengangerne. 2 til 3 av 10 respondenter har muskel- og skjelettrelaterte plager. Søvnrelaterte plager, slitenhet og psykiske belastninger (rastløshet, nedstemthet, irritabilitet og humørsvingninger) oppfattes i stor grad som arbeidsrelaterte plager” (Enehaug m. fl. 2006:106).

Også denne undersøkelsen viste til at målingene ikke kunne si noe om langtidseffekter i forbindelse med arbeidstidsordningen når det gjaldt helse, selv om turnusordningen på kort sikt ikke førte til vesentlig forverret helsetilstand eller søvnproblemer.

5.4 Seleksjonsmekanismer

Er det de ansatte som velger arbeidstid, eller er det også slik at arbeidstidsordninger selekterer ansatte? Flere typer seleksjonsmekanismer er trolig virksomme. I undersøkelsen av langturnus i barnevernet ble det skilt mellom ”langturnus” og ”moderat langturnus”. Her var inntrykket at gruppene av ansatte i de forskjellige arbeidstidsordningene også var forskjellige. Av intervjumaterialet fremgikk det at ansatte som gikk turnus med svært lange arbeidsperioder, som regel ikke hadde ansvar for mindreårige barn. Blant de ansatte som gikk moderat langturnus, var det flere som hadde mindreårige barn. At de mest ekstreme turnusene ikke passer for ansatte med ansvar for barn, og at de ansatte da heller ikke søker arbeid med slike arbeidstidsordninger, kan virke som en selvfølge. Men samtidig gikk det frem i intervjuene at ansatte som gikk moderat langturnus hadde ansvar for barn, og for disse ansatte ble ikke tilpasning til ordninger med lengre arbeidsperioder sett som noe stort problem. Det ble i noen av intervjuene tvert om pekt på at arbeidstidsordningen muliggjorde en annen og bedre tilpasning til foreldreansvaret (jf. Pettersen og Olberg 2006). Evalueringen av 3+3-turnus i Bærum kommune viste også at de ansatte i forsøksordningen mente den nye turnusen forbedret mulighetene til å ivareta private omsorgsforpliktelser og mu-

lighetene til å drive med fritidsinteresser (Nicolaisen og Olberg 2005:161). Her ble det i intervjuene blant de ansatte også nevnt at sett fra barnas synsvinkel, innebar 3+3-ordningen at det var enklere å holde rede på når mor eller far skulle være på jobb, og når de skulle være hjemme. IRIS-undersøkelsen blant (mannlige) ansatte i bygg og anlegg refererte også til mulige seleksjonsmekanismer når det ble pekt på at folk med helseproblemer trolig ikke ville velge arbeidstidsordninger med så lange og intense arbeidsperioder som 14-21-rotasjon innebærer. Denne gruppen arbeidstakere ville antakelig heller få til en avtale med arbeidsgiver om mindre belastende arbeid i lokalmiljøet, eller velge annet arbeid, eventuelt forlate arbeidslivet (Byrkjeland m. fl. 2006:117).

5.5 Utvidet arbeidstid og helse

Det finnes forskning om arbeidstid og medisinsk helse, der undersøkelsene bygger på objektive helseindikatorer og risikofaktorer. I disse undersøkelsene er det også brukt kontrollgrupper. Her er det dokumentert negative sammenhenger med hensyn til sikkerhet og ulykkesrisiko ved lange arbeidsøkter, og betydelig økt risiko etter tolv timer. Det finnes begrenset dokumentasjon, men noe økt risiko for hjerte- og karsykdommer (jf. STAMI 2008). Det foreligger igjen lite dokumentasjon om hvordan friperiodene innvirker på medisinsk helse, likeledes når det gjelder betydningen av hviletiden og den passive arbeidstiden som inngår i langvakter og langturnus innen pleie- og omsorgsarbeid. Det finnes dessuten for lite kunnskap om sammenhenger mellom periodevis særlig utvidet arbeidstid og helse for arbeidstakere som går i slike ordninger over lengre tidsrom.

Det er grunn til å regne med at det finnes seleksjonsmekanismer knyttet til ordninger med lange arbeidsperioder. Disse kan ha litt forskjellig bakgrunn. I noen tilfeller har seleksjonsmekanismer sammenheng med helse eller private omsorgsforpliktelser. Det gjelder særlig omsorg for barn, men også andre typer omsorgsforpliktelser og andre forhold ved livssituasjonen kan være viktige. Som nevnt kan det også være slik at for noen arbeidstakere med barn kan perioder med konsentrerte arbeidsperioder være å foretrekke, også fordi det letter omsorgsforpliktelsene. Her spiller livssituasjon og kjønnsforskjeller inn. Ansatte på rotasjonsordninger i bygg og anlegg er i all hovedsak menn, innen pleie- og omsorgssektoren er det flest kvinner.

De få enkeltstudiene som er diskutert ovenfor rapporterer i hovedsak ikke om negative sammenhenger mellom arbeidstidsordning og negative egenopplevde helseeffekter. Arbeidstidsordningene ble stort sett vurdert positivt av arbeidstakerne som hadde dem. Trolig kompenserer friperiodene for de utvidete arbeidsperiodene, men det foreligger ikke mye kunnskap om dette.

6 Rotasjonsordninger og interessekonflikter

Reisebedrifter og reisepersonell har ofte en felles interesse i avtaler om innarbeiding av arbeidstid. Bedriftene får utvidet daglig arbeidstid uten å måtte betale overtid, rotasjonene innebærer en mer effektiv utnyttelse av maskiner og materiell, og pendling av eget personell er ofte en forutsetning for å få utført arbeidet på anleggene. Ansatte får gjennom rotasjonsordningene utvidet fritid på eget hjemsted i friperiodene.

Innarbeidingsordningene har samtidig ført til interessekonflikter mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene sentralt. Dette har blant annet dreid seg om kompensasjon og lengden på den totale arbeidstiden i 12-16 og 14-21-rotasjon (jf. kap. 7 nedenfor).

I tillegg er det registrert uenighet mellom fagforbund. Norsk Arbeidsmandsforbund ønsker primært ikke 14-21-rotasjon for sine medlemmer, selv om denne ordningen ble tatt inn i avtalen mellom forbundene. Fellesforbundet og Industri Energi har vært uenige om i hvilken grad rotasjonsordningene skal kunne brukes ved baseanleggene også etter at anleggsperioden er over. I tillegg kommer det at grupper av ansatte i flere fagforbund kan være interessert i periodevis utvidet arbeidstid.

Innarbeidingsordninger kan også utgjøre et konkurranseelement i forholdet mellom reisevirksomheter og lokale bedrifter. Fellesforbundet har vist til at det er en rekke forhold som spiller inn når søknader om godkjenning av innarbeidingsordninger skal avgjøres:

”Arbeidets art, samt hensynet til oppdrag av helt spesiell karakter, gir åpning for avvikende ordninger ut over rammen i gjeldende tariffavtaler og arbeidsmiljøloven. Hensynet til at den enkelte arbeidstakers situasjon og hensyn til at arbeidstidsordningen ikke skal virke konkurransevridende, må være avgjørende for om slike dispensasjoner skal gis” (Fellesforbundet 2009:5).

Innarbeidingsordninger for noen grupper medlemmer av et fagforbund kan stå i strid med andre medlemsgruppers ønske om å beholde normalarbeidsdagen, med tilhørende bestemmelser om kompensasjon for overtid og ubekvem arbeidstid.

Det kan også variere hvorvidt arbeidstakerne har anledning til å jobbe i rotasjonsordningene. Ordningene inneholder lange friperioder, men også lange oppholdsperioder borte fra hjemstedet. Her vil det kunne være forskjeller etter alder og familie- og livssituasjon. En arbeidstaker med ansvar for små barn kan ha vanskeligere for delta i rotasjoner med intensivt arbeid

borte fra hjemmet, enn en enslig arbeidstaker som er det som i Fellesforbundets debatthefte (2009) er omtalt som ”ung, sprek, og blakk”.

Avveininger mellom egen helse og fritid i forhold til intensive arbeidsperioder og inntekt, kan innebære en interessekonflikt for den enkelte arbeidstaker, i perioder eller over yrkeskarrieren.

Figur 6.1 Innarbeidingsordninger og interessekonflikter (jf. Fellesforbundet 2009)

Interessekonflikter mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene sentralt	Spørsmål om tid, kompensasjon, regulering
Interessekonflikter mellom arbeidstakerorganisasjoner	Enkelte forbund ønsker ikke 14-21-ordninger fordi de er for belastende (fysisk tungt utearbeid i varierende klima), NAF foretrekker 12-9, enkelte forbund ønsker 14-21 også på faste landanlegg i driftsfase.
Interessekonflikter mellom arbeidstakerorganisasjonene sentralt og medlemmene	Mange ansatte ønsker spesialtilpassede løsninger, organisasjonene ivaretar også mer helhetlige hensyn
Interessekonflikter mellom arbeidsgiverorganisasjoner og medlemmer	Enkeltbedrifter kan være villige til å gi bedre kompensasjon enn hva en landsforening eller sentral arbeidsgiverforening er villig til
Interessekonflikter mellom virksomheter	”I enkelte bransjer er arbeidstidsordninger på vei til å utvikle seg til et vesentlig konkurransemoment. Særlig i forbindelse med praktisering av ulike former for arbeidstid/-rotasjonsordninger, både i forbindelse med reiseoppdrag generelt og spesielt for personell som arbeider på anlegg” (Fellesforbundet 2009:5)
Interessekonflikter mellom grupper av ansatte i ulike virksomheter, som reisepersonell og lokalt ansatte	Reisepersonell ønsker arbeidstidsordninger med lange arbeidsdager og arbeid på lørdag og søndag. Rotasjonsordninger som 12-16 og 14-21 kan komme i konflikt med lokalt ansattes krav om normalarbeidsdagen. Press ifht. kompensasjon for overtid, for arbeid på lørdag og søndag (-) (Fellesforbundet 2009:25)
Interessekonflikter mellom reisevirksomheter/-personell og lokalmiljøer	Tilreisende virksomheter med lange arbeidsdager og helgearbeid kan skape støy og virke forstyrrende i bomiljøer

Ansatte med varierende arbeidstidsordning (1)	Ansatte ved faste driftssteder lokalt sendes i noen tilfeller selv ut på reiseoppdrag – og krever da selv innarbeidingsordninger, som kan være i konflikt med interessene til fast ansatte i andre lokale bedrifter
Ansatte med varierende arbeidstidsordning (2)	Lokale bedrifter under press om hovedentreprenør stiller krav om at alle på anlegget skal følge samme arbeidstidsordning (Fellesforbundet 2009:26). Lokalt ansatte under press mht. normalarbeidsdagen, skifttillegg og overtidskompensasjon”
Ansatte med varierende arbeidstidsordning (3)	”Ukependlere som er fast ansatt ved faste driftssteder og eller hos entreprenører i et lokalt geografisk område uten status som reisepersonell med betalte reiser, bosted og diett setter normalarbeidsdagen og overtidskompensasjoner for lokalt bosatte under press ved at de ønsker intense arbeidsperioder og lengre friperioder” (Fellesforbundet 2009:26)
Ansatte med varierende arbeidstidsordning (4)	Flere fagforbund i samme virksomhet, konkurranse mellom/innen yrkesgrupper, interessekonflikter fordi forbundene har avvikende arbeidstidspolitikk, ulik praktisering i offentlig sektor
Ansatte i ulik livssituasjon	Variierende interesser etter alder, kjønn, sivilstand, etc.
Interessekonflikter for den enkelte ansatte	Interesse for egen helse og fritid vs. egen inntekt, i perioder eller over livsløpet

Pendling med innarbeidingsordninger kan også ha positive konsekvenser for arbeidstakerne. Pendling kan medvirke til at de kan beholde tilknytningen til bedrifter som driver virksomhet på forskjellige steder, og pendling kan gjøre at de unngår flytting fra hjemstedet:

”Mange er nødt til eller velger å ta seg arbeid andre steder enn der de bor. Blir den daglige arbeidsreisen for lang, er leie av hybel alternativet. Tradisjonelt var det folk fra bygdesamfunn med få jobbmuligheter som slik ble ukependlere til byen. Med det åpne arbeidsmarkedet innen først

Norden, og nå EØS, er pendlingen ofte grenseoverskridende og hjemreisene blir fort så lange at også ukependling blir uhensiktsmessig” (Fellesforbundet: 2009:33)

Fellesforbundet har vist til at det også er andre grunner til at arbeidstakerne ønsker periodevis utvidet arbeidstid:

”Sporadisk dukker det opp ønsker om arbeidstidsordninger utenfor rammene i tariffavtalene begrunnet i andre forhold enn arbeidsoppdrag som forutsetter overnatting utenfor hjemmet. Mange har for eksempel lange daglige arbeidsreiser og finner at det i sum er bedre med færre, men lange økter. Andre kan ha store oppgaver i hjemmet eller fritidsinteresser hvor det vil være mest gunstig med lengre friperioder enn standardhelgen” (Fellesforbundet 2009:33).

Fra Fellesforbundets side er det pekt på at pendlere ikke nødvendigvis har tariffrettslig status som reisepersonell, men likevel ønsker utvidet arbeidstid. Det kan igjen ha konsekvenser for normalarbeidsdagen. Fellesforbundets debattheft om arbeidstid (2009) viser i sum til at avveiningene rundt godkjenning av innarbeidingsordninger har vært vanskelige:

”Når forbundet/LO vedtar å benytte muligheten i arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) til å inngå tariffavtaler om arbeidstidsordninger ut over de generelle begrensningene, blir forbundet/LO også ansvarlig for at arbeidstid er vurdert helsemessig forsvarlig. Med det omfanget slike arbeidstidsordninger er i ferd med å få, har arbeidsgiverorganisasjoner og politiske myndigheter gode argumenter for å kreve de generelle rammene i loven utvidet tilsvarende. Det kan gi uante konsekvenser for de store medlemsgruppene som først og fremst er opptatt av å forsvare normalarbeidsdagen” (Fellesforbundet 2009:34).

Nye arbeidstidsordninger med periodevis utvidet arbeidstid er omstridte. Bruken av dem, eller at de ikke brukes, kan føre til at virksomheter mister ansatte. De kan også føre til arbeidstakerorganisasjoner kan miste medlemmer.

Når det gjelder regulering av arbeidstidsordninger med særlig utvidet arbeidstid, finnes det interessekonflikter over alt. To av disse resulterte i saker som ble pådømt i arbeidsretten. LO/arbeidstakerorganisasjonene tapte begge. Hvordan det gikk til og hva det førte til, er tema i de neste kapitlene.

7 Reguleringsproblemer

Tidligere rapportering fra prosjektet ”Avtalt tid?” har pekt på at i forhold til lov- og tariffregulering finnes det ganske stort spillerom for fleksible lokale arbeidstidsordninger (Olberg 2005). Arbeidstidsordninger med periodevis utvidet arbeidstid illustrerer også sentraliserte trekk ved reguleringsystemet.

