

Heidi Nicolaisen

## **Delt dagsverk – arbeidstid i rushtidsyrker**

**Kartlegging av historikk, avtaleforhold, praksis  
og erfaringer i rutebilsektoren generelt og  
Nettbuss AS spesielt**



Heidi Nicolaisen

**Delt dagsverk –  
arbeidstid i rushtidsyrker**

Kartlegging av historikk, avtaleforhold, praksis  
og erfaringer i rutebilsektoren generelt  
og Nettbuss AS spesielt

© Fafo 2003  
ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>Delt dagsverk – arbeidstid i rushtidsyrker .....</b>	<b>4</b>
Kartlegging av historikk, avtaleforhold, praksis og erfaringer i rutebilsektoren generelt og Nettbuss AS spesielt .....	4
Hva er delt dagsverk? .....	5
Historikken rundt delte skift.....	7
Hvorfor er det forskjell på delt dagsverk i og utenfor Oslo i NHO-avtalen?.....	8
Sammenlikning av ordningen med delt skift i NHO-avtalen og NAVO-avtalen .....	17
Sammenlikning av arbeidstidens lengde for sjåfører som kjører delte skift .....	18
Sammenlikning av arbeidstidens organisering for sjåfører som kjører delte skift .....	18
Sammenlikning av tidsgoder knyttet til delte skift .....	19
Sammenlikning av økonomiske goder knyttet til delte skift .....	19
Delte dagsverk i praksis i Nettbuss AS .....	19
Nettbuss AS-presentasjon av selskapet .....	19
Hvor mye delte dagsverk er det i Nettbuss? .....	20
Hvordan legges vaktplanen i konsernets avdelinger? .....	21
Hvordan påvirker konsernansiennitet fordeling av delte dagsverk blant sjåførene? ....	22
Helsemessige og sosiale konsekvenser av å arbeide delt dagsverk .....	23
Sjåførenes erfaringer med å arbeide delte dagsverk – avvik mellom tariffestet arbeidstid og "følt" arbeidstid .....	24
Innspill til løsninger for å redusere ulempen med å arbeide delt dagsverk .....	26
Litteratur: .....	28
Andre skriftlige kilder: .....	29
Muntlige kilder : .....	30

# Delt dagsverk – arbeidstid i rushtidsyrker

Kartlegging av historikk, avtaleforhold, praksis og erfaringer i rutebilsektoren generelt og Nettbuss AS spesielt

Delte dagsverk er en ordning som brukes spesielt av yrkesgrupper som forholder seg til ulike former for rushtid. Ordningen ble opprinnelig brukt i sjåføryrket, men etter hvert også av andre yrkesgrupper som eksempelvis stuere og ansatte i Skolefritidsordningen (SFO). Til tross for at flere tusen norske arbeidstakere har arbeidstidsordningen som kalles "delt dagsverk", eller "delte skift", er ikke kunnskap om denne ordningen systematisert i noen utredning. Et partssammensatt utvalg i Nettbuss AS opplevde det som problematisk at det ikke forelå systematisert kunnskap om delt dagsverk da de skulle diskutere mulige endringer av denne arbeidstidsordningen. Derfor ba utvalget Forskningsstiftelsen Fafo om å utrede delt dagsverk. Utredningen forklarer sentrale begreper knyttet til delt dagsverk, historikken bak ordningen og hvordan ordningen varierer i NHO<sup>1</sup>-avtalen og i NAVO-avtalen. Her beskrives også helsemessige og sosiale konsekvenser av å ha en slik arbeidstid. Et sentralt tema videre i utredningen er hvordan ordningen fungerer i praksis i Nettbuss AS, partenes meninger om praksisen samt innspill til endringer som kan forbedre ordningen.

Utredningen trekker ikke frem noen klare løsningsforslag, men peker på ulike tiltak som kan redusere delt dagsverk og/eller ulempene ved å ha en slik arbeidstidsordning. Både arbeidslivsmedisinere og partene i AS Nettbuss er enige om at delt dagsverk ikke er noen god ordning for sjåførene. Samtidig har man en felles forståelse om at rushtidsproblematikken vanskelig kan løses uten en viss bruk av delte dagsverk. Vi peker på følgende mulige tiltak for å bedre sjåførenes situasjon:

---

<sup>1</sup> I bussektoren refereres disse ofte til som TL-avtalen og Nettbussavtalen, men også andre benevnelser brukes. I denne utredningen brukes konsekvent NHO-avtalen og NAVO-avtalen om avtalene for busssektoren innen de ulike hovedorganisasjonene. Benevnelsen "NHO-avtalen" brukes som en forkortelse for "Overenskomst for Transportselskaper i Norge mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/Transportbedriftenes Landsforening og Landsorganisasjon i Norge/ Norsk Transportarbeiderforbund. 2002-2004. Benevnelsen "NAVO-avtalen" brukes som en forkortelse for "Overenskomst 2002. NAVO/Nettbusskonsernet og LO Stat (NJF/NTF/NKF) og YS NAVO (YTF).

- a) Tariffeste ordninger som begrenser ulempene ved delte dagsverk – enten i form av tidsgoder, eller økonomiske goder.
- b) Anstrenge seg for å finne frem til annet inntektsgivende arbeid å fylle oppholdstiden mellom skiftene med.
- c) Finne alternative bemanningsmåter som totalt sett reduserer antallet delte skift, både ved hjelp bevisst bruk av dataprogrammet "HASTUS" samt ved å utrede alternative bemanningsløsninger i form av eksempelvis ønsketurnus-ordninger.
- d) Fylle oppholdstiden med helsefremmende tiltak.

Siden avdelingene i AS Nettbuss preges av ulik kjørestruktur, og har noe ulike kjennetegn for øvrig, er ikke nødvendigvis en felles løsning for hele konsernet det eneste alternativet. Vi anbefaler at arbeidsutvalget også ser på muligheten for å finne lokalt tilpassede ordninger. Dersom partene har felles interesse av å finne løsninger, vil man trolig kunne redusere delte skift og/ eller ulempene knyttet til denne arbeidstidsordningen. Vårt inntrykk er at det foreløpig ikke er gjort noen betydelig innsats i denne retning og at det derfor finnes et visst potensiale for forbedringer. Gode løsninger fordrer imidlertid at både arbeidsledere, sjåførere og tillitsvalgte er villige til å legge tid og krefter i å redusere bruken av delte skift.

## Hva er delt dagsverk?

En god forståelse av problematikken må bygge på kjennskap til både historikk, tariffmessige forhold generelt og praktisering av delt dagsverk i Nettbuss spesielt. Innledningsvis vil vi imidlertid kort beskrive hva delt dagsverk er og hvilke sentrale begreper og problemstillinger som knytter seg til ordningen. Begrepene som utdypes her er *kjørestruktur, oppholdstid, kompensasjon for oppholdstid, stasjoneringssted og utstrekking på arbeidsdagen*. Som nevnt er delt dagsverk en arbeidstidsordning som brukes av yrkesgrupper som forholder seg til varierende etterspørsel gjennom dagen. Etterspørselen etter sjåførtjenester innen kollektiv transport varierer ut fra rushtiden. Behovet for kollektiv transport er stor på morgen og på ettermiddagen. I perioden imellom er det langt mindre behov for kjøring.

Regulering av delt dagsverk finnes i tariffavtalene. Arbeidsmiljøloven fastslår at arbeidstiden for den enkelte ikke må overstige 10 timer på noen enkelt dag (§47,2). Videre sier loven at det skal være en arbeidsfri periode på minst 10 timer mellom to arbeidsperioder (§51.2). Lovens begrensninger gjelder imidlertid ikke i forhold til ordningen med delt dagsverk fordi oppholdstiden mellom øktene ikke regnes som arbeidstid (dermed kan utstrekking på skiftet totalt være lengre enn 10 timer). Videre gjelder ikke Arbeidsmiljølovens bestemmelser om at det må være minst 10 timer mellom to arbeidsperioder fordi oppholdet mellom første og andre skift ikke regnes som noe som skiller to arbeidsperioder. NTF påpeker at arbeidsperioder forstås som det samme som arbeidsdag, eller dagsverk . Dermed kan oppholdet mellom første og andre del av dags-

verket være kortere enn 10 timer. I de tariffavtalene vi har studert er lengste tillatte utstrekking på et skift 12 timer. Videre begrenser avtalene antall oppmøter pr dag til to. I samtlige tariffavtaler er det slik at oppholdstiden mellom skiftene ikke regnes som arbeidstid. De fleste avtaler har imidlertid en form for kompensasjon for dette tidsrommet. I avtalene for bussektoren er det slik at kompensasjonen for oppholdstiden bare utløses dersom oppholdstiden overstiger 2 timer og tilbringes på stasjoningsstedet. Dersom oppholdstiden må tilbringes borte fra sjåførens faste stasjoningssted, regnes pausen mellom skiftene som arbeidstid og skal følgelig lønnes ordinært. Hva som er den enkelte sjåførs stasjoningssted avtales lokalt.

