

Elin Svarstad og Kristin Alsos

Arbeidstidsordninger i havbruksnæringa

Fafo-notat
2019:30

Elin Svarstad og Kristin Alsos

Arbeidstidsordninger i havbruksnæringa

Fafo-notat 2019:30

© Fafo 2019
ISSN 0804-5135

Innhold

| | |
|--|-----------|
| Forord | 4 |
| Innledning | 5 |
| Kort om regelverket | 5 |
| Data og metode..... | 5 |
| Arbeidstidsordninger | 7 |
| Type arbeidstidsordninger | 7 |
| Avvik fra ordinær arbeidstidsordning og hviletid | 9 |
| Overtid..... | 16 |
| Øvrige temaer | 18 |
| Oppsummering | 23 |

Forord

I dette notatet kartlegger vi arbeidstidsordninger i havbruksnæringa, på oppdrag fra Fellesforbundet og Sjømat Norge. Notatet er basert på en spørreundersøkelse av ledere og tillitsvalgte i tariffbundne bedrifter. Vi vil takke det partssammensatte utvalget for kommentarer til spørreskjema og analyser, og særlig Rune Dyrvik i Norsk Sjømat og Kine Asper og Claus Jervell i Fellesforbundet. På Fafo vil vi takke Rolf Andersen for kommentarer, samt Bente Bakken for korrektur og ferdigstilling.

Oslo, desember 2019
Kristin Alsos og Elin Svarstad

Innledning

Dette notatet tar for seg arbeidstidsordninger i den norske havbruksnæringa. Fafo har på oppdrag fra Sjømat Norge og Fellesforbundet undersøkt praktiseringen av arbeidstidsordninger på sjø- og landanlegg med tariffavtale. Dette ble gjort gjennom en spørreundersøkelse utsendt til henholdsvis tillitsvalgte og driftsledere på anleggene våren 2019. Bakgrunnen for prosjektet er en enighet mellom partene i tariffoppgjøret 2018 om å nedsette et utvalg som skal se på arbeidstid i havbruksnæringa.

Kort om regelverket

Arbeidstid er regulert i arbeidsmiljølovens kapittel 10. Loven inneholder minimumsregler, og andre rettigheter kan følge av tariffavtale eller individuell avtale. En tariffavtale inngått av fagforening med innstillingsrett, kan gi arbeidstaker bedre rettigheter enn loven¹, men den kan også inneholde bestemmelser som går utover lovens maksimumsbegrensninger. I tillegg gir loven partene lokalt mulighet til å avtale avvikende ordninger på flere av lovens bestemmelser. Respondentene i denne undersøkelsen er omfattet av havbruksoverenskomsten² mellom Fellesforbundet/LO og Sjømat Norge/NHO.

Overenskomsten regulerer arbeidstid i kapittel 2, og fastsetter i likhet med øvrige tariffavtaler at den ukentlige arbeidstiden er 37,5 timer per uke. I § 2-1 defineres en normalarbeidsdag ved at arbeidstiden må legges mellom kl 06 og 18. Arbeid utenfor disse tidspunktene må organiseres som skift. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal det etter §2-5 forhandles lokalt om et ubekvemstillegg. Slik avtale skal inngås før en ordning som innebærer gjennomsnittsberegning kan iverksettes. Det skal også forhandles om kompensasjon dersom førmottak, fiskelevering eller lignende innebærer at de ansatte må møte opp etter arbeidstidens slutt, se § 2-8.

Data og metode

Den metodiske tilnærmingen som ble benyttet i prosjektet, var en web-basert spørreundersøkelse. Det ble laget to ulike spørreskjemaer, ett til tillitsvalgte og ett til driftsledere. Spørreskjemaene var nesten identiske, med unntak av to seleksjons-spørsmål i starten av skjemaet til driftslederne. Der ble de spurt om hvorvidt de hadde ansvar for flere anlegg, og hvorvidt de i så fall kunne svare på spørsmål om arbeidstidsordninger for alle anleggene samlet. De som hadde ansvar for flere anlegg med vesentlig ulike arbeidstidsordninger, har svart på undersøkelsen separat for hvert av disse. Det dreier seg om fem driftsledere, hvor hver enkelt besvarte undersøkelsen to ganger.

Fellesforbundet og Sjømat Norge utarbeidet listene over respondenter til undersøkelsen. Fafo fikk oversendt e-postadresser til henholdsvis 120 tillitsvalgte og 109

¹ Se aml § 10-12 (4).

² <https://www.fellesforbundet.no/globalassets/lonn-og-tariffsaker/overenskomster-2018-2020/havbruk-overenskomst-2018-2020-nett.pdf>

driftsledere. Dette er nær opp til den totale populasjonen, da antall tariffbundne virksomheter er oppgitt å være rundt 130. Etter tre purringer på e-post, samt SMS-utsendelse i to omganger fra partene, besvarte 56 tillitsvalgte og 49 driftsledere undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på ca. 47 prosent blant de tillitsvalgte og 45 prosent blant driftslederne. Selv om svarprosenten er forholdsvis høy, er det snakk om et relativt lavt antall svar, slik at man må være varsom med tolkningen av resultatene. Når antallet respondenter er såpass lavt som her, vil resultatene være svært sensitive for både målefeil og ekstremverdier. Det er heller ikke belegg for å generalisere svarene utover utvalget uten forbehold. Spørreundersøkelsen ble sendt ut 19.03.19 og avsluttet 05.05.19.

Av de 49 driftslederne og 56 tillitsvalgte som besvarte spørreundersøkelsen, svarer majoriteten på vegne av sjøanlegg, henholdsvis 78 prosent av driftslederne og 63 prosent av de tillitsvalgte. Dernest svarer 14 prosent av driftslederne og 21 prosent av de tillitsvalgte på vegne av land/settefiskanlegg, mens de resterende representerer andre typer anlegg, slik som forsentre, forskningsanlegg eller *både* sjø- og landanlegg. Vi har ikke gode nok data om den totale populasjonen til å si hvordan dette påvirker representativiteten.

Vi har også spurt respondentene hvor mange ansatte det er på anleggene og i selskapene de svarer for. Blant driftslederne oppgis et gjennomsnittlig antall ansatte på i overkant av 20 på anlegg og noe over 300 i selskap.³ Tilsvarende tall for de tillitsvalgte er ca. 24 på anlegg og 400 i selskap. Ikke alle har besvart dette spørsmålet, noe som vil påvirke gjennomsnittet. Det er også mulig at respondentene har inkludert de som eventuelt er ansatt i utenlandske deler av selskapet i sine anslag. Vi legger derfor til at medianen, observasjonen «i midten» av fordelingen dersom vi sorterer observasjonene fra minst til størst, er betydelig lavere enn gjennomsnittet: ca. 20 på anlegg og om lag 200 i selskap.