I avsnitt 2.2 ovenfor ble LO og forbundenes egen rammeavtale om innarbeidingsordningene omtalt. Denne avtalen ble revidert i mai 2007. På bakgrunn av IRIS-evalueringen av prøveordningen med 14-21-rotasjon ble det akseptert at denne rotasjonsordningen kunne tas inn i avtalen. Men man ønsket ikke at feriedager skulle brukes for å få skiftet til å gå opp. Arbeidstiden ble derfor satt til 33,6 timer per uke, ikke 35,5 timer.

NHO bestred dette, og det oppsto tvist mot slutten av 2007 (NHO ønsket ifølge Fellesforbundet å regne arbeidstidsordningen som turnus, og da etter bilag i Verkstedsoverenskomsten fra 1986). NHO mente de seks LO-forbundenes avtale om at arbeidstiden skulle reduseres til 33,6 timer skapte betydelige problemer for bedriftene, og at avtalen innebar en forhandlingsarena utenfor tariffoppgjørene, som etter NHOs syn ble misbrukt (jf. brev til LO 11.2.2008). NHO hadde tidligere vist til at bedriftene sto fritt til å avvise krav som virksomhetene fant urimelige. Alternativet var da enten at bedriften kjørte vanlig dagtid med 7,5 timer hver dag, eller at det ble laget lokale avtaler om gjennomsnittsberegning i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-5.

Fellesforbundet mente tvisten hadde prinsipiell betydning for medlemmene, og la om praksis når det gjaldt å godkjenne søknader om rotasjonsordninger. Man brukte avtalen, men behandlet ikke noen søknader uten at kriteriene var ivaretatt i forkant (tidligere kunne det hende at man godkjente søknader, mens man i godkjenningen forutsatte at kriteriene i avtalen ville bli ivaretatt). Nå måtte de lokale avtalene/søknadene inneholde kriteriene før de ble akseptert. Dette innebar en innskjerping og strengere praksis fra Fellesforbundets side. Hensikten var å sikre at i den grad bedriftene ønsket å bruke 14-21-rotasjon, skulle arbeidstiden være 33,6 timer. Fellesforbundet utarbeidet retningslinjer for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for arbeidstakere som arbeidet på rotasjonsordninger offshore, på landanlegg og faste driftsteder. Disse inneholdt detaljerte henvisninger til avtalebestemmelsene i Verkstedsoverenskomsten og Fellesoverenskomsten for byggfag. Her inngikk at tillitsvalgte og medlemmer skulle kontakte forbundet sentralt om de var i den minste tvil om tariffavtalenes tolkning og praktisering.

NHO var innstilt på å gå videre med denne saken. For Fellesforbundet handlet det om å bruke godkjenningsretten eller ikke. Ordningen gikk ut 1. 3.2008. Ett mulig utfall kunne bli at virksomhetene måtte bruke normaltid på 7,5 timersdag om tvisten ikke ble løst. NHOs standpunkt finnes blant annet i brev av 21.12.07. Saken ble ikke tema i tariffforhandlingene fra Fellesforbundets side i det samordnede oppgjøret våren 2008. Om saken ble tatt opp i forbundsvist oppgjør, ville forbundet kunne vurdere oppsigelse av bilag til overenskomstene. NHO stevnet i stedet LO inn for Arbeidsretten.

7.1 Arbeidsretten (1) NHO - LO

NHOs stevning inneholdt tre hovedpunkter:

”1. Avtalen som innebærer kortere arbeidstid enn det som følger av Verkstedsoverenskomstens kapittel 2 og Bilag 5 (arbeidstidsbilaget), må godkjennes av NHO for ikke å være tariffstridig.

2. LO har opptrådt tariffstridig og ulovlig ved å instruere forbundene om å inngå avtaler med enkeltbedrifter som er i strid med Verkstedsoverenskomstens kapittel 2 og Bilag 5.

3. LO plikter med alle tilgjengelige midler å bringe de tariffstridige krav til opphør.” (Jf. ARD, sak nr. 21/2008, lnr. 1/2009).

Arbeidsretten bemerket at

”(6) Arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) viderefører tidligere lovs § 41 femte ledd om at fagforening med innstillingsrett med visse unntak kan inngå tariffavtale om arbeidstidsordninger som avviker fra arbeidsmiljølovens alminnelige bestemmelser. Tariffavtalen kan inngås med den enkelte arbeidsgiver. Det er således etter loven ikke noe krav om medvirkning fra noen organisasjoner på arbeidsgiversiden. (7) Etter NHOs oppfatning må imidlertid arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) forstås slik at VO kapittel 2 og bilag 5 er til hinder for at det i en slik lokal tariffavtale med enkeltbedrift blir avtalt kortere normalarbeidstid enn det som følger av overenskomsten kapittel 2 og bilag 5. Overenskomstens arbeidstidsrammer er bindende oppad og nedad. Dersom en fagforening med innstillingsrett ønsker å inngå avtale med en bedrift om kortere arbeidstid enn disse rammene tilsier, må avtalen godkjennes av de overordnede tariffparter for ikke å være tariffstridig. (8) LO er uenig med NHO på dette punkt. For det første er arbeidstidsrammene i VO kapittel 2 å forstå som en ramme oppad, jf. ordlyden ’skal ikke overstige’ i de aktuelle bestemmelsene. Dessuten kommer arbeidstidsbilaget ikke til anvendelse ved avtale om 14-21 rotasjon, idet en så ekstrem arbeidstidsordning ligger langt

utenfor hva tariffpartene kan ha hatt i tankene i 1986, da arbeidstidsbilaget kom i stand.”

Arbeidsrettens flertall la blant annet vekt på at skulle VO fravikes, måtte dette avtales eller godkjennes av de overordnede tariffparter, LO og NHO. (36) Når det gjaldt spørsmålet om bestemmelsene i VO regulerer arbeidstiden både oppad og nedad (jf. formuleringen ”skal ikke overstige”), ble det blant annet vist til en tidligere dom i Arbeidsretten fra 1954, der det fremgår at ”skal ikke overstige” må leses som ”skal være”. (39) Andre forhold ble også kommentert og vurdert.

Arbeidsrettens flertall ga NHO medhold i at avtalen om 14-21-rotasjon med kortere arbeidstid enn det som fulgte av denne tolkningen av tariffavtalen, var tariffstridig når den ikke var godkjent av NHO (43):

”NHO har fått rettens medhold i at kravet om 33,6 timers arbeidsuke som betingelse for å inngå avtale om 14-21 rotasjon er tariffstridig. LOs instruks til forbundene om å fremsette dette som vilkår må da også være tariffstridig. Arbeidsretten kan imidlertid ikke se at LOs opptreden kan anses som ulovlig, slik NHO også har påstått”. (46)

NHO kommenterte dommen som riktig og nødvendig, og viste til at den sikret at bedriftene ikke ville bli påført en ekstra økonomisk belastning i et allerede tøft marked. Norsk Industri ønsket også dommen velkommen, og håpet at man nå kunne få ”et ryddig og godt samarbeid med Fellesforbundet og LO basert på den rettslige avklaring som nå foreligger” (nho.no, 9.1.2009).

Fellesforbundet konstaterte på sin side at NHO hadde vunnet frem i Arbeidsretten. Forbundet ville gå gjennom retningslinjene for godkjenning av rotasjonsordninger, men det ble også lagt til at ”det ikke er noen tvil om at arbeidsgiverne ser seg tjent med rotasjonsordninger, så det vil være i deres egeninteresse å bidra til løsninger på de utfordringer som disse rotasjonsordningene innebærer (-)” (fellesforbundet.no, 12.1.2009).

Enigheten satt imidlertid langt inne. Flere uker med forhandlinger mellom Fellesforbundet og Norsk Industri/Byggenæringens Landsforening samt EL & IT Forbundet og Norsk Teknologi førte ikke frem. LO og NHO ble enige om å tre inn i saken og gjennomføre nye forhandlingsrunder. Det var enighet om at godkjenninger for gjeldende rotasjoner ble forlenget til 22. mars 2009 (fellesforbundet.no, 12.3.2009).

LO og NHO kom imidlertid heller ikke til enighet om avtale om godkjenning av fremtidige rotasjonsordninger. NHO informerte i midten av april at det ville bli stans i bruken av rotasjonsordninger med dagarbeid og 33,6 timer gjennomsnittlig arbeidstid fra søndag 19. april 2009 kl. 24.00. Ordningene med midlertidig godkjenning måtte opphøre fra dette tidspunkt

(nho.no, 16.4.2009). Det ble imidlertid konstatert enighet om en kontrollert utfasing av de rotasjonsordningene som var i ferd med å løpe ut. Det ble gjort for ikke å skape problemer for de arbeidstakerne og bedriftene det gjaldt. Utfasingen innebar en avgrenset forlengelse av ordninger som var i gang, etter søknad til forbundet med vedlagt lokal protokoll. Fellesforbundet la opp til en forenklet behandling av slike søknader. Det ble lagt til at dersom noen bedrifter ønsket en lengre godkjenning på samme vilkår, måtte de få aksept fra NHO/landsforening og sende søknad til forbundet på vanlig måte (fellesforbundet.no, 17.4.2009).

Mot slutten av april forelå Fellesforbundets nye prosedyrer og retningslinjer for godkjenning av rotasjonsordninger, revidert og oppdatert i forhold til arbeidsrettens dom: ”Det betyr at alle søknader om innarbeidingsordningene på 12-16 og 14-21 på dagtid med 33,6 timer i snitt pr. uke i tillegg til forbund og LO sin godkjenning også må ha arbeidsgiverorganisasjonenes og eller NHO sin aksept” (fellesforbundet.no, 23.4.2009).

I de nye retningslinjene utdypes dette med henvisning til dommen i Arbeidsretten.¹⁸ Det tas til etterretning at krav om nedsettelse av den gjennomsnittlige arbeidstiden som betingelse for å inngå avtaler etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) med enkeltbedrifter er tariffstridig: ”Dette har som konsekvens at det ved eventuell lokal enighet om anvendelse av 12-16 og 14-21 dagtid på 33,6 timer i gjennomsnitt pr. uke må, i tillegg til godkjenning av forbundet/LO også ha sin godkjenning av arbeidsgivernes bransjeorganisasjoner/NHO” (s. 1). Tidligere inneholdt retningslinjene en formulering om at arbeidsinndelingen ”skal være 33,6 timers uke”. I retningslinjenes opplisting av kriterier som må være med i både 12-16- og 14-21-rotasjoner står det nå at ”Arbeidsinndelingen kan være 33,6 timers uke med full lønnskompensasjon” (s. 3). I eksemplene på lokale protokoller som følger retningslinjene står det om 12-16-rotasjon: ”Ordningsen gir et totalt timetall på 134,4 over 4 uker, dvs. et snitt på 33,6 timer pr. uke og maksimalt 11 timers arbeidet tid pr. dag. ekskl. pauser” (s. 5). Tilsvarende er lagt til grunn i eksemplet på lokal protokoll for 14-21: ”Ordningsen gir et totalt timetall på 168 over 5 uker, dvs. et snitt på 33,6 timer uke og maksimalt 12 timer arbeidet tid pr. dag. ekskl. pauser” (s. 6).

Flere nye problemstillinger ble aktualisert. Hva slags lokale søknader ville Fellesforbundet få etter at arbeidsrettssaken var avgjort og det ble laget nye retningslinjer? Ville forbundet godkjenne ordninger med lenger arbeidstid enn 33,6 timer? Ville NHO eventuelt godkjenne ordninger med 33,6 timer?

I Fellesforbundet ble situasjonen høsten 2009 omtalt som en uklar mellomposisjon, eller et mellomspill. Når det gjaldt 14-21-rotasjon på dagtid hadde NHO ikke godkjent ordninger med 33,6 timer ukentlig gjennomsnitt-

¹⁸ Fellesforbundet 2009: Fellesforbundets prosedyrer og retningslinjer for søknad og avtaler om innarbeidingsordninger i henhold til Arbeidsmiljølovens § 10-12 fjerde ledd.

lig arbeidstid. Fellesforbundet fikk etter hvert heller ikke lenger inn slike søknader. En ny godkjent ordning på Melkøya ble omtalt som et kompromiss. Denne ordningen hadde gjennomsnittlig lengde på 35,5 timer ukentlig arbeidstid, med minustid (9,5 timer) som ble gjort opp i ettertid (dvs. at den ansatte brukte av noe ferietid). Denne avtalen ble fremforhandlet lokalt og var en ny variant av 14-21 dagtid. Fellesforbundet så denne godkjenningen som et unntak som bare gjaldt Melkøya, og sa nei til enkelte andre søknader med liknende opplegg. Fellesforbundet fikk fremdeles mange søknader om godkjenning av en rekke forskjellige rotasjonsordninger. Samlet dreide det seg om over 500 godkjente ordninger innen LO-NHO-området, om lag 90 prosent av dem innenfor Fellesforbundets område.

Det lå an til fortsatt strid om rotasjonsordningene, både når det gjaldt prinsipielle vurderinger og de sentrale partenes avgjørelser i konkrete saker. Det ville ventelig prege forholdet mellom organisasjonene i tiden fremover, og ville eventuelt også være tema i tariffoppgjøret våren 2010 om man ikke kom frem til andre løsninger.

Implikasjonene av dommen – bortsett fra at partene måtte forhandle om en løsning – var at en forutsetning om 33,6 timer var tariffstridig hvis NHO/landsforeningen sentralt ikke hadde fått saken til behandling og godkjent ordningen. I tillegg måtte eventuelt også forbundet/LO godkjenne bruk av ordningen. Hvis det var lokal enighet om bruk av 12-16- eller 14-21-rotasjon med 33,6 timer, og det også forelå godkjenning av partene sentralt, ville den lokale avtalen ikke være tariffstridig.¹⁹ NHO sentralt ønsket ikke å godkjenne rotasjonsordninger med en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 33,6 timer. Dette gjaldt også om enkeltbedrifter kunne være villige til å etterkomme kravet om 33,6 timer.

Sakene ble ikke løst, diskusjoner og utvalgsarbeid mellom partene løste heller ikke flokene rundt rotasjonsordningene med mest utvidet arbeidstid i arbeidsperiodene. Resultatet ble at disse ordningene ikke ble godkjent og at man måtte bruke ordninger som ikke krevde slik godkjenning.²⁰ Heller ikke Fellesforbundet firte på kravene. I løpet av året gikk forbundet på sine nettsider tilbake til den opprinnelige formuleringen av kriteriekravene, det vil si gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for bestemte rotasjoner ”skal være” 33,6 timer (dvs. 2008-versjonen av kriteriene).

Det skulle bli opp til tariffrevisjonen våren 2010 å løse flokene.

¹⁹ I samme forstand er både sekstimersdagen og flere andre alternative arbeidstidsordninger tariffstridige om de ikke er godkjent av partene sentralt.

²⁰ Her er det en parallell til det som skjedde i forbindelse med diskusjonene om langturnus og 13-timersvakter i de statlige barneverninstitusjonene, jf. 7.2 nedenfor.