I praksis har de fleste bussjåførere i Nettbuss en oppholdstid på mellom 2,5-3,5 timer når de kjører delte skift. Utstrekking på arbeidsdagen (oppholdstiden inkludert) blir da 9-10 timer. Men enkelte, særlig de som bare kjører skoleruter, kan ha opphold på 4-5 timer. Kompensasjonen for oppholdet er 55 kroner totalt. De sjåførene som er mest misfornøyd med oppholdstiden er de som verken kan bruke den til annet inntektsgivende arbeid eller til å være hjemme fordi avstanden mellom hjemsted og stasjoningssted er for stor. Disse sjåførene føler at de er på jobb i hele utstrekking selv om oppholdstiden tariffmessig sett ikke er arbeidstid. Den "følte" arbeidstiden og den tiden de er borte hjemmefra er ofte på rundt 45-50 timer i uken, mens den formelle og lønnede arbeidstiden er på 37,5 eller 35,5 timer pr uke. De opplever også at kompensasjonen er urimelig lav i forhold til det avviket som er mellom tariffestet arbeidstid og det lange utstrekking på skiftet. Sjåførene sier imidlertid at det ofte er et godt kollegialt samhold og bra arbeidsmiljø på grunn av all tiden som tilbringes på stasjoningsstedet. Fordelen med godt arbeidsmiljø oppleves likevel ikke å veie opp for ulempene ved delt dagsverk.

Arbeidsgiversiden vektlegger andre sider ved delt dagsverk.. Alle representantene for arbeidsgiver vi har snakket med peker på at det ikke finnes økonomisk rom for å øke betalingen for delt dagsverk, og at man vanskelig kan finne en annen ordning som er tilpasset den rushtidspregede kjørestrukturen. Det å øke betalingen for delt dagsverk er spesielt vanskelig sett i lys av utviklingen i rutebilsektoren. I løpet av de siste årene har anbudskonkurranser og privatisering av rutebilselskaper ført til et fokus på effektivisering og kostnadsutt. Mye av potensialet for effektivisering er tatt ut og det finnes flere eksempler på at selskaper med dårligere lønns- og arbeidsvilkår vinner anbudskonkurranser fremfor selskaper med bedre lønns- og arbeidsvilkår. I denne sammenheng er det særlig pensjonsordninger som har stått i fokus (Løken og Nicolaisen 2002). Arbeidsgiver mener det ikke er økonomisk rom for å gå inn for en høyere kompensasjon av oppholdstiden. Arbeidsgiverorganisasjonene fremholder samstemt at sannsynlig konsekvens av en kompensasjonsøkning vil være økt bruk av deltid fremfor sjåførere som arbeider heltid.

## Historikken rundt delte skift

Delt skift startet opprinnelig som en ordning i "De Blå Omnibusser" på 1940-tallet for ansatte med spesielle behov. Det ble også kalt "sykeskift". Ansatte som gikk på denne ordningen hadde som regel legerklæring som fastslo at de trengte regelmessig arbeidstid. Sykeskiftene ble så designet for at disse ansatte skulle få en ordning de kunne leve både med og av. I 1949 ble ordningen for første gang formalisert i en tariffavtale; og da som en ren sykeskiftordning. Ordningene sto uendret frem til 1968 i "De Blå Omnibusser". Fra og med avtalen fra 1968 løsrives ordningen fra å være utelukkende sykeskift til å bli en generell ordning som alle ansatte kan søke om å få, og formuleringen "delte skift" tas inn i avtalen.

Bestemmelsene som er knyttet til delte skift her gjør at ordningen trolig ble regnet som attraktiv blant de ansatte. Den inneholder blant annet bestemmelser om at mannskaper som kjører delte skift hadde fri annenhver lørdag og alle søn-, hellig- og høytidsdager, de skulle være garantert full ukelønn, og arbeidstiden skulle ende senest 18.45 på hverdager. Som kompensasjon for oppholdstiden ble det betalt et fast tillegg i ukelønnen på 40 kroner. Dersom man sammenlikner disse betingelsene med tilsvarende betingelser rundt delt skift i dagens NAVO- og NHO-avtaler ser vi at de fremstår som rimelig gode for de ansatte.

Man så to fordeler med ordningen. For det første kunne man tilfredsstille de med spesielle behov, for det andre kunne man tilfredsstille bedriftens behov for å dekke rushtrafikk.

Ordningen spredde seg til andre selskaper. I en avtale fra 1961 for rutebilselskaper i Oslo og omegn mellom N.A.F. /Rutebileiernes Arbeidsgiverforening / spesielt nevnte rutebilselskaper på den ene side og LO/ Norsk Transportarbeiderforbund/ Oslo Transportarbeiderforening på den annen side brukes "Blåbussavtalen" som mal og delte skift omtales slik:

"Den ordning som er avtalt for A/S De Blå Omnibusser opprettholdes. For de andre selskaper kan det gjennomføres delte skift etter avtale mellom vedkommende selskap og arbeiderne v/ deres tillitsmenn. Avtalen må godkjennes av organisasjonene" (§2).

I 1980 fikk man en tre uker lang ulovlig konflikt i bussektoren. Bakgrunn for konflikten var at sjåførene i Oslo og omegn (som gikk på det som i dette notatet omtales på NHO-avtalen) var misfornøyd med at de hadde en lengre ukentlig arbeidstid samt lavere lønn enn sjåfører i Oslo Sporveier. I sporveiene hadde sjåførene 34 timers uke, mens den ukentlige arbeidstiden i sektoren for øvrig var 40 timer for ordinært dagarbeid og 38 timer for turnusarbeid. Resultatet av busstreiken var at bussjåførenes krav i hovedsak ble tatt til følge. Sjåfører i Oslo fikk både 34 timers uke og noe bedre betalt.

Hvorfor er det forskjell på delt dagsverk i og utenfor Oslo i NHO-avtalen?

Sjåførere utenfor Oslo har ikke tilsvarende gunstige betingelser knyttet til delt dagsverk som sjåførere i Oslo. NTF mener denne forskjellen i all hovedsak kan forklares med at sjåførene i Oslo er enklere å samle og mobilisere, samt at de har hatt vilje til kamp. NTF mener forskjeller i kjørestruktur i Oslo versus mer rurale strøk ikke er noen viktig forklaring på de ulike betingelsene. Arbeidsgiverpartene NHO og NAVO peker i tillegg på at sjåførene i Oslo utgjorde et lite tariffområde og at busselskapene i Oslo fra gammelt av var større enn selskapene som kjørte andre steder. I lys av denne bakgrunn klarte fagforeningene i Oslo å drive motparten lengre i forhandlingene enn det de klarte utenfor Oslo. Videre fremholdes det at betingelsene for sjåførene i Oslo i stor grad er "arvet" fra Oslo Sporveier der arbeidstakerne hadde drevet frem gunstige betingelser takket være forhandlingsstyrken til Norsk Kommuneforbund.

## Presentasjon og sammenlikning av bestemmelser rundt arbeidstid generelt og delte skift spesielt i NAVO- og i NHO-avtalen

I tråd med oppdragsgivers ønske vil vi her presentere bestemmelser rundt delte skift både i NAVO-avtalen og i NHO-avtalen. I hovedsak er det slik at sjåførene i Nettbuss er dekket av NAVO-avtalen, mens sjåførene i Schøyen Bilcentraler og i Norgesbuss går på NHO-avtalen. Bussjåførene i AS Oslo Sporveier, som kjører i Oslo, går på NHO-avtalen. Derfor presenteres ikke bestemmelsene rundt delte skift i tariffavtalen til AS Oslo Sporveier i oversikten nedenfor. NAVO-avtalen presenteres i to tabeller, en for arbeidstidsbestemmelser og en for kompensasjonsordninger tilknyttet arbeidstid. NHO-avtalen har en mer kompleks struktur. Her presenteres også arbeidstids- og kompensasjonsordninger i atskilte tabeller. Videre oversikter finnes i egne tabeller for "fellesbestemmelser i bransjen", for "sjåførere utenfor Oslo" og for "sjåførere i Oslo". Etter tabellpresentasjonen følger en oppsummering av de viktigste forskjellene mellom delte skift i de nevnte tariffområder.

<b>Bestemmelser om arbeidstid. Overenskomst 2002 mellom NAVO/Nettbussskonsernet på den ene siden og LO Stat (NJF/NTF/NKF) og YS NAVO (YTF) på den andre siden.</b>	
Ordinær arbeidstid	<p>37,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i Arbeidsmiljølovens (heretter aml) § 46 nr. 2 (arbeid som ikke går under nr. 3 og 4)</p> <p>35,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i aml § 46, nr. 3 (døgkontinuerlig skift, eller turnusarbeid, arbeid på to skift som regelmessig drives søn- eller helgedager og sammenlignbart turnusarbeid, arbeid som innebærer at arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag og arbeid som hovedsakelig drives om natten).</p> <p>33,6 timer per uke. Arbeid som nevnt i aml § 46, nr. 4. (Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, tunneldrift, arbeid under dagen og lignende).</p> <p>Arbeidstiden skal være 34 timer per uke for de som kjører på kontrakt for Oslo Sporveier AS.</p>
Arbeidsplaner	Utarbeides etter aml § 48(...). Opphold etter ruteplanen på inntil ½ time ved stasjoningsstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisetid.
Veskeoppgjør	Tid for veskeoppgjør på inntil 20 min. per uke er kompensert i timelønnen. Oppgjørstid ut over 20 minutter skal påføres skiftplanen.
Skiftplaner	Intet skift skal ha lengre utstrekning enn 12 timer pr. dag. Ingen deler av noe skift skal være kortere enn 2 timer.
Stasjoningssted	Arbeidet begynner og slutter ved stasjoningsstedet. Stasjoningssted avtales lokalt. Dersom partene ikke blir enige, er stasjoningssted den garasje, holdeplass mv. hvor sjåføren har sitt fremmøte. Stasjoningsstedet skal påføres arbeidsplanen.
Reisetid for å ta arbeid annet sted	Reisetid for å ta arbeid annet sted regnes som arbeidstid.