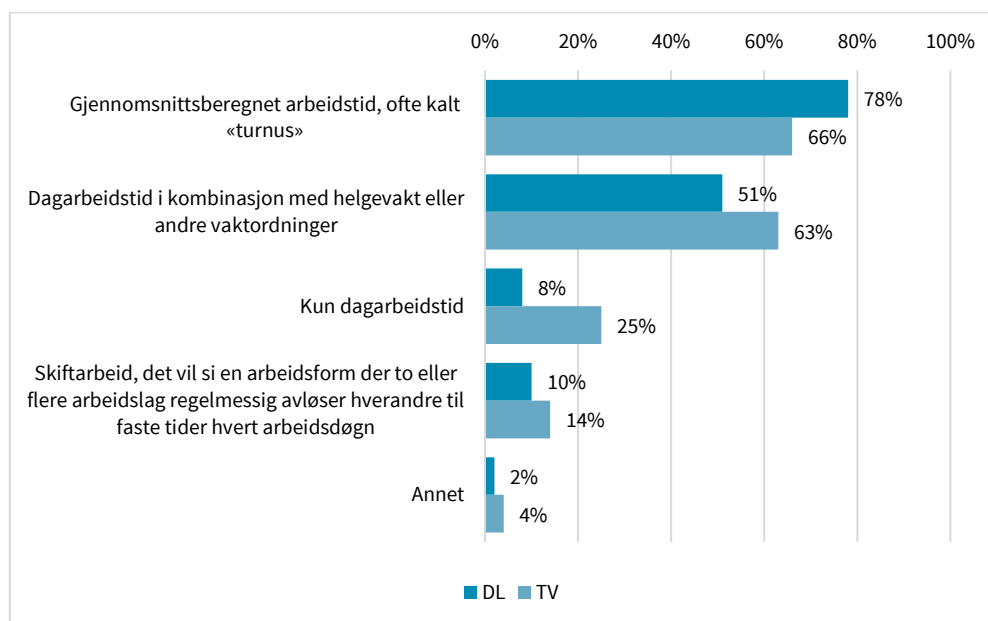
³ Noen av selskapene som har anlegg innen havbruk, kan også ha andre virksomhetsområder, slik at tallet på antall ansatte i selskapet kan omfatte en bredere gruppe enn de som er ansatt i havbruk, og dermed også omfatte andre overenskomstområder.

Arbeidstidsordninger

Type arbeidstidsordninger

Figur 1 viser frekvensen av de ulike arbeidstidsordningene som rapporteres benyttet på anleggene.

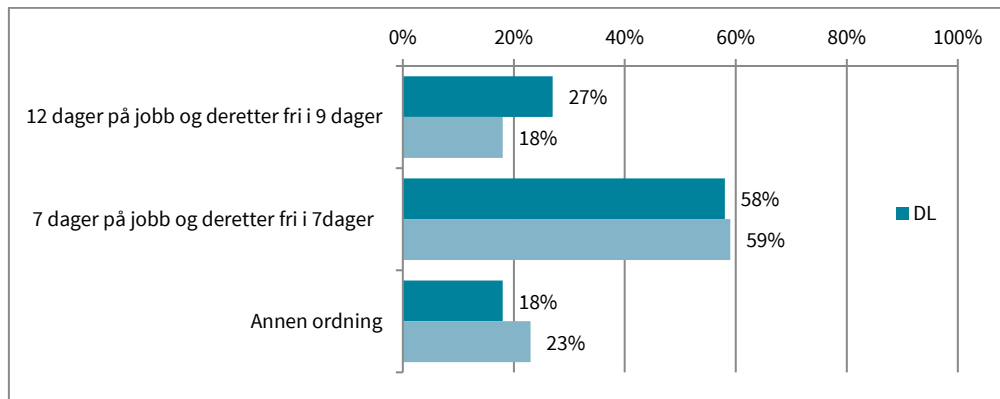
Figur 1 Arbeidstidsordninger. Prosent. Flere svar mulige. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Vi ser at det vanligste er gjennomsnittsberegnet arbeidstid, eller «turnus». Denne ordningen er noe mer benyttet på anleggene der driftslederne arbeider, men i antall er ikke forskjellen så stor. Den nest mest utbredte arbeidstidsordningen er dagarbeidstid i kombinasjon med helgearbeid eller andre vaktordninger, mens vi ser at en gruppe også arbeider kun dag. Skift er heller ikke uvanlig. Ser vi nærmere på forskjellen mellom *sjø- og landanlegg* på dette spørsmålet, fremkommer det at den største forskjellen er under turnusarbeid. Det er et lite mindretall av de som arbeider på landanlegg som oppgir at det praktiseres turnusordninger, om lag 5 prosent. Det er heller ikke noen av respondentene fra landanleggene som oppgir at man benytter skiftarbeid. De andre arbeidstidsordningene finnes både på sjø- og landanlegg, for eksempel finner vi ingen forskjeller mellom type anlegg når det gjelder utbredelsen av dagarbeidstid.

Innholdet i arbeidstidsordningene fremkommer av figur 2.

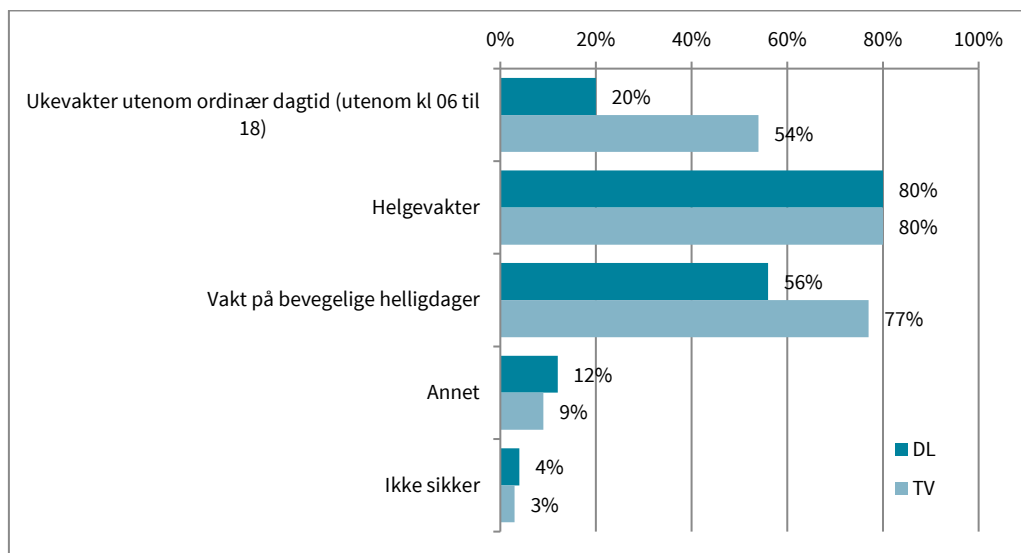
Figur 2 Hvordan er arbeidstidsordningen? Prosent. N=39 tillitsvalgte (TV) og N=40 driftsledere (DL).