7.2 Arbeidsretten (2) LO Stat - Staten

Staten, ved Bufdir, hadde allerede høsten 2008 gitt de statlige barneverninstitusjonene beskjed om å avvikle langturnusordninger det ikke var hjemmel for i lov eller avtale. I et nettoppslag om 13-timers turnus i Buf-etat (12.08.2009) vises det imidlertid til at både ledere og miljøterapeuter/miljøarbeidere fortviler over at det ikke kan komme på plass en særavtale som gjør det mulig å arbeide utover titimers arbeidsdag.²¹

I brev til regionkontorene i Bufetat (10.08.2009) redegjøres det for hvordan Bufdir vurderer arbeidstidsordninger med vakter på inntil 13 timer. Det vises til at Bufdir har forsøkt å få til en særavtale om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og at institusjonene uten en slik særavtale bare kan lage lokale avtaler om vakter på inntil ti timer (AML § 10-5 og HTA § 7 nr. 8).

Brevet henviser til at det i januar 2009 ble oversendt en avtale til godkjenning av FAD og hovedsammenslutningene, samt at FAD i mai hadde meddelt at man ikke hadde blitt enige om en slik særavtale.²² Her vises det også til at FO og Fagforbundet sommeren 2009 hadde informert medlemmene om at LO Stat hadde oppnevnt en arbeidsgruppe som skulle behandle søknader om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene. Det pekes på at kriteriene for behandling av slike søknader om dispensasjon var fastsatt av LO Stat, og at det kun var søknader fra den enkelte institusjon som ville bli behandlet av LO Stat og FAD.

Den godkjenningsordningen som beskrives likner den tilsvarende ordningen som finnes for godkjenning av rotasjonsordninger i privat sektor gjennom bruk av innstillingsretten. LO Stat hadde slik sett foreslått en ordning, men verken FAD eller Bufdir ønsket å gå inn for den. Fremgangsmåten ble i brevet fra Bufdir beskrevet som verken hensiktsmessig eller praktisk gjennomførbar. Derfor ble arbeidsgivere på enkeltinstitusjonene pålagt å ikke sette i gang søknadsprosesser om alternative arbeidstidsordninger i henhold til en slik sentral godkjenning fra organisasjonene og arbeidsgiver.

²¹ ”Det ble før sommeren bestemt at alle institusjonene i bufetat måtte legge om til lovlig turnus ut i fra hovedtariffavtalen (HTA) i staten, det vil si max 10-timers arbeidsdag. Dette har ført til stor fortvilelse og store problemer for mange av våre ansatte på institusjonene. Mange av våre institusjoner ligger slik til at de ansatte har lang reisevei, enkelte opptil 16 mil tur/retur. Behovet for å få på plass en særavtale som gjør det mulig å jobbe utover 10-timers arbeidsdag er skrikende blant våre ansatte. (-) Nå må Fagforbundet og alle andre organisasjoner som jobber i våre institusjoner gå sammen og legge press på LO Stat for snarest å få på plass en særavtale på inntil 13-timersarbeidsdag” (Kilde: fagforbundet.no, 22.03.2010).

²² Utkast til særavtale inngikk blant bilagene i LO Stats innstevning av Staten for Arbeidsretten. Utdrag fra avtaleutkastene er gjengitt i vedlegg 2.

I 2008 stevnet LO Stat Staten, ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet, inn for Arbeidsretten. Saken gjaldt hvorvidt omregning av lønn for beredskapsvakt/hvilende vakt til en tredjedel lønn per time var tariffstridig. Det ble også reist krav om etterbetaling. Bakgrunnen var at Staten hadde fortsatt å omregne lønn for beredskapsvakt/ hvilende vakt etter at de fylkeskommunale barneverninstusjonene ble overført til Staten i 2004. LO Stat, med partshjelp fra YS Stat og Unio, hevdet at innenfor det statlige tariffområdet var det ikke hjemmel for slik omregning.

Flertallet i Arbeidsretten avgjorde at arbeidsgiver hadde tariffrettslig adgang til å omregne avlønning med 1:3 for beredskapsvakter i Bufetat etter at Staten hadde overtatt ansvaret for de fylkeskommunale barneverninstusjonene, selv om det ikke forelå særavtaler om dette.²³ Det ble imidlertid vist til at avlønning av beredskapsvakter hadde blitt komplisert ved at reguleringen i hovedtariffavtalen for KS-området ikke har et motstykke i hovedtariffavtalen i staten (s. 17). (Hovedtariffavtalen i KS-området opererer med omregning i forholdet én til tre.)

Flertallet i Arbeidsretten pekte også på at det tidligere ikke på noe tidspunkt før avslutningene av forhandlingene i perioden 2007-2008 var anført at praksis med omregning av lønn for beredskapsvakter var tariffstridig fordi avlønning av slike vakter skulle være uten omregning, det vil si i forholdet én til én. Retten omtalte denne situasjonen som så vidt spesiell at det ikke kunne regnes som tariffstridig at virksomhetene i perioden etter overføringen til staten fortsatte å praktisere omregning i forholdet 1:3 i påvente av en eventuell særavtaleregulering. Dette var ifølge retten i samsvar med den avtale avlønningen i KS-området, og det som var den mest utbredte praksis i staten (s. 18).

Når det gjaldt saksøkers påpekning av at omregningspraksis kunne føre til at arbeidstaker i full stilling på grunn av beredskapsvaktene ikke oppnådde full lønn, viste flertallet i Arbeidsretten igjen til at innplasseringen i det statlige tariffavtaleverket ikke hadde vært komplett, og at partene ikke hadde tatt opp dette spørsmålet i hovedtariffoppgjøret – og at siden løsningen på avvik i årslønn ikke fulgte av hovedtariffavtalen, var dette forhold som måtte reguleres i særavtaler (s. 18).

Slik sett beskrives ikke forsinkelsene i avtaleregulering i samsvar med intensjonene når arbeidstakerne i det tidligere fylkeskommunale barnevernet skulle omfattes av det statlige tariffområdet, men det anføres at dette likevel ikke med utgangspunkt i hovedtariffavtalen kan begrunne endring av omregningstall og plikt til etterbetaling. Partene fikk her kritikk, det gjaldt også staten: ”I lys av de innspill som kom fra Buf-etaten i 2006, er det bemerkelsesverdig at staten ikke på et tidligere tidspunkt satte i gang en prosess for å få på plass en regulering av spørsmålet” (s. 18).

²³ Dom i Arbeidsretten 11.02.2010, Sak. nr. 13/2008

Mindretallet i Arbeidsretten viste til at partene var enige om at spørsmålet om redusert lønn for hvilende vakt ikke er regulert i særavtale eller hovedtariffavtalen, og at styringsretten ikke gir grunnlag for å velge det forholdstall som skal legges til grunn:

”Saksøkte har videre erkjent at det er behov for nærmere avtaleregulering, blant annet i brev til Barne- ungdoms- og familiedirektoratet 11. januar 2006. Praksis med redusert timegodtgjøring fører etter det opplyste til at arbeidstakere med full stilling ikke får utbetalt 100 % årslønn. Dette fører til et avvik fra lønnsbestemmelsene i hovedtariffavtalen som er uten grunnlag i avtaleverket. Ordningen med redusert timegodtgjørelse for beredskapsvakt må derfor opphøre, og staten må foreta etterbetaling fra det tidspunkt LO Stat fremsatte krav om avlønning i forholdet 1:1” (s. 19).

Arbeidsrettens flertall konkluderte slik:

”Ut fra forhandlingsforløpet mellom staten og hovedsammenslutningene legger Arbeidsrettens flertall til grunn at hensikten var å opprette en sentral særavtale. Villkårene for å bringe saken inn for særskilt nemnd etter tjenestetvistloven § 27 første ledd er da tilsynelatende oppfylt. Denne muligheten kan begge parter benytte seg av. Staten har anført at spørsmålet i utgangspunktet skulle vært brakt inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med bestemmelsene i Dag 1-avtalen punkt 2 og hovedtariffavtalen punkt 1.4.3., men har under hovedforhandlingene lagt til grunn at fristen etter punkt 1.4.3 første avsnitt for å bringe saken inn for lønnsutvalget er utløpt. Til dette bemerkes at punkt 1.4.3 siste avsnitt bestemmer at lønnsutvalget ’i særlige tilfeller’ kan behandle tvister hvor fristene er overskredet. Det er vanskelig å se at Statens lønnsutvalg skulle motsette seg å behandle saken dersom partene først skulle bli enige om en slik anmodning. Hver av de nevnte alternativene antas således fortsatt å være anvendelige” (s. 19).

I samsvar med synet til flertallet av dommerne i Arbeidsretten ble staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet frifunnet.

Alternativene, slik flertallet i Arbeidsretten så det, var altså to – enten at partene kom frem til en sentral særavtale, eller at saken ble brakt inn for Statens lønnsutvalg. Begge deler forutsetter imidlertid at partene må være enige. Så langt er de ikke det.

Fra arbeidstakerorganisasjonene (LO Stat) blir det våren 2010 vist til et tredje alternativ, nemlig å anvende eksisterende tariffavtale, det vil si HTA i staten. Det henvises til at denne avtalen åpner for at om man lokalt mener

man har behov for å avtale avvikende ordninger, åpner hovedtariffavtalen for det (jf. § 7-9).

Vurderingene fra arbeidstakersiden (FO) er ellers at langturnusavtalen i det statlige barnevernet fungerer greit, og at man her har oversikt når det gjelder de navngitte institusjonene som er omfattet av denne avtalen (jf. kap. 2.2 ovenfor). Her går de ansatte ordning med 2-7, 2-7, 3-7-turnus (den tidligere arbeidsperioden på fire dager er fjernet, jf. den tidligere 3-7, 4-7-turnusen).²⁴

FO har likevel inntrykk av at det i praksis brukes en rekke forskjellige ordninger lokalt, enkelte med lange vakter. FO viser til at det ikke har skjedd noen nye endringer i regulering, og at forbundet heller ikke har en annen holdning/praksis enn tidligere.

Vurderingene på arbeidsgiversiden er annerledes våren 2010. I Bufdir er oppfatningen at situasjonen er mer oversiktlig, og at institusjonene som ikke har særavtale, det vil si langt de fleste, følger lov og avtale. I praksis er dette to- eller tredelt turnus innenfor rammene av arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen i staten.

Arbeidsgiversiden er opptatt av helgeproblematikk. Bufdir viser til at ifølge både arbeidsmiljøloven og HTA skal den ansatte ha fri minst annenhver søndag, men mens loven åpner for gjennomsnittsberegning over tid, gjør i utgangspunktet ikke HTA det. Ut fra reguleringene i arbeidsmiljøloven trenger man to personer for å dekke en hel søndag/et søndagsdøgn – med to 13-timersvakter (her er det iberegnet nødvendig overlappning mellom vaktene). Med annen regulering trenger man tre personer, eller flere, for å dekke et søndagsdøgn. Bufdir viser til at dette utgjør en stor forskjell, og fører i praksis til mye bruk av små deltidsstillinger, også små stillinger.

Dommen i saken i Arbeidsretten gjaldt kompensasjon, det vil si godtgjøring for beredskapsvakter. Våren 2010 dreier det praktiske problemet for Bufdir seg likevel ikke først og fremst om kompensasjon, men om arbeidstid. Det vil særlig si lengden på vaktene.

Bufdir ønsker først og fremst en særavtale om langvakter, med arbeidstid inntil 13 timer. I forsøket på å komme frem til en avtale (jf. "Bilag 13" i vedlegg), var forslaget til særavtale (som LO Stat avviste) at kompensasjonen for beredskapsvakt var angitt i forholdet 1:2 – det vil si gunstigere enn 1:3 som ble praktisert i staten, som videreføring av tidligere fylkeskommunal praksis (og bestemmelsen i HTA i kommunesektoren). For arbeidsgiver

²⁴ Midlertidig forskrift om medleverordning gjelder fortsatt, men er i staten i praksis erstattet av protokollen om langturnus (langturnusavtalen). FO har ikke oversikt over hvor mange som er omfattet eller hvordan den brukes, men stiller spørsmål ved flere forhold, blant annet at arbeidsmiljølovens krav til frivillighet fra ansatte kan bli satt til side, videre at institusjoner som henviser til forskriften ikke søker om å bruke den.

utgjør dette, det vil si forskjellen mellom 1:2, og 1:1, en ganske stor økonomisk forskjell.²⁵

Fra Bufdirs side vises det til at alle institusjonene har behov for 13-timersvakter. Bufdir ønsker dermed en særavtale om lengden på vaktene.²⁶ Arbeidsgiver mener imidlertid at Bufdir ikke har kapasitet til å bruke systemet med sentral godkjenning fra fagforeningene. Her pekes det også på at i det statlige barnevernet, til forskjell fra privat sektor, dreier det seg ikke om forskjellige bedrifter; det dreier seg om én etat, og én arbeidsgiver. Vurderingen i Bufdir var våren 2010 at ordningen med sentral godkjenning etter unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, eller den statlige hovedtariffavtalen, her blir for byråkratisk og ikke er ønskelig. For institusjonene som hører inn under Bufetat, ønsker Bufdir i stedet en generell særavtale. Partene har siden 2008 ikke blitt enige om en slik særavtale.

7.3 Langvakter i kommunene

En rekke norske kommuner har drevet forsøk med alternative arbeidstidsordninger. Bærum kommune var tidlig ute med forsøk med 3+3-turnus i enkelte boenheter innen pleie- og omsorgssektoren. Forsøket innebar både perioder med utvidet arbeidstid og arbeidstidsreduksjon (Nicolaisen og Olberg 2005, 2006). For den ene boenheten ble opplegget, med noen tilpasninger, videreført som fast ordning. Bergen kommune har også drevet flere forsøk med nye arbeidstidsordninger. Forsøket med sekstimersdag i pleie- og omsorgssektoren (hjemmetjenesten) i Bergen kommune ble evaluert i 2009. Målsettingen om lavere sykefravær ble ikke oppnådd. Slik sett var dette forsøket på linje med flere andre forsøk med sekstimersdag. Andre forsøk illustrerer bruk av periodevis utvidet arbeidstid i offentlig sektor. Det finnes også forsøk knyttet til seniorpolitikk og uønsket deltid. I Bergen la byrådet i 2007 frem forslag om forsøk med ”bonustid” for eldre arbeidstakere. Forsøket gikk ut på at arbeidstakere som hadde fylt 62 år skulle få disponere 10 – 20 prosent av arbeidstiden til andre aktiviteter enn de som el-

²⁵ Bakgrunnen var at det allerede var inngått avtale om kompensasjon i forholdet 1:2 i langturnusavtalen. FO og Fagforbundet sentralt inngikk avtale med Bufdir om dette (”Bilag 13”), mens LO Stat sa nei til å akseptere avtaleutkastet. Dette var før staten ble stevnet inn for Arbeidsretten, det var den gang ikke arbeidsgiversiden det sto på, da partene ikke kom til enighet om avtaleutkastet.

²⁶ Bufdir viser til at det her ikke er tilstrekkelig med 12-timers vakter – grunnen er at det er nødvendig med overlapping. Forhandlingsavdelingen i LO har som øvre grense for godkjenning av dispensasjon 12 timer i rotasjonsordningene, basert på rapporteringene i STAMI-rapporten om økt risiko og helsebelastning ved arbeidstid ut over 12 timer. Som nevnt tidligere finnes det lite kunnskap om hvordan utvidete friperioder, og innlagt hviletid i langvakter, kompenserer for belastningene ved utvidete arbeidsperioder.

lers var tillagt stillingen. Ordningen likner ordningen med "tillitstid" som i flere år er brukt i Bærum kommune (Nicolaisen og Olberg 2005).