<b>Bestemmelser om kompensasjon knyttet til arbeidstid. Overenskomst 2002 mellom NAVO/Nettbusskonsernet på den ene siden og LO Stat (NJF/NTF/NKF) og YS NAVO (YTF) på den andre siden.</b>	
Natt	For tjeneste i tidsrommet 1900-0600 betales et tillegg på 25% av den ordinære timelønnen. Tillegget betales ikke ut for arbeid som godtgjøres som overtid.
Lørdag og søndag	Fra lørdag til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 35%. Tillegget betales ikke ut i tillegg til nattkompensasjon og ikke for arbeid som godtgjøres med 100%.
Delt dagsverk	Antall oppmøter pr. dag begrenses til 2. Ved sammenhengende opphold på stasjonsstedet ut over 2 timer betales en godtgjørelse på 55,- per dag.
Overtid	Overtidsarbeid betales med 50% tillegg. Overtidsarbeid mellom 2100 og 0600, overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl 1300 på søn- og helligdager utbetales med 100% tillegg. Påbegynt skifthalvtime skal lønnes som halv time. Tilfeldige forsinkelser på inntil 10 minutter er kompensert i timelønnen. (Videre er det regler for avspasering og diett).
Helge- og høytidstillegg	Arbeid på følgende dager betales med 100% tillegg: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, og etter 15.00 på jul-, påske-, pinse og nyttårsaften.
Ekstraordinært beordret fremmøte	Ansatte som etter ordre møter fram til arbeid og blir sendt hjem, betales med 2 timer ordinær lønn.
Spise- og hviletidsbestemmelser	Spise- og hviletidsbestemmelser fastsettes iht. AML§51 samt kjøre- og hviletidsbestemmelser der disse gjelder. Det skal ikke trekkes for spisepauser på dager med delt skift. Dersom spisepause gis etter 4,5 timer skal det legges inn nødvendig pause for personlige behov.

<b>Bestemmelser om arbeidstid. 2002-2004 Overenskomst for transportselskaper i Norge mellom NHO/ TL på den ene siden og LO / NTF på den andre siden. Fellesbestemmelser for bransjen</b>	
Ordinær arbeidstid	Den ordinære ukentlige arbeidstiden er som fastsatt i bilag om nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987. Dvs. 37,5 timer pr uke, 35,5 timer pr. uke og 33,6 timer pr uke (arbeidstidens lengde justeres etter de samme kriteriene som nevnt i tabellen for NAVO- avtalen)
Spesielle arbeidstidsordninger	Bedriften kan utligne arbeidstiden over 6 uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overstiger ni timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Utligningstiden kan ytterligere utvides etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte.
Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner).	For ansatte som arbeider til forskjellige tider på døgnet skal det utarbeides arbeidsplaner som viser ukentlig arbeidstid, spisepauser og fritid. Planen skal foreligge tillitsvalgte minst 16 dager før iverksettelse. Eventuelle endringer skal meldes tillitsvalgte så tidlig som mulig.
Spesiell tilsigelse	Ansatte som etter spesiell tilsigelse møter frem til arbeid og blir avsagt før 2 timer er gått betales med 2 timer.
Overtid/merarbeid	Som overtid for ansatte i full stilling regnes det arbeidet som utføres utover den ansattes fastsatte arbeidstid. For deltidsansatte regnes arbeid utenfor den avtalte, men innenfor ordinær arbeidstid som merarbeid, og utover dette som overtidarbeid.
Spise- /hviletidsbestemmelser	Fastsettes iht. aml §51.
Flytting av stasjons- ringssted	Nødvendig flytting av stasjonsringssted skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte. Ved slik flytting skal driftsansieniteten under ellers like vilkår legges til grunn. Ny flytting skal som regel ikke finne sted før etter et år.

<b>Bestemmelser om tillegg knyttet til arbeidstid. 2002-2004 Overenskomst for transportselskaper i Norge mellom NHO/ TL på den ene siden og LO NTF på den andre siden. Fellesbestemmelser for bransjen.</b>	
Overtidsarbeid	Overtidsarbeid betales med 50% tillegg. Unntatt fra dette er overtidarbeid mellom 21.00 og 06.00, samt overtidarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl. 13.00 og på søn- og helligdager, som betales med 100% tillegg. Beregningsgrunnlaget er den enkeltes faktiske fortjeneste. Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.
Tillegg for ubekvem arbeidstid	<p>a) For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter 14.00 på jul-, påske-, pinse-, og nyttårsaften, betales 100% tillegg.</p> <p>b) For tjeneste i tidsrommet kl. 19.00-06.00 betales et tillegg på 25% av den ordinære timelønn. Fra lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40%. Tillegget betales ikke for arbeid som etter bokstav a) godtgjøres med 100% tillegg</p>
Godtgjørelse for særlige forhold	Avtaler om økonomiske fordeler eller goder eller personlige tillegg utover overenskomstens bestemmelser beholdes. Slike avtaler skal betraktes som særavtaler, og behandles i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalens §IV.
Diett ved overtid	Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales – hvis bedriften ikke skaffer mat – kr. 63,- i diett, dersom overtidarbeidet varer i minst 2 timer. V. Overtidsarbeid utover 5 timer forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining (...).

**Bestemmelser om arbeidstid. 2002-2004 Overenskomst for transportselskaper i Norge mellom NHO/ TL på den ene siden og LO / NTF på den andre siden. Del B. Ansatte rutebilkjøring, B.1. Sjåførere utenfor Oslo.**

<p>Generelt</p>	<p>Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoningsstedet. Stasjoningsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen. Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning regnes stasjoningsstedet som det sted, den garasje eller den holdeplass, hvor vedkommende har sitt fremmøte.</p> <p>Intet skift skal ha lenger utstrekning enn 12 timer pr. dag. Ingen del av noe skift skal være kortere enn 2 timer pr. dag.</p> <p>Reisetid for å ta en rute eller annet arbeid regnes som arbeidstid.</p> <p>Opphold etter ruteplan på inntil ½ time ved stasjoningsstedet, regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.</p> <p>Leilighetsvise forsinkelser på inntil 10 minutter er kompensert i timelønnen.</p> <p>Kontrollerte forsinkelser på 10 minutter og derover godtgjøres med overtidbetaling.</p> <p>Det er partenes forutsetning at ruten settes opp med realistisk rutetid og at ovennevnte tar sikte på uforutsette forsinkelser.</p>
<p>Delte skift</p>	<p>Antall oppmøter pr. dag begrenses til 2, dersom partene lokalt ikke avtaler annet til fordel for arbeidstaker.</p>
<p>Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)</p>	<p>Ved omlegging av sjåførens arbeidsplan på grunn av helligdager, skal bedriften ikke forskyve en allerede fastlagt fridag til en bevegelig helligdag.</p> <p>I de tilfellene der de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for uttaking og innsetting, foretar partene sammen målingen av benyttet tid. Målingen foretas over en viss periode.</p> <p>Tid for veskeoppgjør på inntil 20 minutter pr. uke er kompensert i timelønnen.</p> <p>I de tilfelle der de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for veskeoppgjør, foretar partene sammen måling av benyttet tid. Oppgjørstid utover 20 minutter skal påføres skiftplanen.</p>
<p>Spisepauser</p>	<p>En spisepause på 30 minutter avholdes i henhold til bestemmelsene i aml § 51.</p> <p>Spisepauser skal så vidt mulig gis etter 4 timers arbeid når dette i teknisk henseende er hensiktsmessig, dog senest etter 5 timers arbeid. Det skal ikke trekkes for spisepauser på dager med delt skift.</p> <p>Dersom spisepauser gis etter 4 timer, skal det legges inn nødvendig pause for personlige behov.</p>

<b>Bestemmelser om kompensasjon tilnyttet arbeidstid. 2002-2004 Overenskomst for transportselskaper i Norge mellom NHO/ TL på den ene siden og LO / NTF på den andre siden. Del B. Ansatte rutebilkjøring, B.1. Sjåfører utenfor Oslo.</b>	
Godtgjørelse for overtid og tillegg for ubekvem arbeidstid	Betales i.h.t. tariffavtalens fellesdel (se egne tabeller for fellesdel).
Deltskifttillegg	Ved sammenhengende opphold på stasjoningsstedet utover 2 timer, betales en godtgjørelse på kr. 55,- pr dag.
Leddbuss	Leddbusstillegget bortfalt i forbindelse med etablering av tjenstepensjonsordning.
Overnatting utenfor stasjoningssted	I forbindelse med overnatting utenfor stasjoningssted, betales det på fremkjøringsdagen, hjemreisedagen og eventuelle overliggende dager for arbeidet tid, dog minst for 6 timer og 15 minutter.
Diett ved tjeneste utenfor stasjoningssted	Ved overnatting i selskapets tjeneste utenfor stasjoningsstedet, betales den ansatte med kr. 90,- i diett for hver påbegynt 12 timer. For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr. 63,-.
Overnatting	Bedriften sørger for og betaler for nødvendig overnatting i bedriftens tjeneste. Ved valg av overnattingsstedet skal bedriften påse at sjåføren får fullverdig døgnhvile, fortrinnsvis på enerom.
Tellepenger	På personruter (ikke kombinerte ruter med mindre enn 13 sitteplasser) betales 50,- pr. måned i tellepenger (...)