Det vanligste er sju dager på og sju dager av, men det er heller ikke uvanlig med en såkalt 12/9-ordning. En ikke ubetydelig andel svarer at de har en annen ordning enn de nevnte. Det som oftest nevnes i denne gruppen, er at man har begge de ovenfor nevnte ordninger, eller variasjoner av de nevnte, slik som 5-2-9-5 (fem informanter oppgir dette) eller 5-2-7-7 (fire representanter). Også på dette spørsmålet er det forskjeller på de som arbeider på sjø- og landanlegg, i form av at det er relativt sett færre på landanleggene med denne typen arbeidstidsordninger. Vi kun finner 1–2 respondenter fra landanlegg i utvalget som oppgir at de har noen av de nevnte ordningene. Det vil altså si at vi primært finner 12/9- eller 7/7-ordninger på sjøanleggene.

De som oppga å ha dagarbeidstid i kombinasjon med andre ordninger, ble bedt om å utdype innholdet i de andre ordningene. Svarene kan leses av figur 3.

Figur 3 Dagtidarbeid i kombinasjon med andre ordninger. Flere svar mulige. Prosent. N=35 tillitsvalgte (TV) og N=25 driftsledere (DL).



Helgevakter er utbredt. 80 prosent oppgir at det arbeides helg, både blant driftsledere og tillitsvalgte. Det er også en stor andel som har ordninger som omfatter vakt på bevegelige helligdager, samt ukevakter utenom ordinær arbeidstid. Når det gjelder sistnevnte, ser det ut til å være litt forskjell mellom tillitsvalgte og driftsledere, men også dette må ses i lys av at det i antall er snakk om svært få svar (sju driftsledere og

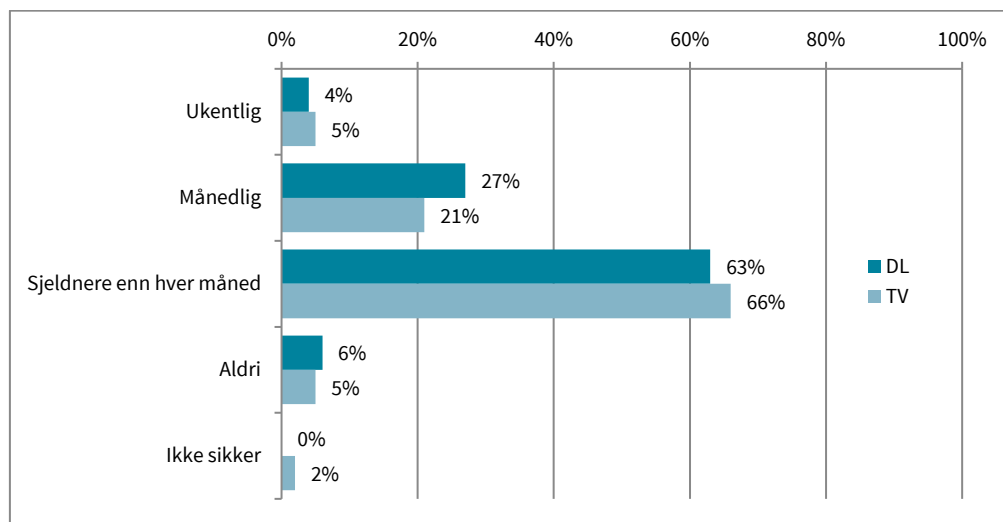
ni tillitsvalgte). En mulig årsak til at mange har oppgitt at de har vakt på bevegelige helligdager, kan være at deres arbeidstid tilfeldigvis faller på en helligdag. Det kan altså være forskjeller her mellom de som kalles inn for å arbeide på en bevegelig helligdag, og de som arbeider helligdager grunnet sin opprinnelige arbeidstidsordning.

Avvik fra ordinær arbeidstidsordning og hviletid

Vi har spurt respondentene om ulike former for avvik fra den ordinære arbeidstidsordningen. Det dreier seg om arbeid i friperioder, nattarbeid, arbeidsfri og begrunnelser for forekomst/fravær av disse. I tillegg har vi spurt om hviletid.

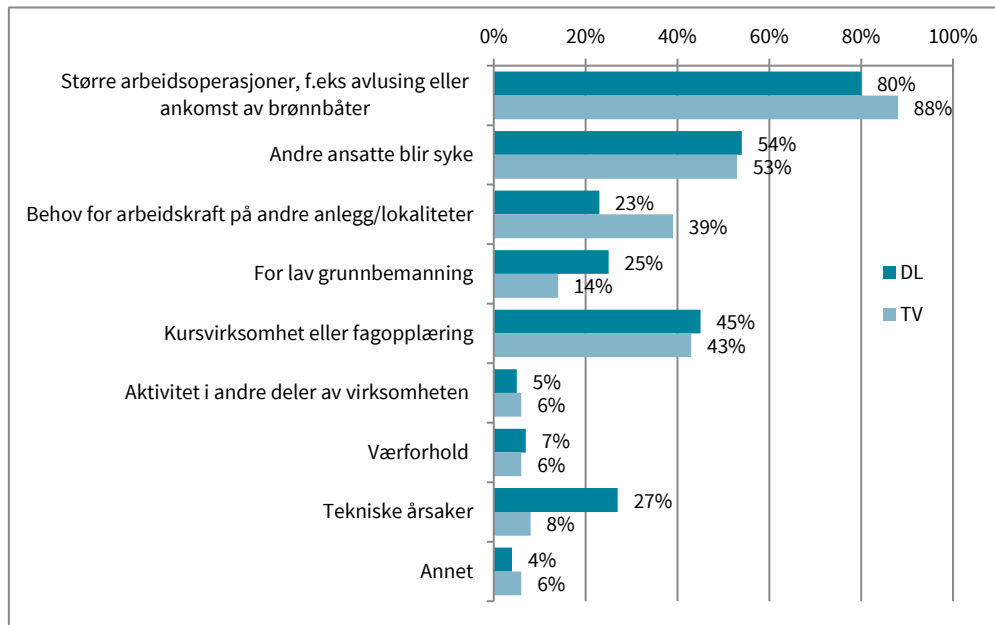
Figur 4 viser hvor ofte respondentene oppgir at det har vært arbeidet i friperioder de siste 12 månedene.

Figur 4 Arbeid i friperioder de siste 12 månedene. Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Vi ser av figuren at det er rimelig stor enighet blant tillitsvalgte og ledere på dette punktet. De fleste oppgir at arbeid i friperioder forekommer sjeldnere enn hver måned, men en del sier også at det forekommer månedlig. Når det gjelder begrunnelser for at det arbeides i friperioder, ser vi hvilke som oppgis som de tre vanligste av figur 5.