Uønsket deltid har også vært tema i Bergen kommune. Problemet er særlig knyttet til turnusarbeid og bemanningsbehovet i helgene. Etter at medarbeidersamtaler i 2007 hadde vist at 42 prosent av de deltidsansatte i byrådsavdeling for helse og omsorg ønsket høyere stillingsprosent, vedtok byrådet i 2008 en strategi for at flere skulle oppnå høyere stillingsprosent:

"Byrådet har vedtatt å bruke totalt 10 millioner kroner på et pilotprosjekt over to år ved tre tjenestesteder, der en ser på sammenhengen mellom økt grunnbemanning og høyere helgetillegg i forhold til sykefravær, overtidbruk og deltidsstillinger. Byrådet har dessuten vedtatt å gjennomføre flere tiltak for å redusere deltidsbruken" (Bergen kommune.no, 23.03.2008).

Helsebyråden i Bergen refererte til slike forsøk i et debattinnlegg i Dagens Næringsliv 27.8. 2009. Her vises det til at forsøk med økt grunnbemanning innenfor dagens turnusordninger så langt hadde ført til økte kostnader, og at målsettinger om redusert sykefravær ikke ble nådd. Samtidig ble det vist til at forsøk med alternative turnusordninger har vært vellykkede.²⁷

Blant forsøkene med periodevis utvidet arbeidstid i Bergen kommune er ordningen med nordsjøturnus ved Mildevegen bofellesskap. I dette opplegget arbeider de ansatte syv lange dager, deretter har de tre uker fri. Turnusen rullerer uavhengig av jul, påske og andre friperioder, feriene blir avviklet i friukene. Arbeidstakerne vil i løpet av et år ha 14 arbeidsdager for lite i forhold til normaltid. Disse dagene må arbeidstaker hver åttende uke være forberedt på å bruke av, for å dekke eventuelt sykefravær (tilsvarer de såkalte stjernerdagene i 3+3-ordningen i Bærum kommune). På grunn av mindre overtid og lavere sykefravær regnes ordningen ikke som mer kostbar totalt sett, selv om turnusen krever to og en halv stilling mer enn vanlig bemanning. Opplegget gjør det unødvendig å bruke ferievikarer, og halverer antallet helgevaktstillinger. Fordi bakvaktordningen dekker sykefravær, er overtidbruken redusert med 70 prosent. Sykefraværet blant de ansatte ved bofellesskapet ble redusert fra 20 prosent i 2002 til 4,5 prosent i 2006. Det vises videre til at beboerne føler seg tryggere og at tvangsbruken er redusert.

²⁷ "Grunnideen med de alternative arbeidstidsordningene er at en med lengre, men færre vakter kan få ut større stillingsbrøker og bedre bemanning på kveld og i helgene. I våre botjenester har vi forsøk hvor de ansatte arbeider 13-timersvakt hver fjerde helg eller følger turnus lik oljearbeidere. Omlegging av turnusordningene har gitt positive resultater for brukerne av tjenestene som opplever en betydelig større kontinuitet og stabilitet i personellet. I tillegg gjør omleggingen av turnusordningene at behovet for små (og uønskede) deltidsstillinger reduseres med omtrent en tredjedel. Men de positive resultatene stopper ikke med dette. De alternative turnusordningene har også gitt lavere sykefravær og på døren banker mange potensielle ansatte som ønsker å bli ansatt i nye turnusordninger" (Meyer i Dagens Næringsliv 27.8.2009).

Ellers pekes det på at sykefravær kan bli kostbart for kommunen om en uke sykefravær vil koste arbeidsgiver en hel månedslønn. Det ble i 2007 antatt at en mer permanent ordning trolig ville bli noe mindre gunstig for arbeidstakerne (Bergens Tidende, bt.no, 6.1.2007). Det vises i denne omtalen også til at arbeidsmiljøloven hadde forbud mot lengre arbeidsdager enn 13 timer, og at Arbeidstilsynet hadde avslått flere søknader om dispensasjon. Samtidig pekes det på at nye regler fra 1. januar 2007 ville gi Arbeidstilsynet muligheter til å gi dispensasjon. Alternativt fantes det også liknende turnuser, selv om disse ikke ble beskrevet som like gode (jf. bt.no, 6.1.2007).

Resultatene som rapporteres likner resultatene fra forsøket med 3+3-turnus i Bærum kommune (jf. Nicolaisen og Olberg 2005). Andre ordninger med lange arbeidsperioder innen sosialt arbeid i offentlig sektor har vært bruk av langturnus og medleverordninger innen barnevernet, jf. diskusjonen om ”nordsjøskift på land” i Pettersen og Olberg (2006). Disse ordningene er også eksempler på turnuser med periodevis utvidet arbeidstid.

7.4 Kommunal avtale om ny turnusordning – illustrasjon

Innen kommunal sektor kan turnuser med innlagte langvakter illustreres ved den lokale avtalen om nye arbeidstidsordninger i Halden kommune. Denne avtalen ble inngått i februar 2010. Nedenfor beskrives kort bakgrunnen for diskusjonene om arbeidstidsordningene innen pleie og omsorg i kommunen.²⁸ Deretter presenteres hovedtrekk ved den nye avtalen.

Diskusjonene om nye turnusordninger startet ikke med langvakter, bakgrunnen var heller deltidspromblematikk og bruk av midlertidige ansettelse. Både arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte hadde siden 2004 – 2005 sett behov for å øke stillingsprosentene innen helse og omsorg. Samarbeidsprosjektet ”Prosjekt småstilling” i 2004 førte imidlertid ikke til konkrete resultater. Kommunen hadde mange stillinger med små stillingsbrøker, en rekke var ikke dekket med faste ansettelse, og de fleste av dem var helgevakter. Endringer i arbeidsmiljøloven (§14.9) i 2005 innebar at mange av arbeidstakerne som dekket disse stillingene hadde krav på fast ansettelse. Fagforbundet kritiserte i 2006 kommunenes bruk av små deltidstillinger og midlertidige ansettelse, og varslet at det ville komme formelle krav om fast og økt stilling for mange av disse. En arbeidsgruppe ble nedsatt i 2007. Her ble det diskutert hvem som hadde krav på faste stillinger. Tidlig i 2008 varslet ho-

²⁸ Halden kommune praktiserer flere alternative arbeidstidsordninger, blant annet medleverordninger og ønsketurnus. Et nytt sykehjem ga mulighet for å utprøve en fleksiturnus med fire ekstra helger per år som pilotprosjekt. En tilpasset versjon av ordningen ble tatt i bruk. En justert variant av fleksiturnus ble også innført som fast ordning ved Legevakten. Her er evalueringen så langt positiv (jf. Halden kommune: ”Rutinehåndbok for ønsketurnus - Solheim senter, Evaluering av fleksiturnus ved Legevakten for Halden og Aremark).

vedtillitsvalgte i Fagforbundet om krav om fast tilsetting for en gruppe navngitte personer. 223 ansatte fikk fast tilsetting. Det dreide seg opprinnelig om 124 årsverk med variabel lønn, det vil si et betydelig antall deltidsansatte personer. I denne prosessen ble det klart at arbeidsforholdene for flere grupper ansatte ikke var i henhold til arbeidsmiljøloven. Mange av de tidligere midlertidige ansatte var i små stillinger, og det var manglende kontroll når det gjaldt ekstravaktene (helgevaktene). I disse sakene viste det seg at noen av de ansatte hadde arbeidet opptil 30 helgevakter eller mer i løpet av et år, da det var disse vaktene som var tilgjengelige. Det ble også avdekket brudd på ferieloven.

Da ansatte fikk større stillinger, viste det seg også tydeligere at kommunen ikke fikk dekket behovet for vakter i helgene. En del av bakgrunnen for dette var også en lokal avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene, som setter rammer for hvordan turnus skal legges opp. Denne avtalen ble kalt turnusplakat, og var med på å danne grunnlag for turnusskrivingen (2006-2008). Et av punktene i turnusplakaten knyttet stillingsprosent til hyppigheten av helgearbeid. Turnusplakaten anga en målsetting om helgehyppighet på hver tredje uke. Det vises til at dette er en målsetting for alle som arbeider turnus. Samtidig tilstrebet man i første omgang å prioritere ansatte med stillinger større enn 30 prosent når det gjaldt å redusere helgearbeidet til hver tredje uke. Ansatte med lavere stillingsprosent skulle kunne arbeide annenhver helg (jf. Turnusplakat for Halden kommune 2006-2008). Det viste seg vanskeligere å dekke helgene når de som tidligere hadde hatt mindre stillinger fikk bedre rettigheter, også med hensyn til hyppigheten av helgearbeid. Mange av de ansatte som arbeidet i helgestillinger, var de samme som de som ofte arbeidet andre ekstravakter i de helgene de var ledige. Resultatet ble at de arbeidet for mange søndager på rad, en praksis som var ulovlig etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. For arbeidsgiver og tillitsvalgte ble utfordringen hvordan man nå skulle dekke behovet for helgearbeid. Diskusjonene dreide seg nå blant annet om størrelsen på grunnbemanningen, bruken av kommunens ressurspool, og fordelingen av helgearbeidet blant de ansatte.

Perioden var turbulent.²⁹ Arbeidsgiver foreslo høsten 2008 en tolv ukers turnus med helgevakter i fem helger. Arbeidstakerorganisasjonene var imot

²⁹ Bakgrunnen for konfliktene mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonene var ifølge medieoppslag at ansatte var pålagt å arbeide flere helger fordi deltidsansatte hadde fått større stillinger (Kommunal Rapport 8.10.2009). Ifølge dette oppslaget viste rådmannen til at når både kommunene og organisasjonene ønsket å redusere uønsket deltid, var dette uforenlig med organisasjonenes ønske om at de ansatte ikke skulle jobbe helg oftere enn hver tredje uke. Fordi det var de deltidsansatte som hadde pleid å fylle opp turnushull i helgene, ville det bli for få ansatte til å fylle helgene når deltidsansatte fikk større stillinger. Kommunen mente en solidarisk løsning ville være å fordele helgearbeidet mer jevnt, og viste til at noen deltidsansatte hadde jobbet opptil tretti helger i løpet av et år. Tillitsvalgte for Fagforbundet mente på sin side at både bedre utnyttelse av ressurspoolen (der fast ansatte gikk inn i ledige vakter) og økt

dette. Det var i denne perioden ordninger med perioder med utvidet arbeidstid ble diskutert. I forsøkene på å finne alternative ordninger foreslo arbeidsgiver en ordning med langvakter hver fjerde helg. Dette var vakter på inntil 13 timer. Problemstillingene dreide seg nå både om frekvensen av helgearbeid og om lengden på vaktene. Arbeidsgiver kan ut fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven i prinsippet pålegge arbeidstaker å arbeide inntil annenhver helg, jamfør bestemmelsen om at etter en arbeidet søndag, skal det følge en arbeidsfri søndag. Videre går 13-timersvakter ut over grensene i loven, mens vakter på over ti timer kan godkjennes av Arbeidstilsynet om bestemte hensyn er ivaretatt. Blant disse hensynene er hvorvidt det foreligger lokale avtaler der arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene er enige om avvikene fra bestemmelsene i loven.

Søknad til Arbeidstilsynet om dispensasjon fra loven for å prøve ut en ordning med 13-timersvakter ble sendt våren 2009. Arbeidstakerorganisasjonene var i utgangspunktet med i prosessen, Fagforbundet med noen forbehold, mens NSF senere presiserte at forbundet ikke anbefalte at langvaktene skulle godkjennes. Søknaden til Arbeidstilsynet dreide seg om vakter på inntil 13 timer hver tredje og fjerde helg. Arbeidstilsynet ga avslag på flere av de omsøkte turnusene sommeren 2009. Bakgrunnen for avslaget dreide seg om generelle forbehold som gjaldt helse, og det forhold at det hadde vist seg at det var manglende tilslutning fra tillitsvalgte om ordningen. Arbeidstilsynet la også vekt på at en av arbeidstakerorganisasjonene, NSF, helt klart ikke anbefalte godkjenning (jf. brev fra Arbeidstilsynet 19.6.2009).

For kommunen var situasjonen komplisert, idet de opprinnelige turnusene var sagt opp da man forventet Arbeidstilsynets godkjenning av nye turnuser med 13-timersvakter. Høsten 2009 fulgte en periode uenighet mellom partene, og med improvisasjoner i vaktleggingen. Her inngikk bruk av vikarer, blant annet innleie av helsepersonell via vikarbyråer. Perioden beskrives som problematisk av både arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte. De midlertidige løsningene var heller ikke denne gang alltid i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. De var dessuten kostbare for kommunen.

I denne perioden var det også flere hensyn som både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene var enige om å vektlegge. Hovedtillitsvalgte i Fagforbundet viste til en løsning med tilbakeføring til fast grunnturnus med en helgefrequens på hver tredje helg. Dessuten ble det foreslått å gjøre om vakante stillinger til en ny type rekrutteringsstillinger beregnet på studenter. I disse rekrutteringsstillingene skulle ansatte kunne arbeide langvakter med inntil 13 timer annenhver helg begge dager, og kveld fredag hver fjerde uke. Fagforbundet hevdet at fordelene for studentene, og kommunen, ville even-

grunnbemanning ville gjøre det mulig å både øke stillingsprosenten for deltidsansatte som ønsket det, og å unngå å jobbe oftere enn hver tredje helg. Kommunen viste på sin side til at økt grunnbemanning ikke løste problemene (jf. Kommunal Rapport 8.10.2009).

tuelte være flere: Studentene ville arbeide helg, men ha fri ukedager for andre aktiviteter, de ville oppnå tjenstepensjon, ha tidlig fast inntekt og lettere kunne få banklån, trygghet ved sykdom og svangerskap, det ville gi større forutsigbarhet for brukere, ansatte og arbeidsgiver, og kommunen ville bedre rekrutteringsmulighetene i tiden fremover. Arbeidsgiver på sin side kunne ikke gå for en slik ordning som en omfattende og generell løsning for å løse helgeproblematikken, men var villig til å prøve den ut i begrenset omfang. Fra kommunens side var det tidligere lagt vekt på liknende hensyn når det gjaldt endringene i forbindelse med de som allerede arbeidet i de små deltidstiltingene. Endringene hadde som hensikt at fast stilling og større stilling skulle sikre forutsigbar inntekt og flere pensjonspoeng for alle ansatte, dessuten trygghet ved sykdom og svangerskap. Ansatte på større stillingsprosent ville for kommunen innebære mer tilgjengelig personale og mindre behov for å ringe etter vakter. Brukerne ville ha færre ansatte å forholde seg til, som fører til større stabilitet og kontinuitet, og de ansatte ville forholde seg til flere faste kolleger på jobb.