**Bestemmelser om arbeidstid. 2002-2004 Overenskomst for transportselskaper i Norge mellom NHO/ TL på den ene siden og LO / NTF på den andre siden. Del B. Ansatte rutebilkjøring, B.2. Sjåførere i Oslo.**

<p>Generelt</p>	<p>Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoningsstedet. Stasjoningsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen. Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning regnes stasjoningsstedet som det sted, den garasje eller den holdeplass, hvor vedkommende har sitt fremmøte.</p> <p>Intet skift skal ha lenger utstrekning enn 12 timer pr. dag. Ingen del av noe skift skal være kortere enn 2 timer pr. dag. Arbeidstiden skal være 34 timers uke for de som kjører på kontrakt med Oslo Sporveier og 35,5 timer pr. uke for de som kjører på kontrakt med Stor-Oslo Lokaltrafikk. Dersom man for en rute med 35,5 timers arbeidstid gjennomfører skiftoppsett som innebærer kjøring også på rute med 34 timers arbeidstid, skal man på det stedlige plan fastsette redusert arbeidstid for slik kombinert kjøring.</p> <p>For selskaper som kjører på kontrakt for Oslo Sporveier kan partene lokalt avtale samme arbeidstid som for kjøring på kontrakt for Stor-Oslo Lokaltrafikk.</p>
<p>Delte skift</p>	<p>Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom vedkommende selskap og arbeiderne ved deres tillitsvalgte.</p> <p>I de tilfeller partene på det stedlige plan ikke blir enige om deltskiftordninger på frivillig basis, kan bedriften i samråd med de tillitsvalgte gjennomføre deltskiftordninger for sjåførere overensstemmende med bilag 10 i denne overenskomsten.</p> <p>Delte skift kan ikke settes inn i turnus sammen med andre skift (skift med en times pause). Dog kan turnuser med bare delte skift aksepteres med drøftelser med de tillitsvalgte.</p>
<p>Arbeidsplaner (skift – og turnusplaner)</p>	<p>Dersom bedriften og den tillitsvalgte ikke blir enige om andre ordninger, skal den daglige arbeidstid være lik skifttiden pluss 15 min. for uttaking og 5 min. for innsetting. Den faktiske tid skal fremgå av skiftplanen.</p> <p>I Skifttiden medregnes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. All kjøring</li> <li>2. Alle pauser på under 30 minutter</li> <li>3. a) For faste skift: Eventuell tid av samlede pauser som overstiger 1 time.</li> <li>4. b) For x-skift: Eventuell tid av samlede pauser som overstiger 2 timer.</li> </ol> <p>I det enkelte skift er utstrekkingen kløkketiden fra første uttaking til siste innsetting eller ved avløsning. Bedriften kan regne 1/3 av samlede antall skift som x-skift.</p>
<p>Spisepauser</p>	<p>En spisepause på 30 minutter avholdes i henhold til bestemmelsene i aml § 51. Spisepauser skal så vidt mulig gis etter 4 timers arbeid når dette i teknisk henseende er hensiktsmessig, dog senest etter 5 timers arbeidstid.</p>
<p>Ukentlig fridag, søn- og helligdagsfri</p>	<p>Minst hver 6. dag skal være ulønnet fridag med mindre partene blir enige om noe annet. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om søn- og helligdagsfri kan etter avtale mellom partene på den enkelte bedrift gjennomføres på gjennomsnittsbasis.</p>

<b>Bestemmelser om kompensasjon tilknyttet arbeidstid. 2002-2004 Overenskomst for transportselskaper i Norge mellom NHO/ TL på den ene siden og LO / NTF på den andre siden. Del B. Ansatte rutebilkjøring, B.2. Sjåførere i Oslo.</b>	
Overtid	Godtgjørelse for overtid betales i henhold til overenskomstens fellesdel (se egen tabell).
Tillegg for ubekvem arbeidstid	Godtgjørelse for ubekvem arbeidstid betales i henhold til overenskomstens fellesdel (se egen tabell). For kjøring etter kl. 01.30 betales 50% tillegg. Merknad: På julaften kjøres normalt ikke etter kl. 20.00, og nyttårsaften ikke etter kl. 01.30, hvis ikke avgangstider, forsinkelser, skader etc. bevirker at tjenestetiden overskrides.
Kompensasjon for forsinkelse i ruten	Som kompensasjon for forsinkelser i ruten får alle faste sjåførere kr. 60,- pr. uke. Sjåfører på redusert arbeidstid får forholdsvis godtgjørelse. Kontrollerte forsinkelser på 30 min. og derover godtgjøres med overtidsbetaling.
Leddbuss	Leddbusstilletget bortfalt i forbindelse med etablering av tjenestepensjonsordning.
Hardskift	Den sjåfør som har kveldstjeneste og som påfølgende dag får morgentjeneste skal, dersom oppholdet mellom tjenesten er mindre enn 11 timer, ha en godtgjørelse lik timelønnsatsen etter 10 år.
Tellepenger	Sjåfører med veske betales for den tid de har vesken og ansvar for denne, kr. 50,- pr. måned i tellepenger. Ved innføring av nytt billetteringsystem i bedriften, betales den enkelte sjåfør med 4% av eget billett-/kortsalg, dog skal tellepengene minst utgjøre 50 kr. pr. måned. Ansatte på redusert arbeidstid betales forholdsvis pr. time for den tid de er i tjeneste.

<b>Bilag 10: Avtaler om delte skift for sjåførere i Oslo</b> <b>2002-2004 Overenskomst for transportselskaper i Norge mellom NHO/ TL på den ene siden og LO / NTF på den andre siden.</b>	
Ordinær arbeidstid og andel delte skift av samlet antall skift	Bedriften skal ha adgang til å sette ut inntil 1/3 av det samlede antall skift (arbeidsordninger) besatt med fastlønnnet mannskap som deltskift. Stompeskift er unntatt fra beregningen av samlet antall skift. Delte skift besettes etter ansiennitet dersom flere sjåførere søker. Arbeidstiden skal være 34 timer pr. uke.
Når delte skift skal avsluttes Utstrekking på delte skift Oppholdstiden	Delte skift avsluttes senest 18.30. Arbeid som faller utenfor rammen av 12 timers utstrekking, eller som faller senere enn kl. 18.30, betales om overtid. Minste opphold i tjenesten skal sammenhengende være 4 timer. Kjøring i oppholdstiden betales som overtid. Bestemmelsen om opphold kan i det enkelte tilfelle fravikes ved tjenesteoppsett dager før hellig/ høytidsdager. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoningssted eller på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.
Delte skift og lør-, søn- og helligdager m.m.	Delte skift gir fri alle lørdager, alle søn- og helligdager samt på de offentlige høytidsdager som 1. og 17. mai.
Garanti om full lønn	Alle sjåførere som av bedriften tilsettes på delte skift, skal være garantert full lønn.
Pausetrekk i andre skift	Ved innføring av denne avtalen skal alle øvrige skift ha maksimum 1 times pausetrekk.
Kompensasjon for delte skift	Som erstatning for bortfall av overenskomstens bestemmelse om "betalt oppholdstid" betaler bedriften et fast tillegg til månedslønn på 10% av den til enhver tid gjeldende månedslønn 6-årsatts, SL-tillegget inklusive.

## Sammenlikning av ordningen med delt skift i NHO-avtalen og NAVO-avtalen

Begge tariffavtalene vi har sett på her inneholder bestemmelser om delt dagsverk/delte skift. Men der stopper også de fleste likheter. Innholdet i ordningen preges av betydelig grad av variasjon både når det gjelder kompensasjon, arbeidstidens lengde, dens organisering og former tidsgoder og økonomiske goder tilknyttet delt dagsverk. Delte skift ses som et attraktivt gode for de som kjører i Oslo innunder NHO-avtalen. En indikasjon på at ordningen er attraktiv er formuleringen "delte skift besettes etter ansiennitet dersom flere sjåførere søker" (fra bilag 10 i NHO-avtalen). I intervjuer med sjåførere og representanter fra fagforeningene bekreftes det at delte skift er en populær ordning blant sjåførere i Oslo og at skiftene fordeles slik at sjåførere med lengst ansiennitet kjører dem.

For sjåførar i Oslo fastslår NHO-avtalen at særordningar om delte skift kan avtales lokalt mellom selskapet og de tillitsvalgte. Dersom de lokale parter ikke blir enige skal bestemmelsene i avtalens bilag 10 følges. Imidlertid finnes det ingen eksempler på slike lokale særordningar. Alle sjåførar i Oslo følger altså bestemmelsene i bilag 10. I de øvrige avtalene vi har sett på, NAVO-avtalen og NHO-overenskomsten for sjåførar utenfor Oslo, ligger det ikke tariffmessige bestemmelser som gjør delt dagsverk attraktivt på samme måte. Imidlertid pekes det her på at de som har sjåføryrket som bigesjeft ofte synes ordningen er attraktiv fordi den lar seg kombinere med å ha eksempelvis studier, eller landbruk som hovedgesjeft.