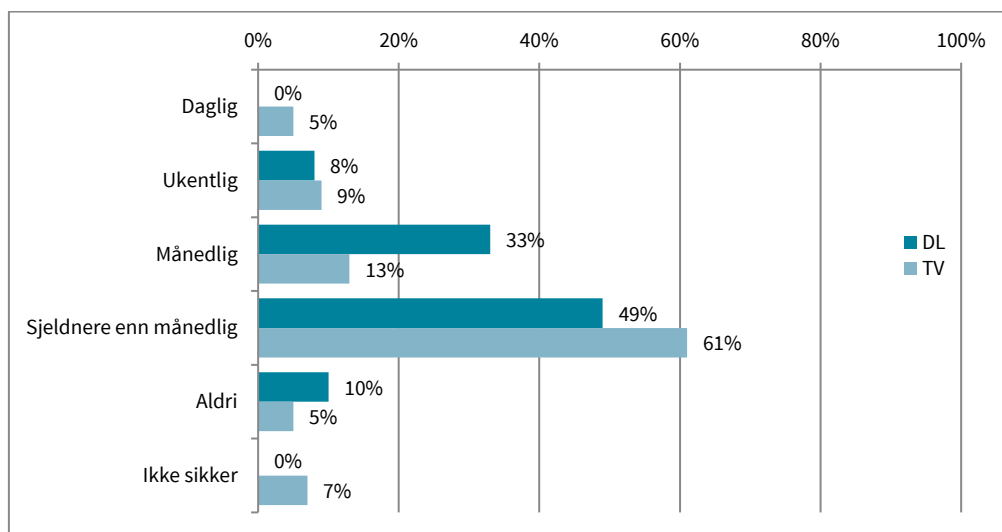
Figur 5 Tre vanligste begrunnelser for at det arbeides i friperioder. Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Det desidert vanligste er større arbeidsoperasjoner, slik som avlusing og ankomst av brønnbåter. Dernest rangeres sykdom blant de ansatte og kursvirksomhet eller fagopplæring som de nest viktigste begrunnelsene for arbeid i friperioder. Mens for lav grunnbemanning fremheves noe mer som begrunnelse blant driftslederne, er behov for arbeidskraft på andre anlegg et vanligere svar blant de tillitsvalgte. Disse to alternativene må ses i sammenheng, da de reelt sett kan være overlappende. Under alternativet «Annet» ble det av noen respondenter nevnt begrunnelser av typen «andre ansatte ber om fri» og «byggeprosjekter som krever interne folk».

Fravik fra arbeidstidsordninger kan forekomme grunnet driftsmessige forhold. Hvor ofte det skjer, fremgår av figur 6.

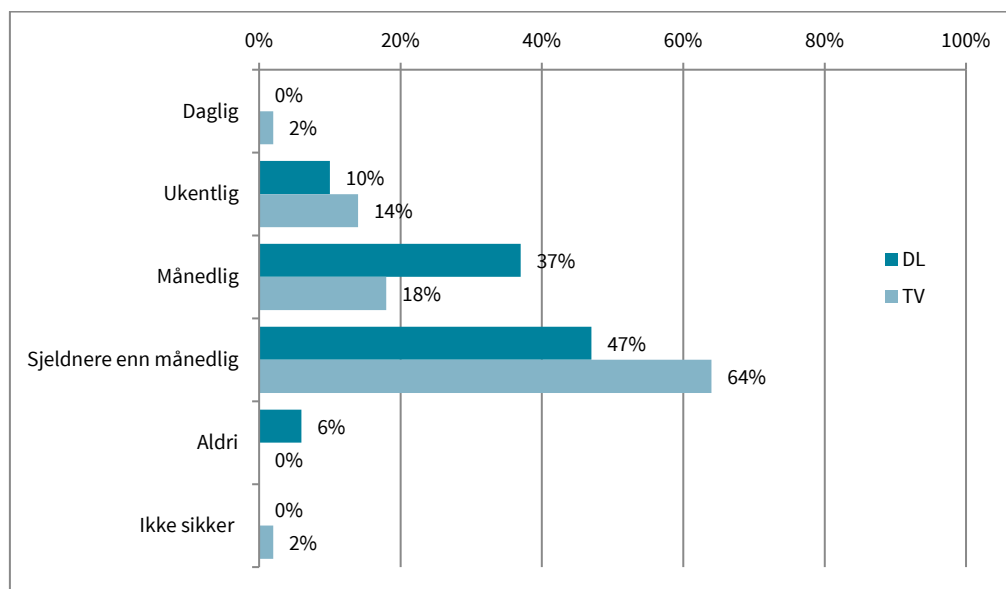
Figur 6 Fravik fra arbeidstidsordning pga. driftsmessige forhold. Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Henholdsvis 61 prosent av de tillitsvalgte og 49 prosent av driftslederne oppgir at arbeidstidsordningen fravikes sjeldnere enn månedlig, mens 33 prosent av driftslederne rapporterer at det skjer månedlig. Andelen rapporterte månedlige avvik ser ut til å være lavere på anleggene der de tillitsvalgte rapporterer fra, 13 prosent. Fem prosent av de tillitsvalgte svarer at avvik forekommer daglig. Vi vet ikke noe om hvor store avvik det er snakk om, slik at både mindre og større avvik kan inngå i svarene.

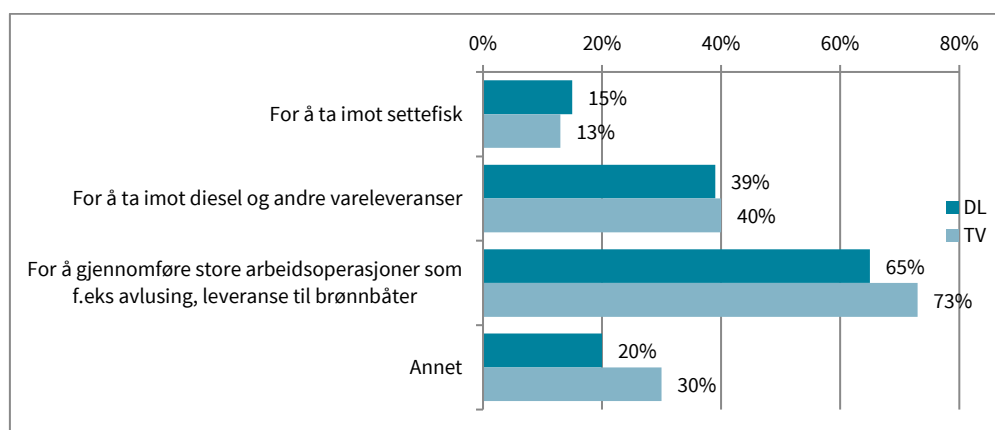
Nattarbeid er i arbeidsmiljøloven § 10-11 definert som arbeid mellom kl. 21 og 06. Vi ser av figur 7 at det i hovedsak arbeides natt månedlig eller sjeldnere.

Figur 7 Nattarbeid (mellom kl. 21 og 06). Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Det er likevel en tiendedel som rapporterer om ukentlig nattarbeid blant driftslederne, og 14 prosent av de tillitsvalgte sier det samme. Årsakene til nattarbeidet fremgår av figur 8.

Figur 8 Årsaker til nattarbeid. Flere svar mulig. Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).