Flere av de hensyn partene vektla var felles, selv om det var ulike syn på størrelsen på grunnbemanningen og bruken av ressurspoolen. Problemstillingen var likevel fortsatt hvordan belastningene med ubekvemme vakter skulle fordeles, det gjaldt spesielt helgevaktene. Avtalen om nye arbeidstidordninger fra februar 2010 er uttrykk for et kompromiss. For arbeidsgiver innebærer avtalen at man har fått til en ordning som dekker behovet for personell på helg. For arbeidstakerorganisasjonene innebærer avtalen en ordning med mindre helgearbeid enn man kunne fått om arbeidsgiver hadde pålagt en turnus med arbeid annenhver søndag. Arbeidsgiver ønsket heller ikke dette, men hadde anledning til det etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Tillitsvalgte i Fagforbundet la også vekt på at man hadde fått gjennomslag for bestemmelser om frivillighet, og at forbehold og kriterier som forbundet mente var viktige ble tatt inn i avtalen.

Den lokale avtalen mellom hovedtillitsvalgte for helse og omsorg og kommunalavdeling helse og omsorg gjelder prinsipper som skal legges til grunn for turnuser i kommunalavdelingen i Halden. Avtalen bygger på to hovedregler.

Den første hovedregelen består i at turnuser ”lages etter en helgefrekvens på hver 4. helg med 1 lang vakt og 1 normal vakt. I tillegg kommer en ekstra helg pr. år. Denne kan ikke legges søndag før hovedferien. Turnusen lages på individuelt vilkår. Langvakter kan ha inntil 13 timers lengde med maks 10 timers aktivt arbeid jf Arbeidstilsynet. De ansatte avlønnes etter vaktas totale lengde.”³⁰

³⁰ Halden kommune: ”Avtale mellom Hovedtillitsvalgte helse og omsorg og Kommunalavdeling helse og omsorg”, 15.02.2010.

Den andre hovedregelen viser til valgfrihet for arbeidstakerne når det gjelder 13-timersvakter:

”Ansatte som, av en eller annen grunn, ikke ønsker langvakter, får følgende frekvens: 3. hver helg med 3 ekstra helger pr. år, der kun en kan legges i arbeidstakers ferieperiode. Det åpnes for at helgen kan plasseres inn flytende under forutsetning av skriftlig avtale med arbeidstager. Høyere helgfrekvens enn beskrevet ovenfor forutsetter ansattes frivillighet. Definisjon på frivillighet er følgende: 1. Ansatte ønsker det selv. 2. Ansatte har selv søkt stilling med en høyere helgfrekvens. Dersom arbeidstakere opplever at denne arbeidstidsordningen er for belastende, benyttes retningslinjene i håndboka for HMS, samt lov og avtaleverk.”³¹

Avtalen fra februar 2010 inneholder også sikringsbestemmelse om at det gis mulighet for tilpasning ut over hovedreglene, men samtidig at eventuelle avvik bare kan avtales mellom de partene som er part i avtalen. Videre ønsker partene å videreutvikle turnusmodellene gjennom et prosjekt om omorganisering. Her er det aktuelt å vurdere andre arbeidstidsordninger, som pusleturnus, ønsketurnus, fleksiturnus, og andre modeller. Avtalen forutsetter også at de godkjente turnusene evalueres i forhold til hovedreglene.

Det finnes også en bestemmelse om at bare inntil to kortvakter kan benyttes i hver seksukers periode. Her er kortvakt definert som alt under syv timer, eller syv og en halv time inkludert pause.³² Andre punkter dreier seg om vaktlengde på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, samt søndagsfri i ferieavvikling. Avtalen inneholder også forutsetninger som skal ligge til grunn ved søknader til Arbeidstilsynet:

”Ved søknad til Arbeidstilsynet vedr. langvakter, ligger følgende forutsetninger til grunn: 1. Maks 48 t gjennomsnittlig pr. uke. 2. Arbeidstid utover AML, forutsetter frivillighet, samt krav om tilrettelegging for ansatte med særskilt behov ivaretas i forkant av turnusgodkjenning. 3. Ny turnus kan iverksettes tidligst 14 dager etter at godkjenning fra Arbeids-

³¹ Halden kommune: ”Avtale mellom Hovedtillitsvalgte helse og omsorg og Kommunalavdeling helse og omsorg”, 15.02.2010.

³² ”Unntak er boliger der bruker ikke er til stede, f. eks. opphold ved dagsenter. Skal regelen da også følges, må arbeidstaker godta flere arbeidssteder.”

tilsynet foreligger. 4. Vakante stillinger er besatt eller navngitte vikarer er på plass i påvente av ansettelse.”³³

Denne avtalen er gjeldende fra 22. februar 2010, og ble underskrevet av kommunalsjef og tillitsvalgte fra Fagforbundet, FO og Delta. NSF var opprinnelig ikke part i avtalen, men NSF ga senere uttrykk for at forbundet lokalt aksepterte langvaktene.³⁴ Halden kommune begynte våren 2010 arbeidet med å utarbeide nye turnuser etter den nye avtalen, med sikte på ny søknad til Arbeidstilsynet og iverksettelse i begynnelsen av juni 2010.

For hovedtillitsvalgte i Fagforbundet var avtalen en bedre løsning enn et utfall der arbeidsgiver eventuelt hadde pålagt flere helgevakter. Ansatte kan etter den nye avtalen arbeide færre helger enn hva som var tradisjonell ordning for mange (tidligere hver tredje helg). Etter avtalen kan de arbeide hver fjerde helg, med noen tilpasninger, men del av avtalen er også periodevis utvidelse av arbeidstiden, det vil si 13-timersvaktene. Kompromisset er også kjennetegnet av bestemmelser om frivillighet fra de ansattes side når det gjelder 13-timersvaktene. Bytteforholdet her er at ansatte kan velge bort 13-timersvakter, men da er konsekvensen hyppigere helgefrequens, det vil si hver tredje uke, mot hver fjerde blant de som aksepterer langvaktene. Arbeidsgiver har fått en turnusavtale der 13-timersvakter inngår (noe staten ikke har fått til i barneverninstitusjonene). Tillitsvalgte har i avtalen fått med at alle timene i 13-timersvaktene avlønnes etter vaktens totale lengde. For tillitsvalgte gir avtalen dessuten bedre kontroll når det gjelder kortvaktene, og det er tatt forbehold, blant annet om HMS, evaluering, og godkjenning

³³ Halden kommune: ”Avtale mellom Hovedtillitsvalgte helse og omsorg og Kommunalavdeling helse og omsorg”, 15.02.2010.

³⁴ Tillitsvalgte fra Sykepleierforbundet viste tidligere til at kommunen risikerte å miste sykepleiere på grunn av arbeidstidsordningen. Det ble også uttrykt forståelse for situasjonen til ansatte med uønsket deltid, som ”har jaget vakter og ofte jobbet helger for å ha en lønn å leve av”. Samtidig pekes det på at ”det kan hende man må jobbe mer helg, men da må det være frivillig”. Det ble lagt til at mens man ønsket faste stillinger med vanlig arbeidstid, kunne det også finnes løsninger med å lage frivillige turnusavtaler, og at kanskje ville flere oftere jobbe helg om man fikk bedre betalt for det (jf. Kommunal Rapport 8.10.2009). Det har ikke vært rom for å kontakte NFS innenfor rammene av arbeidet med denne rapporten, men tilgjengelig informasjon viser at NFS etter hvert i praksis så seg nødt til å godta den nye avtalen. Jf. Halden Arbeiderblad 24. mars 2010: ”Norsk Sykepleierforbund ser seg nødt til å akseptere 13-timersvakter i Halden kommunes forslag til ny turnusavtale. (-) Det ble holdt et medlemsmøte 4. mars for å høre medlemmenes mening angående Halden kommunes forslag om arbeid hver fjerde helg mot bruk av 13-timersvakter. (-) ”Tilbakemeldingene fra medlemmene var tydelige. Nåværende arbeidstidsordning der sykepleierne jobber fem av 12 helger og mange 9-timersvakter, oppleves som svært belastende. Våre medlemmer opplever derfor ikke å ha noe reelt valg, når det gjelder Halden kommunes forslag til ny turnus. NSF ser seg derfor nødt til å akseptere arbeidsgivers krav om å innføre 13-timersvakter for sykepleiere i kommunens helsetjeneste.” (ha-halden.no, 27.4.2010)

fra Arbeidstilsynet. Tilsynet legger i sin godkjenningsspraksis vekt på hvorvidt partene er enige i avvikene fra arbeidsmiljøloven.

”Striden om tiden” (jf. Isidorsson 2001) dreier seg også om ”trade-offs” når det gjelder arbeidstid innen pleie og omsorgsarbeid i kommunal sektor. Også her er de nye byttene om arbeidstid ofte omstridte og kompliserte.

8 Tariffrevisjonen 2010

Fremstillingen ovenfor viser i sum at regulering av arbeidstidsordninger med periodevis særlig utvidet arbeidstid har vært omstridt i både privat og offentlig sektor. Partene i bygg og anlegg og i det statlige barnevernet kom ikke frem til løsninger gjennom ordinære forhandlinger. Dommene i Arbeidsretten medførte at den godkjenningsspraksisen LO og Fellesforbundet hadde lagt til grunn, var tariffstridig, og staten ble frikjent i saken om kompensasjon for beredskapsvakter i barnevernet. Heller ikke dette løste flokene. Tariffoppgjøret 2010 var et hovedoppgjør, med revisjon av tariffavtalene. Det innebar også en mulighet for partene til å forhandle om regulering av arbeidstidsordninger. I hvilken grad skjedde det?

8.1 Rotasjonsordningene – Fellesforbundet og Norsk Industri

Den fortsatte uenigheten om rotasjonsordningene i privat sektor ble tema under tariffrevisjonen i lønnsoppgjøret våren 2010. Etter dommen i Arbeidsretten hadde de seks forbundene som var omfattet av LOs rammeavtale hatt møter høsten 2009, men de hadde ikke klart å bli enige om en ny avtale. Det var videre satt ned et utvalgsarbeid i regi av Fellesforbundet og Norsk Industri høsten 2009, men heller ikke her hadde man oppnådd enighet om hvordan rotasjonsordningene skulle håndteres. Begge parter anså saken som så komplisert at den ikke kunne løses ved utvalgsarbeid, men siden begge parter også mente at den måtte løses, var det naturlig at partene søkte en forhandlingsløsning.

Blant kravene fra Norsk Industri ved inngangen til tariffrevisjonen 2010 inngikk krav om utvidelse av tidsrommet for ordinær arbeidstid i Verkstedsoverenskomsten, samt flere andre punkter som også dreide seg om arbeidstid. Innarbeidingsordninger/rotasjonsordninger ble i forhandlingskravene til Norsk Industri omtalt slik:

”Det vises til utvalgsarbeidet mellom Norsk Industri og Fellesforbundet. Norsk Industri foreslår at dette arbeidet videreføres i forhandlingene med det siktemål å komme frem til en avtale. Vi har forventning om at en slik avtale vil fastsette klare, forutsigbare og økonomisk forsvarlige rammer. Slik at bedriftene raskt kan få behandlet, godkjent og etablert ordninger for sin drift i henhold til tariffavtale” (Norsk Industri 2010:3).

Omtale av rotasjonsordningene inngikk også som et eget punkt i kravene fra Fellesforbundet:

”Gode og forutsigbare arbeidstidsordninger er en viktig rammebetingelse for virksomhetene og for de ansatte. Arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd gir fagforeninger med innstillingsrett anledning til å inngå tariffavtaler for arbeidstid ut over rammene i arbeidsmiljølovens kapittel 10. Bruken av innstillingsretten er på vegne av forbundene koordinert av LO. Dette tar gjennom forbundsavtalen sikte på å gi likebehandling av medlemmer og bedrifter innenfor forsvarlige HMS-kriterier og ivareta arbeidsmiljølovens krav om kompenserende hvileperioder eller annet passende vern når den daglige og ukentlige arbeidstiden fravikes.

Det siste året har vært preget av stor uro og konfrontasjon rundt spørsmålet om innarbeidingsordninger. Denne situasjonen kan ikke vedvare. Ved årets tariffrevisjon må det etableres et rammeverk for denne type arbeidstidsordninger som sikrer berørte medlemmer mest mulig sammenhengende fritidsløsninger for å ivareta deres familiære og velferdsmessige behov.

Vi viser til utvalgsarbeidet mellom Fellesforbundet og Norsk Industri om innarbeidingsordninger. På bakgrunn av dette og overstående foreslår Fellesforbundet at dette arbeidet videreføres i tariffoppgjøret 2010 med målsetting om en avtale” (Fellesforbundet 2010:2).

Etter at forhandlingene kom i gang, nedsatte partene et underutvalg som tok opp rotasjonsordningene. Utvalget diskuterte mulighetene for å bli enige om en rammeavtale. Det var i utgangspunktet usikkert om Fellesforbundet ville ta en eventuell avtale inn i tariffavtalen. Fra Fellesforbundets side var utfordringen å finne en løsning på hvordan man skulle få 14-21-rotasjon til å ”gå opp” uten bruk av ferie. Utvidelse av den daglige arbeidstiden ble ikke sett som noen løsning. LOs posisjon er at en eventuell utvidelse av daglig arbeidstid til 13 timer er uaktuelt, og at tolv timer her er en absolutt grense. NHOs posisjon var, som tidligere, å bruke av ferien. NHO godkjente fortsatt ikke kravet fra forbundene om gjennomsnittlig arbeidstid på 33,6 timer. Spørsmålet var fortsatt hvilke elementer som skulle til for at ordningene skulle ”gå i 0”, slik at arbeidstakerne ikke ble skyldig tid og måtte bruke av ferien. Et mulig kompromiss kunne være at de ansatte fikk mer betalt pause, eventuelt at noe ferietid ble brukt. Det kunne også tenkes andre praktiske justeringer som ikke gikk på tvers av partenes prinsipielle posisjoner.

Forhandlingene mellom Fellesforbundet og Norsk Industri ble på begge sider beskrevet som vanskelige, men på overtid ble partene til slutt enige om Riksmeklingsmannens forslag. Her inngikk også resultatene fra underutvalgets forhandlinger om innarbeidingsordningene. Forslaget til rammeavtale om innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid utover 10,5 timer

utgjør hele fire sider av meklingsutkastet, som totalt var på 15 sider. Ifølge rammeavtalen tillates daglig arbeidstid på inntil tolv timer i godkjente ordninger. Oppholdsperioden kan være på inntil 15 dager, det kan maksimalt arbeides tolv timers dag i 14 av dem. Partene var enige i at rammeavtalen skulle tas inn i Verkstedsoverenskomstens bilag 11 (om 12-9-rotasjon).

Rammeavtalen er uttrykk for et fremforhandlet kompromiss. Sett i tilbakeblikk er én vurdering at ut fra de prinsipielle utgangsposisjonene er det Fellesforbundet som har måttet strekke seg lengst. Det fremgår at mye av forhandlingene har dreid seg om hvordan man skulle få ordningene til å ”gå opp” uten bruk av ferie, og uten at ansatte skulle ”skylde” arbeidstid etter rotasjonsperiodene. Hensynet til HMS har også veid sterkt. En annen vurdering er at forbundet med rammeavtalen har fått utvidet styringsrett, jamfør blant annet bestemmelsene om pauser og ekstra tidskompensasjon.