Sammenlikning av arbeidstidens lengde for sjåførar som kjører delte skift

Arbeidstidens lengde varierer i de ulike avtalene for sjåførar som kjører delte skift. Hovedskillet går mellom sjåførar som kjører i og utenfor Oslo. Sjåførar i Oslo har en ukentlig arbeidstid på 34 timer dersom de arbeider delte skift. Sjåførar på NAVO-avtalen som kjører på kontrakt for AS Oslo Sporveier har også ukentlig arbeidstid på 34 timer. Øvrige bussjåførar på NAVO-avtalen og på NHO-avtalen (utenfor Oslo), som kjører delte skift, har 37,5 timers uke. Delte dagsverk i disse områdene gir altså i seg selv ingen rett til redusert arbeidstid.

Sammenlikning av arbeidstidens organisering for sjåførar som kjører delte skift

Når det gjelder arbeidstidens organisering er de to avtalene ulike. I følge bestemmelser i NHO-avtalen har sjåførar som kjører i Oslo klare begrensninger på når på døgnet delt skift kan legges. Her skal delte skift avsluttes senest klokken 18.30. NHO-avtalen har imidlertid ingen slike absolutte begrensninger for sjåførar utenfor Oslo, ei heller NAVO-avtalen. Det bør likevel nevnes at det i fellesbestemmelsene for bransjen i NHO-avtalen (som også gjelder sjåførene utenfor Oslo) og i NAVO-avtalen ligger en type indirekte begrensning ved at arbeidstid mellom 19.00-06.00 skal kompenseres med et tillegg på 25% av den ordinære timelønnen. I følge Arbeidsmiljøloven er arbeidsgiver først pålagt å kompensere fra og med klokken 21.00 på kvelden.

Videre er det en viktig forskjell at sjåførene i Oslo i følge NHO-avtalen har en rett til at delte skift ikke kan settes inn i turnus sammen med andre skift (skift med 1 times pause). Verken NAVO-avtalen, eller NHO-avtalens del for sjåførar utenfor Oslo har noen slik bestemmelse. I intervjuene påpekte flere av sjåførene og representanter for fagforeningene at det er problematisk når delte skift ble blandet med andre typer skift. Når samme sjåfør både kjører delte skift og andre typer skift, som eksempelvis kveldsskift, nattskift og helgeskift får man flere typer belastninger knyttet til arbeidstid. De delte skiftene gir arbeidsdager med lange utstrekk, mens natt-, helge- og kveldskjøring representerer en annen type belastning.

For sjåførene i Oslo er det ifølge NHO-avtalen bestemt at bedriften skal ha adgang til å sette ut inntil 1/3 av det samlede antall skift besatt med fastlønnnet mannskap som

deltskift. Det finnes ingen liknende begrensning for sjåførar utenfor Oslo, verken i NHO- eller i NAVO-avtalen.

Sammenlikning av tidsgoder knyttet til delte skift

For sjåførar i Oslo gir NHO-avtalen tidsgoder som fri alle lørdager, søndager, helligdager samt på offentlige høytidsdager. Man har også i denne avtalen en bestemmelse som hindrer at delte skift blandes med andre typer ubekvemme arbeidstidsordninger. Slike bestemmelser finnes ikke for sjåførar utenfor Oslo, verken i NHO-avtalen eller i NAVO-avtalen.

Sammenlikning av økonomiske goder knyttet til delte skift

De økonomiske godene tilknyttet delte skift varierer også langs samme skillelinje.

Sjåførar utenfor Oslo får, både i følge NHO-avtalen og NAVO-avtalen, en godtgjørelse på 55 kroner pr dag for opphold på stasjoningssted på utover 2 timer. For sjåførar i Oslo, på NHO-avtalen, har man som erstatning for "betalt oppholdstid" fått et fast tillegg i månedslønn på 10% av den til enhver tid gjeldende månedslønn 6-årssats, SL-tillegget inklusive.

Videre er alle sjåførar i Oslo på NHO-avtalen som kjører delte skift garantert full lønn, mens de øvrige sjåførene ikke har noen tilsvarende bestemmelse. Sjåførene i Oslo (NHO-avtalen) har også en bestemmelse om at kjøring i oppholdstiden skal betales som overtid uten at det finnes tilsvarende for sjåførene utenfor Oslo, verken i NAVO- eller i NHO-avtalen.

## Delte dagsverk i praksis i Nettbuss AS

Nettbuss AS-presentasjon av selskapet

I 1989 ble NSB divisjonert, og biltrafikk ble en egen divisjon på samme måte som gods- og persontrafikken. I følge arbeidsgiver ble divisjoneringen opplevd som dramatisk av de ansatte og deres organisasjoner.

I 1996 kom BA-loven og man gjorde om Posten og NSB til selskaper etter særlov. I prinsippet innebar det at de var aksjeselskaper, men at arbeidstakerne fikk beholde sine rettigheter ved overgangen. Nettbuss ble opprettet som et heleid aksjeselskap under NSB BA, nå NSB AS. Ved at Nettbuss allerede ble utskilt til aksjeselskap i 1996 kunne de ta del i strukturendringen av samferdselssektoren på 1990-tallet, hvor mange små selskaper ble til færre og større enheter gjennom oppkjøp. Dette har ført til at Nettbuss har doblet antallet ansatte i løpet av perioden 1996-2000 gjennom oppkjøp av andre

selskaper, salg og omstrukturering (Midtsundstad 2002). I dag har selskapet omkring 2500 ansatte.

I dag er Nettbuss AS organisert som et konsern med morselskap og en rekke regionale datterselskaper. Morselskapet Nettbuss består av alle de tidligere ansatte i NSB biltrafikk. Datterselskapene, som er helt eller delvis eid av Nettbuss AS, er et resultat av diverse oppkjøp av mindre busselskaper over en årrekke. De ansatte her har bakgrunn fra offentlig selskap, men ikke fra NSB, eller fra privat sektor. Den reelle styringen av det enkelte datterselskap skjer likevel av deres eget styre og deres direktører, og ikke av Nettbuss sin konsernledelse (Midtsundstad 2002).

Lønns- og arbeidsvilkår i Nettbuss-konsernet er samordnet i en felles tariffavtale. Parter her er NAVO/Nettbusskonsernet på den ene siden og LO stat (NJF, NTF og NKF) samt YS NAVO (YTF) på den andre siden.

Andre viktige kjennetegn ved konsernet er at det er konkurranseutsatt. Stadig mer av rutebiltrafikken legges ut på anbud og rutebilselskapene er nødt til å være svært kostnadsbevisste for å vinne anbudene (Løken og Nicolaisen 2002).

Videre beskrives det som vanskelig å rekruttere sjåførere og graden av turn-over er høy i byene (Midtsundstad 2002).

Hvor mye delte dagsverk er det i Nettbuss?

NTF anslår at bruken av delte dagsverk i bussektoren vil ligge på rundt 50% av årsverkene i sentrale strøk og 70% i grisgrendte strøk. I Nettbuss har konsernstaben bedt avdelingene levere oversikt over hvor mye delte dagsverk utgjør av de samlede årsverkene. Ikke overraskende varierer bruken av delte dagsverk i avdelingene ut fra om de har mest bymessig eller mest landlig kjøring. Hovedtendensen ser ut til å være at ordningen brukes mest i grisgrendte strøk og mindre i byer og andre sentrale strøk. Både intervjuer med tillitsvalgte og sjåførere, samt tall vi har fått fra konsernstaben, underbygger en slik sammenheng. Vi har regnet ut hvor mange prosent antallet delte dagsverk på en normal hverdag utgjør i forhold til antall budsjetterte sjåførersverk for å illustrere variasjonen mellom selskapene. Laveste andel delte dagsverk finner vi da hos DOB (12,5%), mens den høyeste forekomsten av denne arbeidstidsordningen finnes hos Sirdalsruta (39%). I Nettbuss fordeler bruken av delte dagsverk seg slik:

<b>Selskapenes antall delte dagsverk på en normal hverdag sett i forhold til antall budsjetterte sjåførårsverk</b>	
Nettbuss Trøndelag	35,5%
Nettbuss Vest	29,5%
Nettbuss Buskerud	22,9%
Nettbuss Lillestrøm	32,7%
Nettbuss Vestfold	21,2%
DOB	12,5%
Nettbuss Ringerike	13,7%
Nettbuss Sør	14,4%
Nettbuss Telemark/TIME	Ikke registrert
Sirdalsruta	39,0%
Bjerkreim Bil	21,7%
Nettbuss Østfold	14,7%
Nettbuss Hadeland	26,9%

(Tall basert på registrering av delte dagsverk våren 2002, innsamlet av Nettbuss' konsernstab).

Hva forklarer variasjonene?

Ulik kjørestruktur i sentrale og mer spredt bebygde strøk utgjør mye av forklaringen på hvorfor antall delte dagsverk varierer. I sentrale strøk vil det være flere kjøreoppdrag som i større grad er spredd utover dagen. Så vel som i grisgrendte strøk vil man imidlertid også i sentrale strøk ha et større behov for kjøring i rushtiden. Derfor er også en viss andel av sjåførårsverkene i sentrale strøk delte dagsverk. Likevel er det i snitt flere av dagsverkene som er delte i mer grisgrendte strøk. Her vil også oppholdene ofte være lange da kjøreoppdragene enkelte plasser nesten bare består av skoleruter. I slike tilfeller kan oppholdstiden strekke seg opp mot 5 timer. Også de som kjører skolerute i mer sentrale strøk, som i Drammens-distriktet, kan oppleve å ha lang oppholdstid. Likevel er det normale her en oppholdstid på 2,5-3,5 timer. I utvalget pekes det også på at mengden delte skift i en avdeling vil påvirkes av hvorvidt avdelingen har mange deltidsansatte. En avdeling med mange deltidsansatte vil trolig kunne redusere bruken av delte skift.