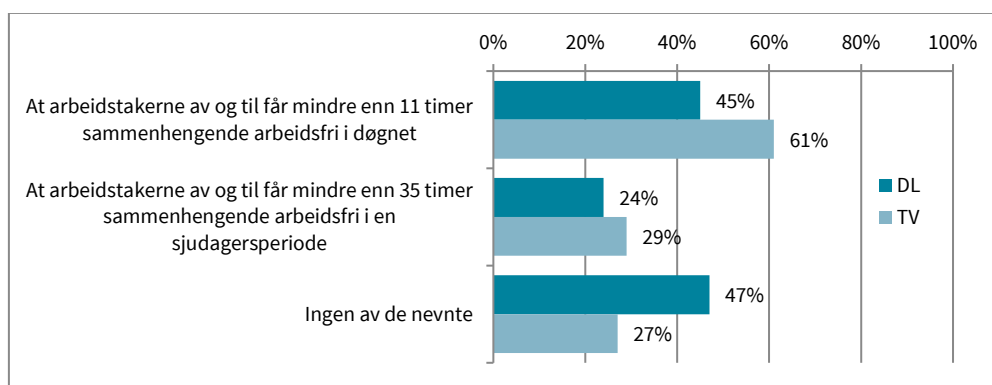


Vi ser at større arbeidsoperasjoner, i likhet med arbeid i friperioder, er den viktigste årsaken til nattarbeid. Mottak av vareleveranser er også en vanlig begrunnelse. 20 prosent av driftslederne og 30 prosent av de tillitsvalgte sier at nattarbeidet skyldes

andre ting enn de nevnte. Blant de tillitsvalgte nevnes alarmutrykning, tekniske problemer og kveldsrunder for visuell kontroll av anlegget som alternative årsaker til nattarbeid. Driftslederne rapporterer på sin side også om alarmutrykning.

Arbeidsmiljøloven setter krav om at arbeidstakerne skal ha arbeidsfrie perioder som omfatter 11 timer i løpet av 24 timer og 35 timer sammenhengende fri i løpet av sju dager, se arbeidsmiljøloven § 10-8. Det kan gjøres unntak fra denne bestemmelsen, men det må gjøres ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt. Driftslederne og de tillitsvalgte ble derfor spurt om arbeidstidsordningen på deres arbeidsplass innebar mindre sammenhengende arbeidsfri enn dette. Figur 9 viser fordelingen av svar.

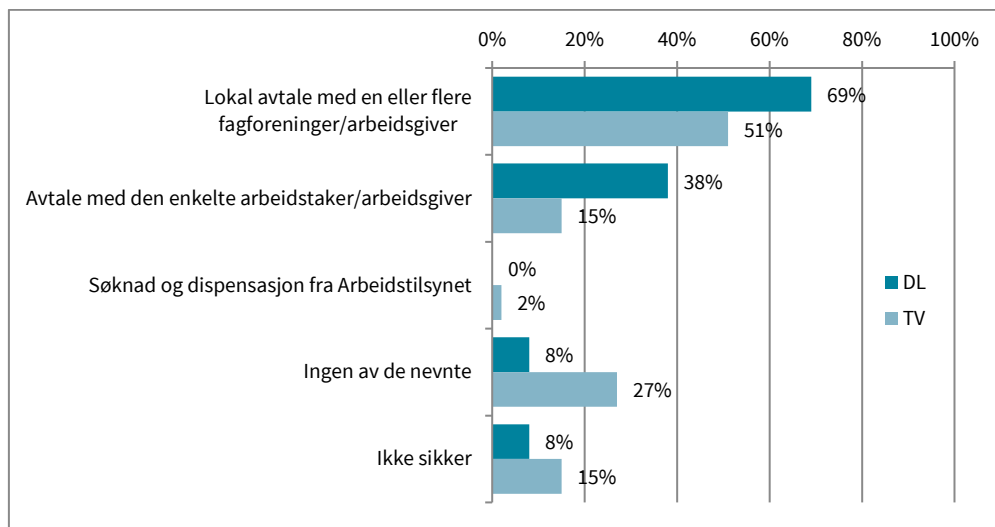
Figur 9 Omfatter arbeidstidsordningen noe av det følgende? Flere svar mulig. Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Det er noe forskjell mellom driftslederne og de tillitsvalgte på dette spørsmålet. Mens 61 prosent av de tillitsvalgte svarer at arbeidstakerne får mindre enn 11 timer sammenhengende fri i henhold til arbeidstidsordningen, er det kun 45 prosent av driftslederne som svarer det samme. Forskjellen mellom de to gruppene her kan selvsagt skyldes at respondentene er ansatt i ulike bedrifter med ulike ordninger. Andelen som svarer at arbeidstidsordningen gir mindre enn 35 timer sammenhengende fri i løpet av sju dager er mer lik, 24 prosent av driftslederne og 29 prosent av de tillitsvalgte svarer dette. Nesten halvparten av driftslederne svarer «Ingen av de nevnte», mens andelen tillitsvalgte som svarer det samme, er 27 prosent. Det er få respondenter – 9 tillitsvalgte og 8 driftsledere – som har svart at arbeidstidsordningen *både* omfatter mindre enn 11 timer arbeidsfri i døgnet og mindre enn 35 timer i løpet av sju dager.

I utgangspunktet krever arbeidsmiljøloven at det inngås en avtale med de tillitsvalgte eller gis dispensasjon fra Arbeidstilsynet dersom en skal ha arbeidstidsordninger som gir kortere arbeidsfri enn det loven fastsetter. har vi spurt respondentene om hva som ligger til grunn for deres arbeidstidsordning, se figur 10.

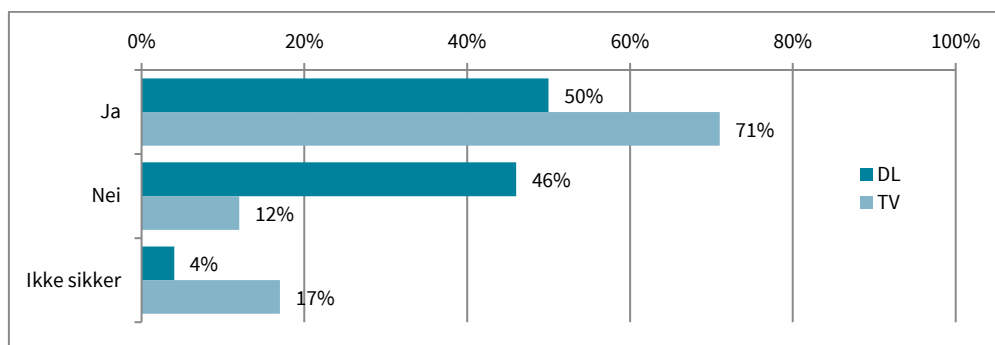
Figur 10 Hjemmel for mindre arbeidsfri. Flere svar mulig. Prosent. N=41 tillitsvalgte (TV) og N=26 driftsledere (DL).



Det vanligste svaret blant både tillitsvalgte og driftsledere er både lokal avtale med fagforening og individuell avtale med arbeidstaker/arbeidsgiver, eller kun førstnevnte. Det er ikke vanlig at kortere arbeidsfri er basert på søknad/dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Individuell avtale ville ikke oppfylt lovens krav til fravik, men det er verdt å understreke at ingen av respondentene svarer kun dette alternativet. Vi vet ikke hva respondentene legger i alternativet «Ingen av de nevnte», men en betydelig andel av de tillitsvalgte svarer dette (27 prosent). Det kan for eksempel være at de som svarer dette, er de som ikke har avtale eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet.