Rammeavtalen inneholder flere elementer som anbefales brukt i lokale avtaler, dels for å sikre arbeidstakerne mest mulig sammenhengende fritidsløsninger, dels for å få til ordninger som er hensiktsmessige (pkt. 7). Blant punktene inngår at det kan benyttes av ferie på hver rotasjon, men at det ikke er anledning til å forskuttere ferie fra påfølgende ferieår. Det åpnes også for sporadisk arbeid i friperiodene for innarbeiding av manglende tid, selv om arbeidsgiver som hovedregel ikke skal pålegge slikt arbeid.

Også arbeidsgiver måtte gi noe. Som del av rammeavtalen ble det lagt inn en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i rotasjonsordninger med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer. Dette bidrar også noe til at rotasjonene lettere går opp.

Det gis videre anledning til å innarbeide eventuell minustid etter nærmere avtale, og i henhold til HMS-krav i arbeidsmiljøloven.

Blant punktene er også en henvisning til at det er anledning til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om avspasering av manglende timer tilsvarende godtgjøringen for bevegelige hellig- og høytidsdager. Videre nevnes det at tid til kursing og opplæring som legges i friperioden etter nærmere avtale kan brukes for avregning av eventuelt skyldig tid. Det er også lagt begrensninger på overføring av eventuell minustid mellom avregningsperiodene (maksimalt 37,5 timer).

Partene har vært innstilt på å finne elementer som kan gjøre at arbeidstakerne er sikret stillingsbrøk og lønn. Likevel er det behov for ytterligere konkretisering av hvordan lokale avtaler om forskjellige rotasjonsordninger kan se ut. Rammeavtalen viser her til at det skal nedsettes et partssammensatt utvalg som skal utvikle illustrerende eksempler. Tidligere hadde Fellesforbundet selv laget disse oppsettene, som inneholdt kriteriene forbundet tidligere satte som krav. Til protokollen presisterte Fellesforbundet også at rammeavtalen ikke grep inn i LOs rett til å avgjøre ”hvor og i hvilke sammenhenger slike ordninger godkjennes, eller LOs rett til å stille særskilte

HMS- og velferdsmessige vilkår for godkjenningen” (s. 13, jf. ellers s. 13-14 for nærmere omtale av elementene i rammeavtalen).

Et annet forbehold, som nok har vært prinsipielt viktig for forbundet (jf. kapittel 8 nedenfor), er at det forutsettes at ordningene rammeavtalen beskriver bare skal gjøres gjeldende for store anlegg, at den dreier seg om ordninger for reisepersonell med overnatting utenfor hjemmet, og at ordningene er tidsavgrenset (s. 10).³⁵ Ordningene er knyttet til varigheten av bestemte prosjekter eller oppdrag, og godkjenning gjelder for maksimalt ett år av gangen. Slik sett er det fortsatt sentral kontroll når det gjelder de mest ekstreme rotasjonsordningene.

Resultatet av denne delen av tariffrevisjonen 2010 ble altså at ordningen med at Fellesforbundet/LO kan bruke arbeidsmiljølovens § 10-12, (4) for å godkjenne arbeidstidsordninger som faller utenfor grensene i arbeidsmiljøloven, nå har en fremforhandlet avtale med Norsk Industri/NHO som ramme for hvordan slik godkjenning skal praktiseres. Mens LO og forbundene tidligere hadde definert sin egen rammeavtale, og egne kriterier for godkjenning, var rammeavtalen i meklingsutkastet uttrykk for et kompromiss. Ut fra arbeidsmiljøloven er det bare arbeidstakerorganisasjoner (”Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven”) som kan avtale avvik fra de aktuelle bestemmelsene i loven, ikke arbeidsgiverforeninger. De sentrale avtalene spiller imidlertid en rolle også her. Ifølge hovedavtalen LO-NHO er det ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte kontakt med en annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.³⁶ Partene kan etter Hovedavtalen bistå lokalt, men altså ikke være part uten at det er i forståelse med den andre parten. Dette var tidligere et mer uklart terreng i forbindelse med behandlingen av lokale søknader om rotasjonsordninger. Gjennom rammeavtalen, der LO og NHO er parter, finnes det nå prosedyrebestemmelser som skal følges. Fra Norsk Industris side er det vist til at dette skaper større ryddighet. Rotasjonene med særlig utvidet arbeidstid i oppholdsperiodene avviker ikke bare fra arbeidsmiljøloven, de avviker også fra tariffavtalen. Rammeavtalen åpner for avvik, men Norsk Industri har som part i ramme-

³⁵ Her har partene en felles interesse når det gjelder å unngå konkurransevridning, jf. forholdet til stasjonær drift og lokal arbeidskraft. Formuleringene om hvor ordningene skal gjøres gjeldende er skjerpet i den nye rammeavtalen.

³⁶ Hovedavtalen 2010-2013 LO-NHO, § 2-3 nr 3.

avtalen en kontrollmulighet, i og med at spørsmålene ikke kan løses direkte med Norsk Industris medlemsbedrifter.³⁷

Begge parter ønsket sterkt en løsning når det gjaldt rotasjonsordningene. Partene var også under press – Norsk Industri fra medlemsbedriftene, Fellesforbundet fra medlemmene. Kostnadsrelaterte problemstillinger innebar også at en rammeavtale som innebar forutsigbarhet for bedriftene ble sett som nødvendig. Hadde man ikke kommet frem til en avtale, kunne det fått betydelige økonomiske konsekvenser for virksomhetene i forbindelse med anbudskonkurranser, der en rekke internasjonale leverandører deltar. At det var mulig å komme frem til en avtale begge parter kunne godta, har også sammenheng med at partene er vant med å løse konflikter, også prinsipielle konflikter, gjennom forhandlinger – selv om det nok også vil være grunnlag for tautrekking når det partssammensatte utvalget skal lage oppsett med konkrete illustrasjoner på hvordan lokale protokoller om ulike rotasjonsordninger kan se ut. Det virket nok også forpliktende, og la føringer på forhandlingene, at begge parter på forhånd så sterkt hadde gått ut og gitt uttrykk for at det måtte finnes frem til en forhandlingsløsning.

8.2 Det statlige barnevernet

Arbeidstidstema spilte ikke noen sentral rolle i oppgjøret i staten, spørsmål om turnus med 13-timersvakter i det statlige barnevernet ble heller ikke tatt opp.

8.3 Kommunal sektor

Arbeidstid var heller ikke sentralt tema i oppgjøret i KS-området. Det gjaldt også spørsmål om arbeidsidsordninger med periodevis utvidet arbeidstid.

³⁷ Hovedavtalens § 2-3 om forhandlinger illustrerer én interessant side ved forholdet mellom desentralisering og sentralisering i den norske forhandlingsmodellen.

9 Avslutning

Det norske arbeidstidsregimet kan generelt beskrives som fleksibelt, med relativt stort rom for desentralisering hva gjelder arbeidstid. Når det gjelder arbeidstidsordninger med særlig utvidet arbeidstid, har fremstillingen ovenfor vist at det også på noen områder dreier seg om et sentralisert reguleringsystem.

Det økte presset på tariffavtalenes bestemmelser om arbeidstid som ble registrert i tidligere undersøkelser, har vedvart (Nicolaisen og Olberg 2002). Dette gjelder både arbeidstidens lengde og plassering, og bestemmelsene om kompensasjon. I forbundene har det de siste ti årene blitt registrert press for å øke den daglige arbeidstiden, og for å få til alternative arbeidstidsordninger.

Det er et nytt utviklingstrekk at antallet søknader om rotasjonsordninger har økt. Videre er det et nytt utviklingstrekk at ordninger som tidligere i hovedsak ble brukt offshore i større grad ønskes brukt for landbaserte virksomheter. Det er i forbundene også registrert tegn på at rotasjonsordninger søkes brukt innen andre virksomheter enn baseanlegg, og i andre faser enn selve anleggsfasen.

Mens den mest vanlige rotasjonsordningen tidligere var 12-9-rotasjon, finnes det i dag flere forskjellige rotasjonsordninger, flere av dem med lange arbeidsperioder. 14-21-rotasjon er i dag en ordning som er i omfattende bruk. Også andre varianter finnes.

Rotasjonsordningene er blitt mer konfliktfylte, og konfliktene går langs flere dimensjoner. Forbundene vurderer fortsatt forskjellige rotasjonsordninger ulikt. Nye arbeidstidsordninger med periodevis utvidet arbeidstid kan være konkurransevridende. Spørsmål om arbeidstidsordninger kan føre til at virksomheter mister ansatte, nye stridigheter om alternative arbeidstidsordninger også kan føre til at arbeidstakerorganisasjoner kan miste medlemmer.

Samlet sett er bildet broket, men situasjonen rundt rotasjonsordningene i bygg og anlegg er mer avklart med rammeavtalen som ble fremforhandlet under tariffrevisjonen 2010. Når det gjelder bygg og anlegg legger LO fortsatt til grunn at rotasjonsordningene i utgangspunktet var ment for anleggsarbeid som i avgrensede perioder gjorde pendling nødvendig. LO vil fortsatt være opptatt av at disse ordningene ikke sprer seg til nye områder. Rammeavtalen om innarbeidingsordninger inneholder formuleringer om slike hensyn.

9.1 Omfang og oversikt

Innen privat sektor har rotasjonsordninger godkjent av LO i tilknytning til bygg- og anleggsvirksomhet utgjort et betydelig antall, og vært økende siden systematisk registrering startet i 2004. Antallet godkjente søknader totalt for alle forbund innen bygg og anlegg i 2009 var 632 godkjenninger, 256 av dem med nattarbeid. Dette dreide seg om 14 forskjellige innarbeidingsordninger. Totalt for alle LO-forbund og alle LO-godkjente ordninger dreide det seg om 650 godkjenninger, 273 med nattarbeid. Dette omfattet totalt 31 ulike ordninger.³⁸ Dette er søknader som er godkjent i henhold til arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser i § 10-12 (4). I tillegg kommer rotasjonsordningene med daglig utvidet arbeidstid på inntil ti timer, som kan godkjennes lokalt.

I det statlige barnevernet er 15 navngitte institusjoner omfattet av langturnusavtalen. Medleveravtalen omfatter én institusjon. Det finnes også et relativt lite antall spesialteam som har særlig utvidet arbeidstid i henhold til egne særavtaler, som MST.

I kommunene dreier det seg også om et fåtall, som regel i forbindelse med forsøksprosjekter. Kommunal Rapport har i en oversikt rapportert om 14 kommuner, et anslag kan være mellom 14 og 20 kommuner.

Det finnes god oversikt over dispensasjonene som LO har gitt når det gjelder rotasjonsordningene i forbindelse med bygge- og anleggsprosjektene i privat sektor. Når det gjelder offentlig sektor dekker oversiktslistene til LOs forhandlingsavdeling bare ett av FOs avtaleområder, med 16 godkjenninger innen KS-området (et par av dem er private virksomheter).

Bufdir foretar stikkprøver blant de statlige barneverninstitusjonene og legger til grunn at der det ikke foreligger særavtaler, arbeides det tradisjonell turnus i henhold til lov- og avtaleverk. Det er ikke gjennomført mer omfattende kartlegging siden studien til Pettersen og Olberg i 2006. Denne undersøkelsen viste at om lag halvparten av institusjonene (private og statlige sett samlet) brukte langvakter som gikk over ett døgn.³⁹

³⁸ Kilde: Oversikt over LO-godkjente innarbeidingsordninger etter AML § 10-12 (4) for året 2009. Forhandlingsavdelingen, LO.

³⁹ Arbeidstidsordninger i statlig sektor dreier seg om langt flere områder enn de statlige barneverninstitusjonene. Her inngår blant annet kystverket, trafikkstasjonene, politiet, kriminalomsorgen, osv. Problematikk rundt periodevis utvidet arbeidstid berører, som nevnt, også kommunal sektor (pleie og omsorg), og Spekter-området (helse) med sykehusene, m.m.

9.2 Forhandlingsløsning med reguleringsendringer i industrien

Fellesforbundet og Norsk Industri kom frem til en forhandlingsløsning når det gjaldt en toårig rammeavtale om rotasjonsordningene i industrien. Avtalen er uttrykk for et kompromiss, der begge parter måtte gi noe. Rammeavtalen inneholder videre HMS-forbehold og forbehold om evaluering. Avtalen innebærer også en mer prinsipiell endring, i og med at partene har inngått en avtale om hvordan LO/Fellesforbundet skal håndheve den retten LO har til å godkjenne ordninger som avviker fra arbeidsmiljøloven (jf. § 10-12 nr. 4).

Hvor viktig regnes denne endringen? Etter arbeidsmiljøloven er det bare arbeidstakerorganisasjoner som har godkjenningsrett.⁴⁰ ”Innstillingsrett” betyr her ikke at fagforeningene ”innstiller”; de bestemmer. I loven er dette formulert som godkjenning av tariffavtale som fraviker bestemmelsene i loven. Når det gjelder rotasjonsordningene har dette dreid seg om lokale avtaler mellom bedrifter og klubber. Arbeidsgiver sentralt har tidligere ikke vært involvert. Dette er nå endret, ikke i loven, men i VO gjennom rammeavtalens bestemmelser om hvordan godkjenningsretten skal brukes og hvordan eventuell uenighet skal håndteres. Det er fortsatt Fellesforbundet og LO som skal konkludere, men partene sentralt har gjennom forhandlinger inngått et kompromiss om hvordan godkjenningsretten skal brukes.

Det er fremdeles lokale avtaler om arbeidstidsordninger som skal vurderes godkjent. Fellesforbundet er avtaleforpliktet til å godkjenne de lokale avtalene som tilfredsstillende kriteriene i rammeavtalen.

Hvis Fellesforbundet skulle velge å ikke godkjenne en søknad som er i henhold til rammeavtalen, vil det eventuelt oppstå som en problemstilling om dette er brudd på tariffavtalen, og dermed tariffstridig. Fellesforbundet kan fortsatt avslå en eventuell søknad, men begrunnelsen må i så fall tuftes på HMS-forbeholdene i rammeavtalen.

9.3 Fortsatt uavklart i det statlige barnevernet

Mens partene i industrien kom frem til en forhandlingsløsning gjennom meklingen i tariffrevisjonen 2010, virker situasjonen i det statlige tariffområdet foreløpig mer fastlåst når det gjelder vakter med utvidet arbeidstid i barneverninstitusjonene. Dommen i arbeidsrettsaken LO Stat anla mot Staten, pekte på to mulige løsninger. Den ene dreide seg om at partene henvendte seg til Statens lønnsutvalg. Den andre var at det ble opprettet en særavtale. Begge deler forutsetter at partene er enige. Det er foreløpig ikke

⁴⁰ Innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven er her brukt som avgrensning – dvs arbeidsgiverforeninger og fagforeninger av en viss størrelse har rett til å innstille forslag om medlemmer til Arbeidsretten, fagforeninger må omfatte minst 10 000 medlemmer), i praksis hovedsammenslutninger (jf. AML §10-12,4-6. ledd).

kommet til enighet, noe som innebærer et tredje utfall. Det er at arbeidstiden fortsatt reguleres etter Hovedtariffavtalen i staten i de tilfellene institusjonene ikke kommer inn under godkjente særavtaler. Som nevnt tidligere er det ikke mange institusjoner dette dreier seg om, samtidig som Bufdir viser til at mange institusjoner har behov for en særavtale om 13-timersvakter. Problemstillinger knyttet til arbeidstid var imidlertid ikke noe sentralt tema i det statlige tariffoppgjøret våren 2010. Det gjaldt for både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Det er en interessant kontrast at i motsetning til partene i privat sektor, har partene i staten gjennom flere år ikke klart å enes om forhandlingsløsninger når det gjelder regulering av 13-timersvakter. Bufdir bruker da heller ikke de muligheter som ligger i lov og avtale når det gjelder å søke godkjenning av avvikende arbeidstidsordninger. I staten har man foreløpig fått et utfall uten tilsvarende kompromisser som dem man har gått inn på når det gjelder rotasjonsordningene innen bygg og anlegg. Det kan ha flere forklaringer.