Hvordan legges vaktplanen i konsernets avdelinger?

Selskapene i Nettbuss bruker dataprogrammet "HASTUS" for å sette opp arbeidsplaner. Utgangspunktet for bruk av HASTUS-programmet er at man avtaler et visst antall turer med kunden. Ut fra turene legges det en vognplan og en skiftplan. Denne informasjonen legges så inn i "HASTUS" og programmet lager en turnus som skal være så billig og bra som mulig.

Hvordan turnusene organiseres vil altså variere ut fra hva slags ruter selskapet har. Meningene om hvor godt HASTUS fungerer er delte.

En tillitsvalgt mener at bruk av HASTUS i deres tilfelle gjør at det blir flere delte dagsverk enn nødvendig. Den tillitsvalgte sier:

”Sist sommer kom det ut en turnus på ekspressbuss der det var 5 delte dagsverk på 7 dagsverk totalt. Da satt jeg meg ned hjemme og brukte noen timer på å redusere de delte dagsverkene til 3”.

Tillitsvalgte peker på at dataprogrammet lager best mulig løsning ut fra timer og minutter som er til rådighet, men ikke tar menneskelige hensyn som gjør tjenesteperioden så god som mulig. Ett eksempel er at maskinen ikke gir kort arbeidsdag før fridag, eller mulighet til å begynne sent etter en fridag.

De tillitsvalgte er med i et turnusutvalg og har derigjennom muligheten til å påvirke skiftplan, men flere av dem opplever at sterkt tidspress i utvalget reduserer den reelle muligheten til å få gjort endringer.

Hvordan påvirker konsernansiennitet fordeling av delte dagsverk blant sjåførene?

Fra 01.01.2003 er konsernansiennitet tariffestet i Nettbuss, men konsernansiennitet har lenge fungert som en uskreven regel og vært praktisert aktivt. Konsernansiennitet kommer blant annet til anvendelse i fordeling av skift. I NAVO-avtalens bestemmelse 2.13.3 heter det:

”Konsernansiennitet kommer til anvendelse i fm tildeling av skift/stillinger i bedriften, og ved oppsigelse som følge av arbeidsmangel”.

De intervjuede peker på en type interessenmotsetning knyttet til konsernansiennitet som oppstår i fordelingen av delte dagsverk. Det oppstår en ”generasjonskonflikt” fordi sjåfører med lengst fartstid i selskapet får velge først blant skiftene som legges ut. Dette fører ofte til at de eldre sjåførene velger så lav grad av delte skift som mulig og at de yngre får en høyere grad av delte skift.

I intervjuene pekes det på at regelen med konsernansiennitet har betydning for fordeling av skift mellom yngre og eldre sjåfører. I regionen Buskerud, Vestfold og Telemark er praksisen at delte skift fordeles jevnt utover tjenestene. Imidlertid får de sjåførene med lengst ansiennitet velge skift først. Erfaringen til tillitsvalgte er da at sjåførene med lang ansiennitet velger vekk delte dagsverk i så stor grad som mulig.

Under første møtet med partssammensatte arbeidsgruppen ble det også pekt på at bruken av konsernansiennitet i fordeling av skift kan påvirke rekrutteringen negativt og føre til høy turnover blant yngre sjåfører. Derfor er det en diskusjon i Nettbuss om hvorvidt man i fordelingen av delte dagsverk skal ”smøre dem tynt utover”, eller om normen om konsernansiennitet er viktigst. En tillitsvalgt fra YTF kommenterer ansiennitetsspørsmålet på følgende måte:

”Etter hvert har ansiennitetsnormen blitt noe utvannet. Tidligere var det et mer markert skille i fordelingen av delte dagsverk mellom eldre og yngre. Nå har det vært en bevisstgjøring på at man ikke kan lempe alle de ubekvemme skiftene på de yngste. Det går utover rekrutteringen”.

Delte dagsverk anses som belastende og spørsmålet om hvordan de skal fordeles mellom generasjonene er ikke enkelt. På den ene side kan det anføres at eldre sjåførere med lang ansiennitet har gjort når det gjelder å ta ubekvemme arbeidstider og bør få gunstige arbeidstider ettersom alderen tynger noe mer. På den annen side er delte dagsverk også en byrde for yngre sjåførere. Den yngre delen av mannskapet har gjerne barn og ønsker en arbeidstid som er forenelig med omsorg for barn. Delte dagsverk og langt utstrekking på arbeidsdagen går gjerne utover evne til slik omsorg.

Helsemessige og sosiale konsekvenser av å arbeide delt dagsverk

Det er reist spørsmål om delt dagsverk har noen helsemessige konsekvenser for sjåførene. Fagfolk innen medisin peker på at delt dagsverk ikke har noen fysiologiske effekter i seg selv så lenge det starter og avsluttes på dagtid. I all vesentlighet er det nattarbeid som har helsemessige konsekvenser og det er også nattarbeid blant skiftarbeidere den arbeidsmedisinske forskningen har vært mest opptatt av. Konsernoverlegen i NSB er heller ikke kjent med at delt dagsverk er blitt tatt opp som en kilde til helseproblemer blant de som har denne ordningen. Likevel peker medisinerne på at delt dagsverk har uheldige sosiale konsekvenser fordi arbeidstiden strekkes over et langt tidsrom.

I direktoratet for Arbeidstilsynet har man ikke opplysninger direkte om helsekonsekvenser av delt dagsverk, men fremholder at effektene av delt dagsverk i stor grad vil være de samme som effektene av lange skift og overtid. Alle disse formene for arbeidstid går utover det tidsrommet som er normalarbeidsdagen. De uheldige helseeffektene av slike ordninger er at man holdes borte fra hjemmemiljø og borte fra hvile. Arbeidstakeren får dermed ikke full restitusjon. De negative sosiale konsekvensene relateres til at det blir en konflikt mellom hjemmekrav og jobbkrav. "Hjemmekrav" oppstår som regel utenfor normalarbeidsdagen. Da er de fleste hjemme og det forventes at man kan stille opp i forhold til oppgaver knyttet til hjemmet. Eksempler kan være å bringe/hente i barnehage, kjøre barn til fritidsaktiviteter, leksehjelp, bistå gamle foreldre, klubb- og foreningsaktiviteter og andre aktiviteter som oftest ligger til tidsrommet utenfor normalarbeidsdagen.

Fra NTF sin side pekes det på at delte skift trolig er en av de arbeidstidsordningene som er minst gunstig i.h.t. mage- og tarmproblemer. Jo mer uregelmessig arbeidstiden er, jo større er belastningen på fordøyelsessystemet. Der delte skift blandes med andre typer skift (eksempelvis dag, kveld, natt, helg) vil sjåførere være spesielt utsatt for mage- og tarmproblemer i og med at måltider, toalettbesøk og hvile ikke foregår til faste tider hvert døgn.

Vi har også gått gjennom Arbeidstilsynets tilsynsrapport fra en avdeling i konsernet fra 2002 samt bedrifthelsetjenestens gjennomgang av arbeidsmiljø og helse i tre av konsernets avdelinger fra 1998 og 1999. Til sammen gir disse rapportene et inntrykk av hvordan delte dagsverk påvirker helsemessige og sosiale forhold i Nettbuskonsernet. Arbeidstilsynet pålegger avdelingens arbeidsmiljøutvalg (AMU) å ta opp og drøfte de helsemessige påkjenningene delt vaktene påfører sjåførene. Arbeidstilsynet viser til Arbeidsmiljølovens § 12 nr. 1 sier at blant annet arbeidstidsordninger skal legges opp slik

at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger. Videre heter det i tilsynsrapporten:

”Det er gjort klart overfor Arbeidstilsynet at de delte vaktene er en alvorlig belastning for arbeidstakerne. Dette har også kommet fram i den kartleggingen som er gjort i virksomheten. Første del av økten kjører de ruten, så kan de oppholde seg på sjåførrommet, for så igjen kjøre en rute. Dette medfører at flere av sjåførene må oppholde seg borte fra hjemmet i svært mange timer i løpet av en dag. Når arbeidstiden er så oppstykket, får de verken samlet arbeidstid eller fritid. Arbeidstilsynet vil sette som krav at denne ordningen må forbedres da den går ut over helsen til sjåførene” (Arbeidstilsynet 7. distrikt).

Bedriftshelsetjenestens gjennomgang av arbeidsmiljø og helse i tre av konsernets avdelinger behandler også delte dagsverk som et sentralt tema. I alle tre gjennomgangene fremheves delte dagsverk som den enkeltfaktor som skaper mest mistrivsel. Sjåførene uttrykker at lange opphold med liten kompensasjon går sterkt ut over trivsel med arbeidet. Videre i rapportene kommenterer bedriftshelsetjenesten dette forholdet. Bedriftshelsetjenesten sier at delte skift verken er noen god miljømessig eller helsemessig løsning fordi dette gir arbeidstaker lange arbeidsdager med pauser som ofte ikke kan benyttes til noe konstruktivt. Videre etterlyser bedriftshelsetjenesten tilbud om fysisk aktivitet i pausene. Avslutningsvis sier rapportene at slutt på delte skift / tilstrebe færrest mulig delte skift vil være en av de absolutt viktigste forandringene for å bedre arbeidsmiljøet.