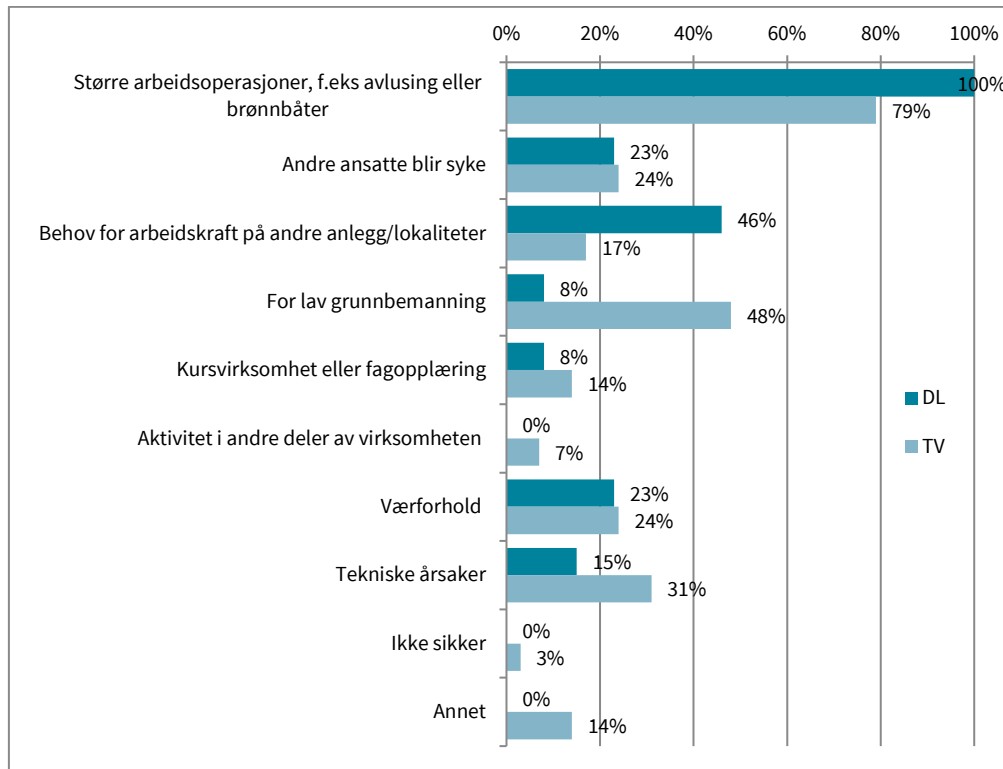
Det kan forekomme at arbeidstakerne har kortere hviletid enn det som ligger i arbeidstidsordningen. Rapportert utbredelse av dette fremkommer av figur 11.

Figur 11 Om hviletiden av og til er kortere enn det som ligger i arbeidstidsordningen. Prosent. N=41 tillitsvalgte (TV) og N=26 driftsledere (DL).



Hele 71 prosent av de tillitsvalgte svarer bekreftende på dette spørsmålet. Halvparten av driftslederne gjør det samme. 17 prosent av de tillitsvalgte oppgir å være usikre. Hva skyldes den kortere hviletiden? Figur 12 viser de vanligste begrunnelsene respondentene gir.

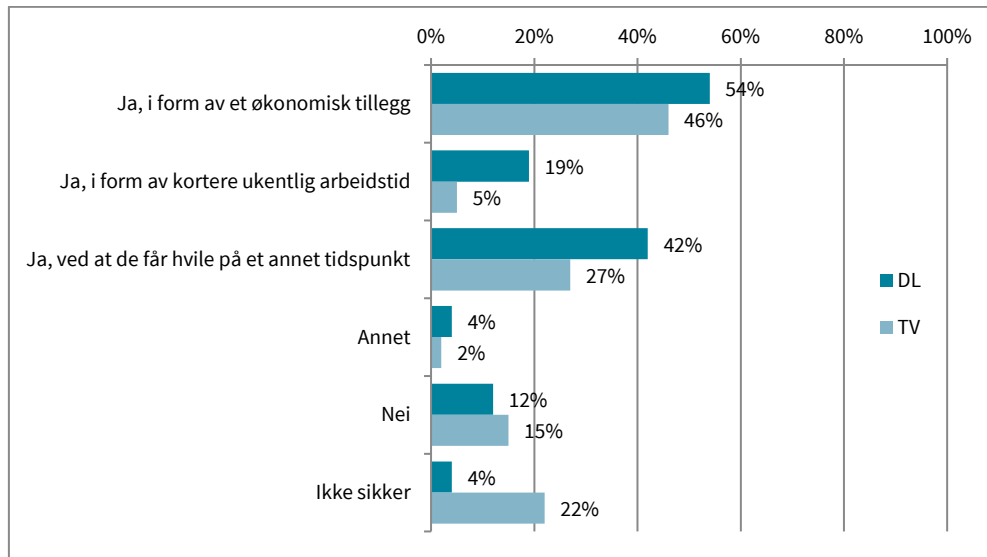
Figur 12 Begrunnelser for kortere hviletid. Flere svar mulig. Prosent. N=41 tillitsvalgte (TV) og N=26 driftsledere (DL).



Igjen er det større arbeidsoperasjoner som primært nødvendiggjør fravik fra hviletidsbestemmelsene. Alle driftslederne oppgir dette alternativet, og i underkant av 80 prosent av de tillitsvalgte. Som i figur 5 må «Behov for arbeidskraft på andre anlegg/lokaliteter» og «For lav grunnbemanning» ses i sammenheng. Til sammen utgjør disse to en vanlig begrunnelse for arbeid i hvileperioder. Det er likevel en nyanse å legge merke til at de tillitsvalgte og driftslederne har ulike syn på hvorvidt arbeid i friperioder (figur 5) eller kortere hviletid (figur 12) er et spørsmål om for lav grunnbemanning eller et spørsmål om faktorer mer utenfor arbeidsgivers kontroll, eksempelvis at det oppstår behov for arbeidskraft andre steder.

Når det kommer til kompensasjon for kortere hviletid, er fordelingen av svar vist i figur 13.