Søknader etter unntaksbestemmelsene i lov og tariffavtale gir forbundene sentralt oversikt og kontroll over enkeltsøknader, når det er konkrete ordninger ved navngitte virksomheter som behandles. Slik oversikt har LO/forbundene når det gjelder anleggsprosjektene med rotasjoner i privat sektor.

LO Stat og forbundene er i en annen situasjon når det gjelder å gå inn på en generell særavtale, både fordi det dreier seg om ordinær drift, og fordi nedslagsfeltet for denne typen særavtaler i prinsippet er omfattende. Fra Bufdirs side er det gitt uttrykk for at søknadsprosedyren om unntak fra AML ved bruk av godkjenningsretten er uegnet, og at prosedyren er for tungvint (når det gjelder rotasjonsordningene er det imidlertid fagforeningene/LO sentralt som er blitt belastet med byråkrati, ikke arbeidsgiver). Behovet for en sentral særavtale er også begrunnet med at staten er én arbeidsgiver, som omfatter en rekke forskjellige barneverninstitusjoner. Videre er heller ikke partene enige når det gjelder kompensasjon for 13-timersvakter.

I privat sektor fant man frem til pragmatiske løsninger i løpet av tariffrevisjonen 2010. I det statlige barnevernet ligger det an til fortsatt tautrekking, og – foreløpig – arbeidstidsordninger som ikke avviker fra reguleringen i lov og avtale.⁴¹

⁴¹ Kompromisset om ny arbeidstidsavtale i Halden kommune (jf. 7.4 ovenfor) er som rammeavtalen i industrien uttrykk for en forhandlingsløsning. Avtalen ble inngått med hovedtillitsvalgte i kommunen, ikke de lokalt tillitsvalgte ved enhetene. Godkjenningsinstans her er Arbeidstilsynet. For hovedtillitsvalgte i Fagforbundet var avtalen en bedre løsning enn et utfall der arbeidsgiver eventuelt hadde pålagt flere helgevakter. Ansatte kan etter den nye avtalen arbeide færre helger enn hva som var tradisjonell ordning for mange (tidligere hver tredje helg). Etter avtalen kan de arbeide hver fjerde

9.4 Forskjeller og likheter – tidsavgrensede ordninger og ordninger for ordinær drift

Det er flere forskjeller mellom ordningene som har omfattet anleggsprosjekter i privat sektor og forsøksordningene i offentlig sektor. I privat sektor har det dreid seg om tidsavgrensede prosjekter som har gjort det nødvendig med pendling. I offentlig sektor dreier det seg om ønske om å bruke langvakter i ordinær drift.

I privat sektor registrerer LO og forbundene samtidig et press for at ordningene i noen situasjoner også skal kunne brukes i stasjonær drift.

I offentlig sektor er utfordringene innen pleie og omsorg på noen vis mer omfattende. For de statlige barneverninstitusjonene er langvakter på inntil 13 timer fremstilt som noe alle institusjonene kan ha behov for.

Det er også forskjeller og likheter med hensyn til hvilke lov- og avtalebestemmelser som brukes. Både Feriebilaget 2000 om fleksibilitet (VO, FOB) og HTA § 7-9 gir de sentrale partene gjensidig full kontroll når det gjelder godkjenning. Begge er lite brukt. LO/forbundenes godkjenning etter AML 10-12, 4 brukes, og ble forhandlingstema under tariffrevisjonen våren 2010. I offentlig sektor ble LO Stats intensjon om en liknende ordning for barneverninstitusjonene i Bufetat sanksjonert av Bufdir, som ikke ønsket at institusjonene skulle bruke denne typen søkemuligheter (AML § 10-12, 4) når det gjelder ordninger som avviker fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Hva som skjer i kommunene, er mer uklart. Inntrykket er at de noe oftere henvender seg til Arbeidstilsynet når det gjelder søknader om godkjenning av de mest avvikende ordninger. Noen av dem er imidlertid behandlet av LO etter arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelse (§10-12-4), som et par av forsøksordningene i Bergen kommune. Innenfor FO-området godkjente LO i alt 16 slike søknader i 2009.⁴²

Oppnås ikke enighet, går man tilbake til regulering etter arbeidsmiljøloven og tariffavtale. I privat sektor var det i første omgang Fellesforbundet som gjorde dette, i det statlige barnevernet var det arbeidsgiver. I slike situa-

helg, med noen tilpasninger, men del av avtalen er også periodevis utvidelse av arbeidstiden, det vil si 13-timersvaktene. Kompromisset er også kjennetegnet av bestemmelser om frivillighet fra de ansattes side når det gjelder 13-timersvaktene. Bytteforholdet her er at ansatte kan velge bort 13-timersvakter, men da er konsekvensen hyppigere helgefrequens, det vil si hver tredje uke, mot hver fjerde blant de som aksepterer langvaktene. Arbeidsgiver har fått en turnusavtale som dekker behovet for personell på helg, der 13-timersvakter inngår (noe staten ikke har fått til i barneverninstitusjonene). Tillitsvalgte har med avtalen fått med at alle timene i 13-timersvaktene betales fullt ut, uten avkorting for to timer hvilende vakt. For tillitsvalgte gir avtalen dessuten bedre kontroll når det gjelder kortvaktene, og det er tatt forbehold, blant annet om HMS, evaluering, og godkjenning fra Arbeidstilsynet.

⁴² De fleste fra kommuner, et par av dem var søknader fra private virksomheter.

sjoner har det vært liten interesse for å benytte alternative muligheter til å søke godkjenning for avvikende arbeidstidsordninger. Organisasjonene og virksomhetene har likevel vært under press med hensyn til at grupper blant medlemmer og ansatte har foretrukket andre løsninger.

9.5 Utvidet arbeidstid og helse

I de relativt få enkeltstudiene som er diskutert ovenfor, er arbeidstidsordningene stort sett vurdert positivt av arbeidstakerne som hadde dem. Dette gjelder også egenopplevde helseeffekter. Trolig kompenserer friperiodene for de utvidete arbeidsperiodene, men det foreligger ikke mye kunnskap om dette.

Det finnes forskning om arbeidstid og medisinsk helse, der undersøkelsene bygger på objektive helseindikatorer og risikofaktorer. Her er det dokumentert negative sammenhenger med hensyn til sikkerhet og ulykkesrisiko ved lange arbeidsøkter, og betydelig økt risiko etter tolv timer. Det finnes begrenset dokumentasjon, men det er registrert noe økt risiko for hjerte- og karsykdommer (jf. STAMI 2008). Det foreligger igjen lite dokumentasjon om hvordan friperiodene innvirker på medisinsk helse, likeledes når det gjelder betydningen av hviletiden og den passive arbeidstiden som inngår i langvakter og langturnus innen pleie- og omsorgsarbeid. Det finnes dessuten for lite kunnskap om sammenhenger mellom periodevis særlig utvidet arbeidstid og helse for arbeidstakere som går i slike ordninger over lengre tidsrom.

LO har i sin godkjenningspraksis lagt til grunn en øvre grense på inntil tolv timer daglig arbeidstid for rotasjonsordningene, og vil følge eventuell rapportering om negative helseeffekter nøye. Som nevnt er den eventuelt kompenserende effekten av friperiodene i rotasjoner og langturnuser lite undersøkt. Ordninger med utvidet arbeidstid innen pleie og omsorg er annerledes enn arbeidsperiodene i rotasjonsordningene, da det kan inngå hviletid eller beredskapsvakt i langvaktene. Men også her trengs mer kunnskap om helseeffekter. Studier av utvidet arbeidstid og helse bør også undersøke seleksjonsmekanismer, og i hvilken grad det er reell valgfrihet for arbeidstakerne når det gjelder å arbeide utvidet tid. Nylig oppstartede forskningsprosjekter vil kunne gi bedre datagrunnlag enn det som hittil finnes.⁴³

⁴³ Et nyere forskningsprosjekt i regi av IRIS i samarbeid med Universitetet i Bergen tar for seg skiftarbeid og helse i den norske oljeindustrien. Her inngår undersøkelser av erfaringene til både land- og offshoreansatte. Prosjektet undersøker også forholdet mellom arbeid og privatliv.

9.6 Utfordringer – fellesinteresser og særinteresser

Ordninger med særlig utvidet arbeidstid bryter med så godt som alle kriteriene for normalarbeidsdagen, slik normalarbeidsdagen tradisjonelt har blitt definert. Det gjelder både innarbeidingsordninger og turnuser med langvakter. Det gjelder om ordningene brukes i avgrensede anleggsperioder for å løse oppgaver der det er nødvendig å bruke reisepersonell som pendler, og i situasjoner der man ønsker å bruke ordningene i ordinær drift.

For det første brytes forutsetninger om arbeidstidens lengde. Normalarbeidsdagen avgrenses, på litt forskjellige måter, til om lag 7,5 timer daglig arbeidstid i tariffavtaler, opp til ni timer i arbeidsmiljøoven. Arbeidstiden i rotasjonsordninger kan i noen tilfeller være på inntil tolv timer. Avvikende turnuser kan ha hatt langvakter med både 13 og 14 timer, hviletiden inkludert. Når det gjelder arbeidstidens lengde dreier det seg ikke om en utvidelse av den totale arbeidstiden over året eller en lengre periode. Arbeidstiden gjennomsnittsberegnes slik at det er i bestemte perioder det arbeides mye, enten det dreier seg om oppholdsperioden i rotasjonsordninger eller langvakter i turnuser. Her har diskusjonen, og uenigheten, også dreid seg om en gjennomsnittlig reduksjon av den ukentlige arbeidstiden, altså den totale arbeidstiden.

For det andre brytes forutsetningene om arbeidstidens plassering. I lov og avtaler er det forutsetninger om en normalarbeidstid som, på litt ulike måter, er plassert som dagtid på virkedager. Mange avvikende ordninger foregår også om ettermiddagen og på kveldstid. Forutsetningen om arbeidstidens plassering innenfor normalarbeidsdagen er den som i størst grad er utsatt for press med de avvikende arbeidstidsordningene. Normalarbeidsdagen har som en av målsettingene at arbeidstakerne skal ha tid til sosial tid, familietid og hvile. Arbeidstakerne har lite av det når de arbeider utvidet tid. Men de har langt mer slik tid i friperiodene.

For det tredje bryter disse avvikende arbeidstidsordningene, på litt forskjellig vis, med måten avvikene fra normalarbeidsdagen vanligvis er blitt kompensert på. Tradisjonelt har dette vært ulike former for tillegg for ubekvem arbeidstid. Når avvikene ikke har vært regnet som forutsigbare, har de blitt kompensert med tillegg for pålagt overtid. I noen av ordningene med utvidet arbeidstid kompenseres det med et årlig kronebeløp (jf. langturnusavtalen og MST-avtalen), og den ekstra tiden regnes ikke som overtid. Når det gjelder normalarbeidsdagens forutsetninger om kompensasjon for avvikene fra normalarbeidsdagen i form av tid, er bildet også uklart. Her krysses også spenninger og motsetninger som gjelder de foregående forutsetningene. LO/Fellesforbundet forutsatte redusert totalarbeidstid (i snitt 33,6 timer per uke) for de mest ekstreme rotasjonsordningene, men fikk ikke gjennomslag hos NHO og Norsk Industri. De utvidete friperiodene er en kompensasjon for de utvidete arbeidsperiodene, blant annet når det gjelder tillegg for ubekvem arbeidstid. De skal også kompensere for belastningene

ved de lange arbeidstidene. Ansatte rapporterer at de er tilfreds med friperiodene også når det gjelder mulighetene til hvile og å ”ta seg inn” helsemessig, men det foreligger lite objektiv kunnskap om hva slags helseeffekter ordninger med periodevis utvidet arbeidstid har over lengre tid.

For det fjerde har sentralt reguleringsnivå blitt regnet som et kjennetegn ved normalarbeidsdagen. Denne forutsetningen for normalarbeidsdagen brytes imidlertid ikke med dagens bruk av de avvikende rotasjonsordningene eller langvaktordningene. Det gjelder i den grad man har oversikt over praktiseringen av slike ordninger. Arbeidstidsordninger som avviker blir behandlet for eventuell godkjenning i henhold til arbeidsmiljøloven av Arbeidstilsynet, eller av fagforeninger som behandler søknader sentralt eller eventuelt delegerer beslutningen. Forutsetningen om sentralt reguleringsnivå har hittil ligget til grunn for godkjenning av de avvikende ordningene med periodevis særlig utvidet arbeidstid. Også dette er omstridt, samtidig utgjør reguleringsregimet her et felt med spenninger og ambivalens. Arbeidsgiversiden ønsker tradisjonelt desentralisering og lokale løsninger, og det har kommet kritikk av at ordninger med særlig utvidet arbeidstid må godkjennes i henhold til avtale med fagforeningene sentralt. Situasjonen er da samtidig slik at uten godkjenningene fra arbeidstakerorganisasjonene sentralt, ville man innenfor dagens lovverk ikke hatt særlig utvidet arbeidstid i rotasjonsordninger og langturnuser.

Forsøkene og ordningene med periodevis utvidet arbeidstid i både privat og offentlig sektor reiser problemstillinger om kompensasjon, hviletid, HMS, og om lengden på den daglige, ukentlige og totale arbeidstiden. ”Striden om tiden” dreier seg om vanskelige avveininger mellom arbeidstid og kompensasjon når det gjelder rotasjonsordninger i bygg- og anleggssektoren, men også om ”trade-offs” når det gjelder arbeidstid innen pleie- og omsorgsarbeid i kommunal sektor. Også her er de nye byttene om arbeidstid ofte omstridte og kompliserte. Vi vil trolig se flere av dem i tiden fremover.

På sentralt hold i arbeidstakerorganisasjonene blir det vist til at med fremveksten av et mer individrettet arbeids- og samfunnsliv, er det også mer naturlig at man får konflikter mellom medlemmer og forbundene sentralt om arbeidstidsordninger. Men det blir også vist til at mens individuelle arbeidstakere etterspør løsninger for seg, her og nå, har fagforbundene også andre oppgaver og fokus. Grupper blant medlemmene ønsker ordninger med periodevis utvidet arbeidstid. Argumentene for dem er også faglig begrunnet, som hensynet til stabilitet og kontinuitet for barn og unge i barnevernet, og – mer generelt – brukerne i pleie- og omsorgssektoren.⁴⁴ Noen

⁴⁴ Jf. også DN 10.5.201, gitt at vurderingene fra leder i Fagforbundets kompetansesenter i Telemark er korrekt sitert, vises det her til at unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven ikke åpner for den typen ordninger som småstillingsprosjektet i Skien var eksempel på: ”(-)

fagforbund, som FO, registrerer at også andre hensyn kan spille inn, blant annet lønn og muligheter til ekstraintekter i friperiodene.