Vi ser altså at rapporten fra Arbeidstilsynet går lenger enn bedriftshelsetjenesten i å fremheve delte skift som et alvorlig helsemessig og sosialt problem samt i å kreve endringer og forbedringer av ordningen.

Sjåførenes erfaringer med å arbeide delte dagsverk – avvik mellom tariffestet arbeidstid og ”følt” arbeidstid

I intervjuene gir begge parter uttrykk for at delt dagsverk ikke er noen gunstig arbeidstidsordning for arbeidstakerne. Gjennomgangen av avdelingenes arbeidsmiljø- og helse-rapporter peker også i samme retning. Det er både uheldig at arbeidsdagen får et langt utstrek og at pausen mellom skiftene oppleves som lite meningsfull. I dette avsnittet beskriver vi sjåførenes erfaringer med å arbeide delte skift før vi i neste avsnitt presenterer partenes innspill til forbedringer av dagens ordninger.

Med delte dagsverk får arbeidsdagen et langt utstrek selv om oppholdstiden ikke regnes som arbeidstid. De sjåførene som ikke kan utnytte oppholdstiden til noe meningsfullt, enten det er å reise hjem eller ta annet inntektsgivende arbeid, er de som opplever at delte dagsverk er mest belastende. Selv om oppholdstiden ikke er definert som arbeidstid, oppleves det å sitte på stasjoningsstedet og vente på å kjøre neste skift som arbeidstid. Sjåførene føler at de er på jobb i hele utstrekket – ikke bare når de kjører. Så

selv om arbeidstiden formelt sett ikke overstiger 37,5 eller 35,5 timer ukentlig er den "følte arbeidstiden" mye lenger. Sjåførene peker på at de blir slitne av å være borte hjemmefra opp til 12 timer (som er maksimalt tillatt utstrekking ved delte skift). Ikke bare går det lange fraværet utover evnen til å delta på aktiviteter og omsorgsoppgaver på ettermiddagen. Sjøførene opplever også at de er så slitne når de først kommer hjem at de heller ikke da orker å gjøre stort. Totalt oppleves døgnet å bestå av arbeid og søvn. Tiden som blir igjen til øvrig restitusjon, fritidsaktiviteter og privat omsorgsarbeid minimaliseres.

I intervjuene fremheves det også som problematisk at man i mange tilfeller blander delte skift med andre typer ubekvemme arbeidstidsordninger. I NAVO-avtalen finnes det ingen begrensninger for når delte skift kan legges. Delte skift kan blandes med arbeid på natt, kveld og i helg. Når dette skjer oppleves det av sjåførene som at man får dobbelt opp med ubekvemme ordninger. Imidlertid er det ikke sjåførene i Nettbuss helt samsstemte i hvor uheldig det er å blande delte dagsverk med andre typer ubekvemme arbeidstidsordninger. I Østfold bilruter har man nå en diskusjon om nettopp dette. Tidligere i denne avdelingen arbeidet alle sjåførene en blanding av delte skift og helgeskift og alle hadde ukentlig arbeidstid på 36,5 timer ukentlig. Siden delte man opp staben slik at de som kjørte delte skift (men ikke helg) hadde 37,5 timers uke og de som kjørte helgeskift (men ikke delte dagsverk) hadde 35,5 timers uke. Nå er det en diskusjon i avdelingen om hvorvidt man skal gå tilbake til den gamle ordningen der man blander skiftene og alle har 36,5 timers ukentlig arbeidstid. Oppfatningen om hva som er mest rettfærdig og mest belastende er altså delte.

I dette avsnittet om hvordan det å arbeide delte dagsverk oppleves av sjåførene må vi også beskrive en annen praktisk konsekvens av ordningen. Sjøfører i enkelte av distriktene, som ligger inntil 10 mil fra Oslo kjører ruter inn til Oslo om morgenen. I noen tilfeller har de ikke ny kjøring før denne ruten skal returnere til utgangspunktet om ettermiddagen. Dersom sjåførene ble værende i Oslo, ville de ha krav på ordinær time-lønn i hele utstrekkingen. Derfor har arbeidsgiver i noen tilfeller valgt å transportere sjåførene tilbake til sjåførenes stasjoningssted for at de skal tilbringe oppholdet der. Etter oppholdet på stasjoningsstedet blir sjåførene transportert tilbake til Oslo slik at de kan kjøre ruten hjem igjen om ettermiddagen. Denne typen ordning oppleves som lite meningsfull av sjåførene.

I Nettbuss finnes det også sjåfører som ikke opplever det å kjøre delte skift som belastende. Disse sjåførene er i stor grad "deltidssjøfører" som er gårdbrukere, eller har annen type inntektsgivende arbeid ved siden av. For denne typen sjåfører fremstår delte dagsverk i mange tilfeller som et gode. Fagforeningene i bussektoren mener imidlertid at man ikke kan lage arbeidstidsordninger som forutsetter bruk av gårdbrukere, studenter og andre typer deltidssjøfører. De mener at også sjåføreryrket i hovedsak bør bestå av fulltidsstillinger med lønninger det går an å leve av.

Innspill til løsninger for å redusere ulempen med å arbeide delt dagsverk

Arbeidsgiverne påpeker på at ulikt behov for kjøring i og utenfor rushtiden er et fenomen som vanskelig lar seg løse på annen måte enn ved bruk av delt dagsverk. På arbeidstakersiden har det heller ikke fremkommet at man ser for seg andre løsninger enn noe bruk delt dagsverk. Imidlertid har partene ulike meninger om hvordan man bør innrette de delte skiftene og annen arbeidstid slik at arbeidstiden totalt sett blir så bekvem som mulig. Underveis i utredningsarbeidet er det kommet flere innspill til endringer som vil redusere ulempene ved å arbeide delt dagsverk. Siden både kjørestruktur og andre forhold er ulike i konsernets avdelinger kan ulike løsninger være aktuelle ved ulike avdelinger. Likevel peker partene på at slike endringer hovedsakelig kan foregå på fire måter:

- A) For det første kan man via tariffavtalen forhandle frem ordninger som begrenser ulempene ved delte dagsverk.
- B) For det andre kan man anstrenge seg ytterligere for å finne frem til inntektsgivende arbeid å fylle oppholdstiden med.
- C) For det tredje kan man finne alternative bemanningsmåter som totalt sett reduserer antallet delte skift i et område.
- D) For det fjerde kan man fylle pausen med helsefremmende tiltak.

Ad A: Legge inn ordninger som begrenser ulempene ved delte dagsverk i tariffavtalen

Det finnes hovedsakelig to måter å kompensere for ubekvem arbeidstid gjennom tariffbundne ordninger: I tid, eller penger. NHO-avtalens "Oslo-del" fremheves ofte som et eksempel på at det er mulig å lage ordninger som gjør delt dagsverk attraktivt for sjåførene. I denne avtalen kompenseres ulempene ved delt dagsverk både i tidsgoder og en større grad av økonomiske goder. Viktige tidsgoder er fri på helge- og helligdager, kortere ukentlig arbeidstid, begrensning av hvor sent på kvelden arbeidstiden kan legges m.m. Disse begrensningene gjør at delte skift vanskelig kan blandes med andre typer ubekvemme skift (se gjennomgangen av tariffavtalene, spesielt NHO-avtalens bilag 10). Tillitsvalgte peker på at delte skift er svært attraktivt blant sjåførene på NHOs Oslo-avtale.

Foreløpig har ikke Nettbusskonsernet som helhet utredet om det er grunnlag for å endre betingelsene rundt delte skift, eller hvilke type betingelser som eventuelt kan endres. Imidlertid har den tillitsvalgte for YTF i Nettbuss Drammen AS gjennomført en rundspørring blant regionens sjåfører og totalt fått 77 svar. Her har han både spurt om hvordan delte dagsverk belaster den enkeltes livssituasjon og hva slags kompensasjonsform som er den mest foretrukne. Når det gjelder belastninger på livssituasjoner er det flere som mener delte dagsverk går utover familie (68%) enn de som mener det går utover helse (60%) og psykisk velvære (55%). Men totalt må dette leses som at et flertall mener at delt dagsverk er belastende i forhold til alle de tre nevnte aspektene. På spørsmålet om foretrukne kompensasjonsformer var det et flertall som foretrakk høyere til-

legg ved delt dagsverk (70%), mens færre ønsket seg redusert arbeidstid som kompensasjon (22%), eller at tillegg tilsvarende dagens skulle utløses etter opphold utover 1 time (7,8%). Man skal være forsiktig med å trekke bastante slutninger og tolkninger fra en slik begrenset rundspørring, men det ser ut til at de spurte sjåførene i Nettbuss Drammen foretrekker økonomisk kompensasjon framfor tidsgoder. Samtidig er det flest som mener at delt dagsverk går utover familien. Økt økonomisk kompensasjon løser neppe problemet med tid til familien. På den annen side vet vi at sjåføryrket er et lavlønnsykke. Det er rimelig å anta at folk i lavlønnsykker er vel så opptatt av økonomiske goder som av tidsgoder.