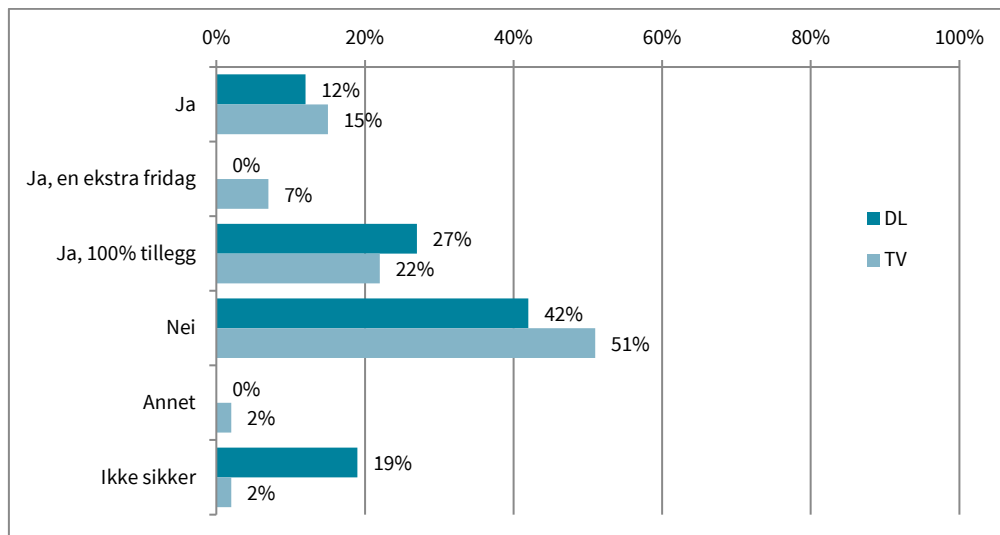
Figur 13 Kompensasjon for kortere hviletid. Flere svar mulig. Prosent. N=41 tillitsvalgte (TV) og N=26 driftsledere (DL).



Det ser ut til å være vanlig praksis at arbeidstakerne kompenseres for kortere hviletid. Selv om andelen driftsledere som svarer ja på at det gis kompensasjon i ulike former er høyere enn andelen tillitsvalgte, er tendensen i svarene lik. At en såpass stor andel av de tillitsvalgte svarer «Ikke sikker» på dette spørsmålet, kan skyldes at dette er et tema som avtales på et annet nivå enn de er på.

Et annet spørsmål knyttet til friperioder, omhandler kompensasjon for røde dager som havner i disse periodene. Dette er dager som de ansatte ordinært ville hatt fri, men som nå inngår som en del av den gjennomsnittsbaserte arbeidstidsordningen. Figur 14 viser hvordan de tillitsvalgte og driftslederne svarer på spørsmålet om hvorvidt, og i så fall hvordan, slike dager kompenseres.

Figur 14 Kompensasjon for røde dager i friperioder. Flere svar mulig. Prosent. N=41 tillitsvalgte (TV) og N=26 driftsledere (DL).

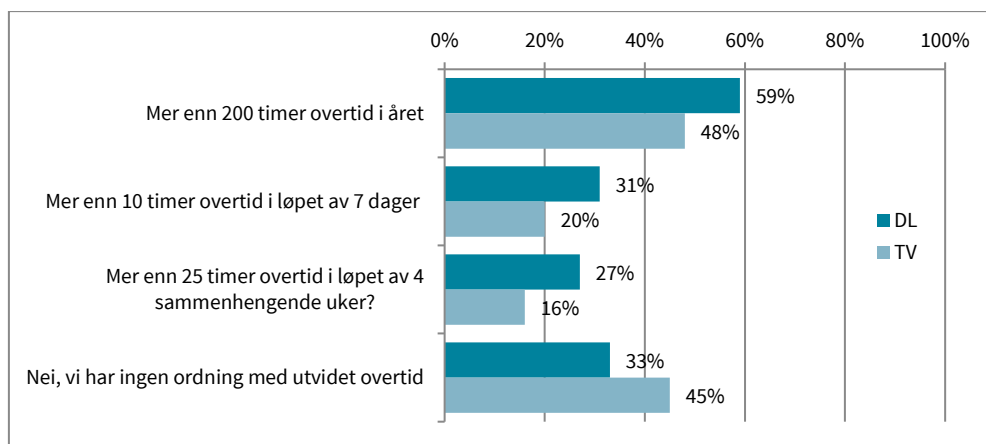


Det ser ut til å være omtrent like utbredt at arbeidstakerne kompenseres som at de ikke blir det. Så vidt over halvparten av de tillitsvalgte som besvarer spørsmålet, sier de ikke blir kompensert for røde dager i friperioder. Andelen driftsledere som svarer benektende, er noe lavere, 42 prosent. Kompensasjonen rapporteres oftest å bestå i 100 prosent tillegg i lønn, mens enkelte tillitsvalgte oppgir at arbeidstakerne får en ekstra fridag. 19 prosent av driftslederne vet ikke om/hvordan røde dager i friperioder kompenseres.

Overtid

Ved spesielle behov på arbeidsplassen, kan overtid bli aktuelt. Overtid er den arbeidstiden som overstiger grensene for alminnelig arbeidstid, jfr. arbeidsmiljøloven § 10-6 (2). Det må foreligge et «særlig og tidsavgrenset behov» i virksomheten for at overtid skal være lovlig, jfr. aml § 10-6 (1). Arbeidsmiljøloven åpner opp for at det kan inngås avtale om mer overtid enn det som er lovens grense, jfr., § 10-6 (5). Her er det viktig å fremheve at lovens grense for hva som regnes som overtid, er satt med utgangspunkt i 40 timer i uken, jfr. aml § 10-4 (1). Overenskomstens grense er imidlertid 37,5 timer. Dermed er det ikke nødvendigvis slik at over ti timer i uken regnes som utvidet overtid, dersom det samlet er snakk om mindre enn 50 timers arbeidsuke. Figur 15 viser hva respondentene svarer om utbredelsen av *utvidet* overtid.

Figur 15 Praktiseres noen av de følgende ordningene for utvidet overtid? Flere svar mulig. Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).

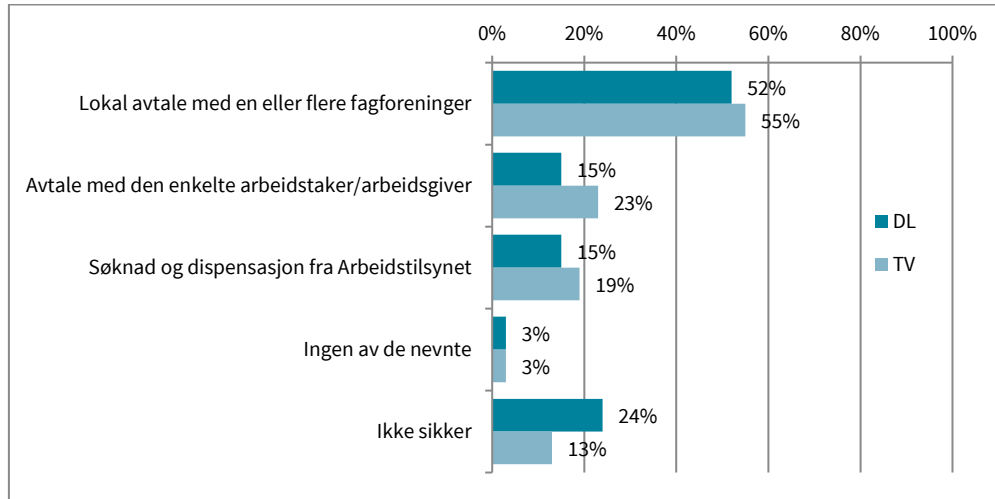


Det rapporteres om mer overtidsbruk blant driftslederne enn blant de tillitsvalgte. Dette kan være et utslag av hvor godt de tillitsvalgte kjenner arbeidstidsordningen eller ulike anlegg. Blant de tillitsvalgte svarer i underkant av halvparten at de *ikke* har en ordning med utvidet overtid. Andelen blant driftslederne er en tredjedel. Det vanligste svaret er at arbeidstidsordningen tillater at det arbeides mer enn 200 timer overtid i året, men det er heller ikke uvanlig med mer enn ti timer i løpet av sju dager eller mer enn 25 timer i løpet av en fireukersperiode.