På sentralt hold i arbeidstakerorganisasjonene vises det til at det også er ganske mange hensyn som medlemmene ikke ser. Skulle arbeidstakerorganisasjonene i reguleringen av arbeidstid ivareta alle individuelle hensyn, ville man etter hvert ikke hatt kollektive tariffavtaler. En hovedsammenslutning må legge til grunn en helhetlig tilnærming. Her inngår det også å legge til grunn hva som er medlemmenes interesser på sikt.

Gjennomgangen ovenfor har vist at det norske reguleringsystemet for arbeidstid på avgrensede områder utgjør et sentralisert reguleringsregime. Dette gjelder områder der arbeidstidsordningene går langt utover de grensene som er angitt i arbeidsmiljøloven. Både NHO og LO ønsker her sentral kontroll. Det gjelder blant annet normalsatser for ukentlig arbeidstid. NHO ønsker ikke at redusert normalarbeidstid skal bli innført ”nedenfra”. Også her er det en parallell. LO ønsker ikke at uregulert arbeidstidsfleksibilitet på tvers av normalarbeidsdagen skal bli innført ”nedenfra”. LO vil unngå at ordninger med særlig utvidet arbeidstid blir normalt tilstand, og påse at slike ordninger er innenfor forsvarlige HMS-grenser der de benyttes. LO har ut fra dette knyttet godkjenning av lange arbeidsperioder med utvidet arbeidstid til langpendling.

Fellesforbundet og Norsk Industri har også en felles interesse i å forsøke å unngå at arbeidstidsordninger skal føre til konkurransevridning mellom bedriftene. Det gjelder i forholdet mellom bedrifter med reisepersonell og lokale bedrifter, og det kan gjelde i forholdet mellom lokale bedrifter om noen av dem ønsker å benytte rotasjoner med utvidet arbeidstid i stasjonær drift.

I offentlig sektor stiller det seg på flere vis annerledes. I hovedsak dreier ønskene om vakter med særlig utvidet arbeidstid seg her ikke om ekstraordinære situasjoner, men om brukerinteresser og ordinær drift. I prinsippet er dermed bruksområdet for slike ordninger her langt større enn den avgrensede bruk som er avtalt for rotasjonsordningene i privat sektor. I offentlig sektor er også avtaleforholdene når det gjelder særavtaler mer uavklarte enn tilfellet er for rotasjonsordningene i bygg og anlegg.

– Unntak skal bygge på behov hos brukere, ikke ønsker hos de ansatte. Det er ikke vi som er vanskelige. Det er loven vi er opptatt av (-) (dn.no, 10.5.2010).

Litteratur

Amble, Nina (2008) *Evaluering av 3-3-turnus. Harstad kommune*. AFI-notat 2/2008. Oslo AFI.

Byrkjeland, Martin, Trond Haga, Kåre Hansen (2006) *Evaluering av arbeidstidsordningen 14/21 for personell ved landanleggene Hammerfest LNG og Ormen Lange*. IRIS-rapport 2006/187. Stavanger: IRIS.

Enehaug, Heidi, Bjørg Aase Sørensen, Aslaug Hetle (2006) *Sosiale, arbeidsmiljø- og helsemessige effekter av komprimert arbeidstid. Evaluering av en 37, 4-7 turnusordning i private barneverninstitusjoner*. AFI-rapport 1/2006. Oslo: AFI.

Eriksen, Erik Oddvar (1993) *Den offentlige dimensjonen. Verdier og styring av den offentlige sektor*. Oslo: Tano.

Fellesforbundet (2009) *Arbeidstid og HMS – utfordringer og dilemmaer til debatt*. Debattheft, 15. september 2009.

Fellesforbundet (2010) Fellesforbundets krav ved tariffrevisjonen 2010 for Verkstedsoverenskomsten, Teko-overenskomsten, Overenskomst for bølgepappfabrikker, kartonasjefabrikker, Konvolutt- og papirfabrikker og foliefabrikker, Teknologi- og dataoverenskomsten, Nexanoverenskomsten.

Isidorsson, Tommy (2001) *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Göteborg: Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitetet.

Lie, Jenny-Anne Sigstad, Egil Gulliksen, Rita Bast-Pettersen, Marit Skogstad, Tore Tynes, Anthony S. Wagstaff (2008) *Arbeidstid og helse. En systematisk litteraturstudie*. STAMI-rapport Årg. 9, Nr. 21 (2008). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Nicolaisen, Heidi, Dag Olberg (2005) ”Forsøk med 3+3-turnus i pleie- og omsorgssektoren.” I: *Søkeheys på arbeidsmarkedet* 2/2005, 157-164.

Norsk Industri (2010) Norsk Industris krav ved tariffrevisjonen 2010 for Verkstedsoverenskomsten, Teko-overenskomsten, Overenskomst for bølgepappfabrikker, kartonasjefabrikker, Konvolutt- og papirfabrikker og foliefabrikker, Teknologi- og dataoverenskomsten, Nexanoverenskomsten.

Olberg, Dag, red. (1995) *Endringer i arbeidslivets organisering*. Rapport: 183. Oslo: Fafo.

Pettersen, Karen-Sofie, Dag Olberg (2006) *Arbeidstid i barneverninstitusjonene og behandlingstiltaket MST*. NOVA-rapport 8/2006. Oslo: NOVA.

Pettersen, Karen-Sofie, Dag Olberg (2008) ”Den ekstreme tilgjengeligheten – arbeidstid i MST.” I: *Nordisk sosialt arbeid*. Nr. 2, Vol 28, 100-111.

Seip, Anne Lise (1994) *Veiene til velferdsstaten. Norske sosialpolitikk 1920-75*. Oslo: Gyldendal.

Volle, M., GR. Brisson, M. Perusse, M. Tanaka, Y. Doyon (1979) “Compressed Work-Week – Psycho-physiological and Physiological Repercussions.” *Ergonomics*, 1979; 22: 1001-1010.

Wedderburn, Alexander, red. (1996) *Compressed Working time*. BEST nr. 10 1996. Bulletin of European Studies on Time. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Vedlegg I Illustrasjon - rotasjonsordninger

Figur a Eksempel på arbeidstidsordning 12-16 dagtid (Tidligere oppsett fra før ARD)

		Søndag	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	
Uke 1 – dag		Fri	0730-1900	0700-1900	0700-1900	0700-1900	0700-1900	0700-1900	
	Antall timer ekskl. pause (dvs. betalt tid)		11,00	11,50	11,50	11,50	11,50	11,50	68,50
Uke 2 – dag		0700-1900	0700-1900	0700-1900	0700-1900	0700-1900	0700-1540	fri	
	Antall timer ekskl. pause (dvs. betalt tid)	11,50	11,50	11,50	11,50	11,50	8,40		65,90
Uke 3 –	<i>Avspasering</i>	<i>Fri</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>37,50</i>
Uke 4 –	<i>Avspasering</i>	<i>Fri</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>Avspas.</i>	<i>37,50</i>

- Ordningen gir et totalt timetall på 134,4 over 4 uker, dvs. et snitt på 33,6 timer pr. uke og maksimalt 11 timers arbeidet tid pr. dag ekskl. pauser. (Forutsetningen om 33,6 timer skulle senere bli omstridt.)

Figur b Eksempel på arbeidstidsordning 14-21 dagtid* (Tidligere oppsett, fra før ARD)

		Søndag	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	
Uke 1 – dag		fri	Avspas.	Avspas.	1230-1900	0700-1930	0700-1930	0700-1930	
	Antall timer ekskl. pause (dvs. betalt tid)				6,00	12,00	12,00	12,00	42
Uke 2 – dag		0700-1930	0700-1930	0700-1930	0700-1930	0700-1930	0700-1930	0700-1930	
	Antall timer ekskl. pause (dvs. betalt tid)	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	84
Uke 3 –		0700-1930	0700-1930	0700-1930	0700-1330	Avspas.	Avspas.	Avspas.	
	Antall timer ekskl. pause (dvs. betalt tid)	12,00	12,00	12,00	6,00				42
Uke 4 –	Avspasering	Fri	Avspas.	Avspas.	Avspas.	Avspas.	Avspas.	Avspas.	
Uke 5 –	Avspasering	Fri	Avspas.	Avspas.	Avspas.	Avspas.	Avspas.	Avspas.	

- Ordningen gir et totalt timetall på 168 over 5 uker, dvs. et snitt på 33,6 timer pr. uke og maksimalt 12 timers arbeidet tid pr. dag ekskl. pauser. (Forutsetningen om 33,6 timer skulle senere bli omstridt, jf. 7.1.)

Vedlegg II Utkast til særavtaler om langvakter (utdrag)

<p>Bilag 13 (Versjon av 05.09.2007) (utdrag)</p> <p>Særavtale om beredskapsvakt på stedet for barnevernsinstitusjoner i Bufetat</p>	<p>Bilag 14 (utdrag)</p> <p>Særavtale om passiv tjeneste ved barnevernsinstitusjoner i Bufetat – utkast 18.12.07. Denne avtalen er inngått mellom FAD og hovedsammenslutningene med hjemmel i HTA § 7 nr. 9</p>
<p><u>Arbeidstid</u></p> <p>Arbeidstid hvor natt inngår, kan være inntil 13 timer sammenhengende, dersom beredskapsvakt på stedet utgjør minst 6 timer.</p> <p>Når beredskapsvakt inngår som del av turnusen, skal arbeidstiden ikke overstige 48 klokketimer i løpet av sju dager. Grensen på 28 timer kan gjennomsnittsberegnes over 8 uker. Likevel skal gjennomsnittlig arbeidstid pr uke ikke overstige 40 timer over ett år. Partene er enige om at 40 timers arbeidsuke i denne særavtalen innføres for å sikre full lønn for ansatte som har beredskapsvakt. Arbeidstidsordningen er å anse som en prøveordning, og skal evalueres, 12 mnd etter særavtalens ikrafttreden. Ordningen skaper ingen presedens ved senere avtaleinngåelse.</p> <p>Avvik fra AML § 10-4, arbeidstid utover 9 klokke timer sammenhengende, forutsetter lokal avtale med tillitsvalgt på stedet, jf. HTA § 7 nr. 8.</p>	<p><u>Arbeidstid/godtgjørelse</u></p> <p>Arbeidstid hvor natt inngår, kan være inntil 13 timer sammenhengende, dersom passiv tjeneste på arbeidsstedet utgjør minst 6 timer i tidsrommet mellom kl. 23.00 og 08.00.</p> <p>Gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke skal ikke overstige 37,5 t over 12 mnd.</p> <p>Bestemmelsene om arbeidstidsreduksjon i HTA § 7 nr. 3, jf. § 7 nr. 6 kommer ikke til anvendelse for den passive tjenestetiden på arbeidsstedet.</p> <p>Bestemmelsene i HTA § 15 kommer ikke til anvendelse for 6 timer passiv tjeneste på arbeidsstedet i tidsrommet mellom kl. 23.00-08.00.</p> <p>Avvik fra AML § 10-4, arbeidstid utover 9 klokke timer sammenhengende, forutsetter lokal avtale med tillitsvalgt på stedet, jf. HTA § 7 nr. 8.</p> <p>Ved utrykning under passiv tjeneste på arbeidsstedet utbetales det overtid etter HTA § 13.</p>
<p><u>Godtgjørelse</u></p> <p>Beredskapsvakt på stedet godtgjøres med timelønn i forholdet 1:2. I tillegg utbetales godtgjørelser etter HTA 15, nr. 1, 3 og 4 i forholdet 1:2 pr klokke time.</p> <p>Ved utrykning under beredskapsvakt utbetales det overtid etter HTA § 13.</p> <p>Avtalen gjelder fra og med 01.10.2007</p>	<p><u>Varighet</u></p> <p>Avtalen gjelder som en prøveordning fra og med 01.01.08 til 31.12.08. Bufetat og tjenestemannsorganisasjonene skal evaluere ordningen etter 8 mnd etter avtalens ikrafttreden. Evalueringen skal fremlegges for FAD og hovedsammenslutningene i god tid for utløp. Ordningen skaper ingen presedens ved senere avtaleinngåelser.</p>

Vedlegg III Godkjente innarbeidingsordninger første halvår 2010

LO-godkjente innarbeidingsordninger etter AML 10-12 (4) første halvår 2010. (Kilde: LO/ Forhandlingsavdelingen)

Forbund	Antall ulike ordninger	Antall godkjenninger	Antall ordninger med nattarbeid
Fellesforbundet	8	207	87
EL & IT	6	37	9
Norsk Arbeidsmandsforbund	3	5	2
Forbundet for Ledelse og Teknikk FLT	1	3	2
Totalt for alle forbund innen bygg og anlegg	12	252	100
Fellesorganisasjonen FO	Ulike skiftordninger	19	(div. ordninger, medleverordninger)
Totalt for alle forbund og samlet for alle LO-godkjente ordninger første halvår 2010	31	271	119

Innarbeidingsordninger godkjent av Industri Energi 2010, de fleste på vårparten, inkludert fire ordninger som har blitt forlenget fra 2009. (Kilde: Industri Energi)

Type ordning	Antall
12-9	11
12-16	4
14-14	1
14-21	5
Totalt	21

De utvidete arbeidstidene

Tema for rapporten er arbeidstidsordninger der lengden på arbeidstiden går ut over grensene for det som kan avtales lokalt, enten mellom arbeidsgiver og den enkelte eller mellom arbeidsgiver og lokalt tillitsvalgte. Ordningene som diskuteres går også ut over arbeidsmiljølovens grenser for tillatt lengde på arbeidstiden. Hensikten med rapporten er å beskrive fellestrekk og variasjonsbredde ved noen av de viktigste av disse arbeidstidsordningene. Det stilles spørsmål om institusjonell regulering og om hvilke muligheter som finnes til å avvike fra normalbestemmelser i lov og avtaleverk. Ordninger med utvidet arbeidstid gir også anledning til å illustrere kompromisser og bytter som del av det norske arbeidstidsregimet.

Det er mulig å bruke unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven for å avtale periodevis utvidelse av arbeidstiden. Det forutsetter, på litt forskjellige vis, involvering av sentralt nivå, enten Arbeidstilsynet, eller partene sentralt, og i andre tilfeller fagforbundene sentralt. Da oppstår avveininger mellom ulike hensyn, som helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, penger og tid og, mer generelt, avveininger mellom kortsiktige og langsiktige hensyn. I prosjektarbeidet er det stilt spørsmål om eventuelle konfliktlinjer, spenninger og dilemmaer knyttet til ordninger med utvidete arbeidsperioder. Her inngår også spørsmål om interessekonflikter som måtte oppstå i privat og offentlig sektor har likhetstrekk, eller er forskjellige.