Arbeidsgiver, på sin side anfører at økt økonomisk kompensasjon for oppholdstiden er vanskelig fordi selskapets økonomi er presset på grunn av utviklingen i sektoren med anbud og hard konkurranse. Økte kostnader kan være ødeleggende for selskapets evne til å vinne anbudskonkurranser. Arbeidsgiver mener at dersom delt dagsverk blir dyrere enn det er i dag så vil bruken av deltid øke i bransjen.

Ad B) Finne annet inntektsgivende arbeid å fylle oppholdstiden med

Denne utredningen har vist at de som finner annet inntektsgivende arbeid å fylle oppholdstiden med er de som opplever ordningen med delt dagsverk som minst belastende. Mulighetene for å finne slikt arbeid vil variere. I byer og sentrale strøk vil det være flere muligheter enn i griseendte strøk. Under arbeidet med utredningen er det nevnt flere mulige virksomheter som kan drives i oppholdstiden: Landbruk, drosjekjøring, vaskearbeid, snørydding, laste- og lossearbeid og budvirksomhet. I enkelte avdelinger i Nettbuss-konsernet utnytter sjåførene pausen til vasking og derigjennom skapes størst mulig grad av fulltidsstillinger. Andre avdelinger har imidlertid satt ut vaskearbeidet og har dermed ikke samme mulighet til å tilby vaskearbeid i sjåførenes oppholdstid. Representanter i arbeidsgruppen fremhever at det uansett ikke finnes nok vaskearbeid på bussene til at det alene løser problemet med hva sjåførene kan fylle oppholdstiden med.

Ad C) Finne alternative bemanningsmåter som totalt sett reduserer antallet delte skift

Under arbeidet med denne utredningen er det kommet flere innspill til hvordan å redusere delt skift-belastningen på sjåførene. Blant annet er det pekt på at dataprogrammet HASTUS, som lager skiftplanen, ikke i utgangspunktet er lagt opp slik at det minimerer antall delte dagsverk. En tillitsvalgt har opplevd å kunne redusere antall delte skift ved å justere "HASTUS-turnusen" manuelt. Kan en øket innsats fra lokale ledere og tillitsvalgte redusere antallet delte dagsverk? Tillitsvalgte har mulighet til å kommentere og endre vaktplanen før den settes ut i live, men påpeker at tidsfristen for endringer ofte er så knapp at den reelle muligheten til å gjøre endringer er liten. Kan bedre tid for de tillitsvalgte til å vurdere og bearbeide vaktplan redusere antall delte dagsverk?

I pleie- og omsorgssektoren er det ved flere institusjoner innført det som kalles "ønsketurnus" (Gautun 2002). Opplegg med ønsketurnus kan legges opp på flere måter. En mulighet er at kollegaene og arbeidslederne møtes før vaktplanen legges og kommer med sine ønsker om arbeidstid. En annen mulighet er at kollegaene møtes etter vaktpla-

nen er lagt og forsøker å bytte vakter slik at den enkelte får byttet til seg vakter som passer best mulig overens med private forpliktelser. I turnusyrker har kollegaer alltid byttet vakter, men ved å legge slike faste "ønsketurnus-møter" kan man mer systematisk optimalisere den enkeltes arbeidstid enn når hver enkelt bare forsøker å bytte bort de vaktene som passer aller dårligst.

Som en annen mulig løsning foreslo en tillitsvalgt at selskapets kontoransatte kan avlaste sjåførene for delte skift ved å kjøre enkelte skift. Flere av selskapets kontoransatte har tidligere kjørt buss og innehar derfor den rette kompetansen. Kan man derigjennom redusere antallet delte dagsverk?

Ad D) Fulle oppholdet med helsefremmende tiltak

I samtlige av bedrifthelsetjenestens rapporter foreslås fysisk aktivitet i oppholdstiden for å redusere sjåførenes helseplager. Vi har ikke full oversikt over hva konsernet allerede har av slike tilbud i dag, men kjenner til at man for eksempel i Østfold har etablert en ordning der sjåførene kan få sponset en god del av kostnadene forbundet med å trene i treningsstudio, svømmehall, drive skytetrening m.m. Ved Østfold Bilruiter er det noen ansatte som bruker oppholdstiden til trening, mens andre ikke benytter tilbudet. Bedret mulighet for fysisk trening fjerner reduserer ikke antall delte dagsverk, eller sjåførenes ulemper, men kan trolig bidra til å gjøre oppholdstiden mer meningsfull.

Alle disse innspillene til fremgangsmåter som kan bidra til å redusere antallet delte skift, eller ulempene knyttet til delte skift er ressurskrevende. Det kreves at både avdelingsledere, tillitsvalgte og sjåfører legger mer arbeid i å redusere antallet delt skift.

Litteratur:

Erzaas, Ulf (1997). Arbeidsmiljøloven. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Gautun, Heidi (2002) *Når fleksibilitet fremmer fellesskap*. Oslo: Fafo

Løken, Espen og Nicolaisen, Heidi (2002) *Til lands, til vanns og i luft – på vei mot et nytt forbund?* Oslo: Fafo og LO Stat

Midtsundstad, Tove (2002) *Sosiale ordninger under press. En kvalitativ studie av lønns- og arbeidsvilkårene i fire NAVO-virksomheter*. Oslo: Fafo

Nicolaisen, Heidi (2001) *Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avvikling?* Oslo: Fafo

Nicolaisen, Heidi og Olberg, Dag (2002) *Avtalt tid? Informantintervjuer og avtaletekster.* Oslo: Fafo

Stokke, Torgeir Aarvaag (2002) *Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering* Oslo: Fafo.

Andre skriftlige kilder:

Overenskomst 2002-2004. NAVO/Nettbusskonsernet, LO Stat (NJF/NTF/NKF) og YS NAVO (YTF).

Overenskomst 2002-2004 for Transportselskaper i Norge mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/Transportbedriftenes Landsforening og Landsorganisasjonen i Norge/Norsk Transportarbeiderforbund.

Overenskomst 2002-2004 mellom AS Oslo Sporveier og Norsk Kommuneforbund vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i AS Oslo Sporveier.

Overenskomster av 1961 og av 1968 for rutebilselskaper i Oslo og omegn mellom Norsk Arbeidsgiverforening og spesielt nevnte rutebilselskaper på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Transportarbeiderforbund og Oslo Transportarbeiderforening på den annen side.

Overenskomst av 1980 for rutebilselskaper i Oslo og omegn mellom Norsk Arbeidsgiverforening, Rutebileiernes Arbeidsgiverforening og spesielt nevnte rutebilselskaper på den ene side og Landsorganisasjon i Norge, Norsk Transportarbeiderforbund og Oslo og Omegn Bussarbeiderforening på den annen side.

NSB Bedrifhelsetjeneste, første kvartal 1998. Avdelingsvis gjennomgang av arbeidsmiljø og helse for NSB Biltrafikk a/s avd. Kongsberg.

NSB Bedrifhelsetjeneste, annet kvartal 1998. Avdelingsvis gjennomgang av arbeidsmiljø og helse for NSB Biltrafikk a/s, avd. Hokksund

NSB Bedrifhelsetjeneste, høsten 1999. Avdelingsvis gjennomgang av arbeidsmiljø og helse for NSB Biltrafikk a/s, avd. Vikersund

Arbeidstilsynet 7.distrikt, 2002. Tilsynsrapport fra besøk ved NSB Biltrafikk, Stavanger.

Nettbuss, konsernstaben 2002. Oversikt over bruk av delte dagsverk i Nettbuss våren 2002.

Muntlige kilder :

Siri Bergh, Forhandlingsdirektør med ansvar for TL-avtalen i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

Svein Arne Bergh, Administrerende direktør i Østfold Bilruter.

Roger Hansen, Forbundssekretær i Norsk Transportarbeiderforbund (NTF).

Sverre Harvei, sektorssjef i Arbeidsgiverforeningen NAVO.

Kjell Erik Hval, Hovedtillitsvalgt for Norsk Jernbaneforbund (NJF) i Buskerud, Vestfold og Telemark.

Magnar Kleiven, Medisinsk fagsjef i NHO.

Arne Strømmen, Nestleder i Yrkestrafikkforbundet (YTF) ved Nettbuss Drammen AS.

Bjørn Vestly, IKT-sjef i Nettbuss AS.

Ebba Wergeland, lege og spesialist i arbeidsmiljø ved Arbeidstilsynet.



## Delt dagsverk – arbeidstid i rushtidsyrker

Delt dagsverk er en arbeidstidsordning som brukes spesielt av yrkesgrupper som forholder seg til ulike former for rushtid. Opprinnelig ble delt dagsverk opprettet for sjåførere, men sprer seg nå også til andre yrkesgrupper. Ordningen går ut på at den ansatte først jobber en morgenøkt og så har en friperiode på 2 timer, eller mer, for så å jobbe en ny økt på ettermiddagen.

Et partssammensatt utvalg i Nettbuss AS hadde i oppdrag å finne løsninger som gjør ordningen mindre ubekvem. Siden det forelå svært lite dokumentasjon om delt dagsverk, ble Fafo bedt om å kartlegge avtaleforhold, praksis, historikk og erfaringer rundt denne arbeidstidsordningen.