Etter avtale med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan grensene for bruk av overtid utvides fra ti til 15 timer i løpet sju dager, fra 25 til 40 timer i løpet av fire sammenhengende uker, og fra 200 til 300 timer i løpet av 52 uker. Foreligger det slik avtale, må det følge av avtalen når og i hvilket omfang utvidet overtid kan benyttes. Er det behov utover dette, kan virksomheten søke Arbeidstilsynet om ytterligere utvidet overtid. Havbruksoverenskomsten angir ikke noen ordning

for bruk av utvidet overtid, men henviser til lovens bestemmelser. Figur 16 viser hva de tillitsvalgte og driftslederne sier er hjemmelen for overtidsbruken.

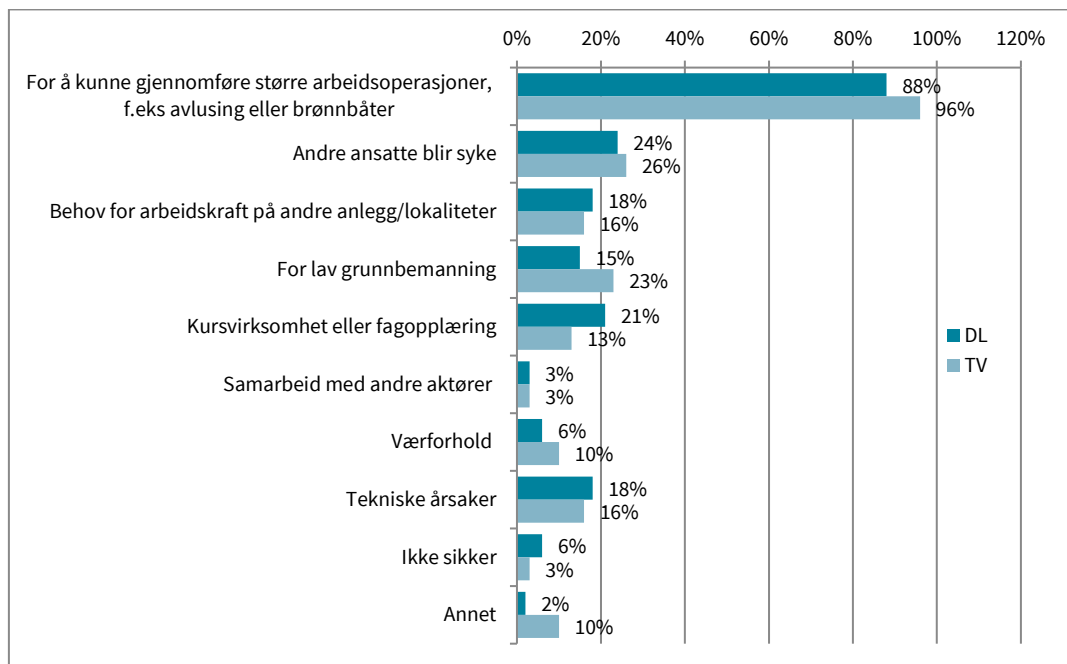
Figur 16 Hjemmel for bruk av utvidet overtid. Flere svar mulig. Prosent. N=31 tillitsvalgte (TV) og N=33 driftsledere (DL).



De fleste respondentene svarer at den utvidede overtiden er basert på lokal avtale med en eller flere fagforeninger. Henholdsvis 15 prosent av driftslederne og 23 prosent av de tillitsvalgte svarer at hjemmelen for overtiden er avtale med den enkelte arbeidstaker/arbeidsgiver. I motsetning til ved arbeid i friperioder eller nattarbeid, er en større andel av overtiden ifølge våre respondenter basert på søknad og dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Det er ingen som svarer at utvidet overtid kun er basert på avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

Årsakene til at det jobbes utvidet overtid fremgår av figur 17.

Figur 17 Begrunnelser for bruk av utvidet overtid. Flere svar mulig. Prosent. N=31 tillitsvalgte (TV) og N=33 driftsledere (DL).



Som tidligere er det større arbeidsoperasjoner som begrunner det meste av overtidsarbeidet, av både tillitsvalgte og driftsledere. Bemanning er det nest vanligste, i form av enten sykdom, behov for arbeidskraft på andre anlegg/lokasjoner eller for lav grunnbemanning. Det er også noe overtid som skyldes tekniske årsaker.

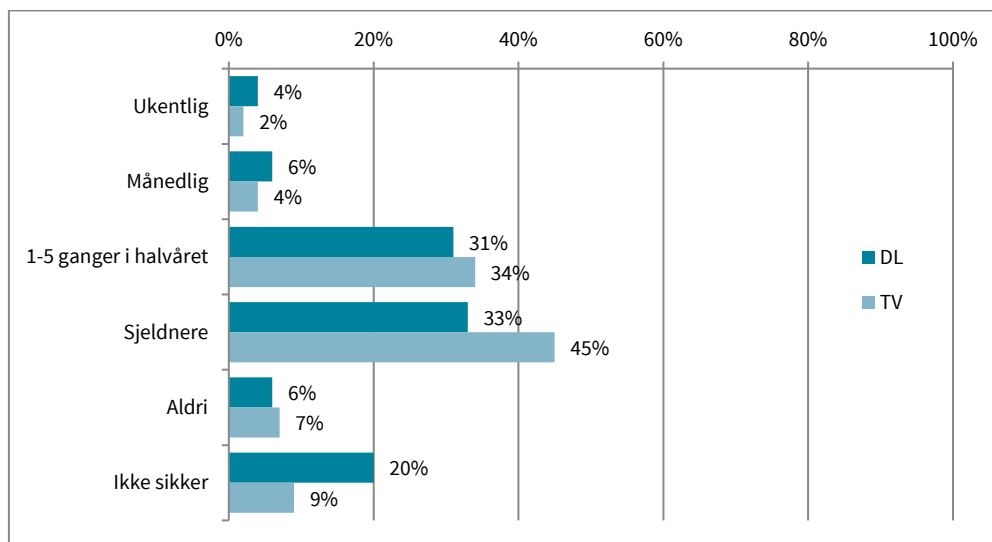
Øvrige temaer

Andre områder som ble tatt opp i spørreundersøkelsen, var ulike aspekter av forholdet mellom tillitsvalgte og ledelse, hvordan henholdsvis overenskomsten og arbeidsmiljøloven legger til rette for arbeidstidsordninger tilpasset driften og de ansatte, forsvarlighet og risikovurdering i tilknytning til arbeidstidsordningen, samt type løsj som tilbys de ansatte som har behov for det.

Forholdet mellom tillitsvalgte og ledelse

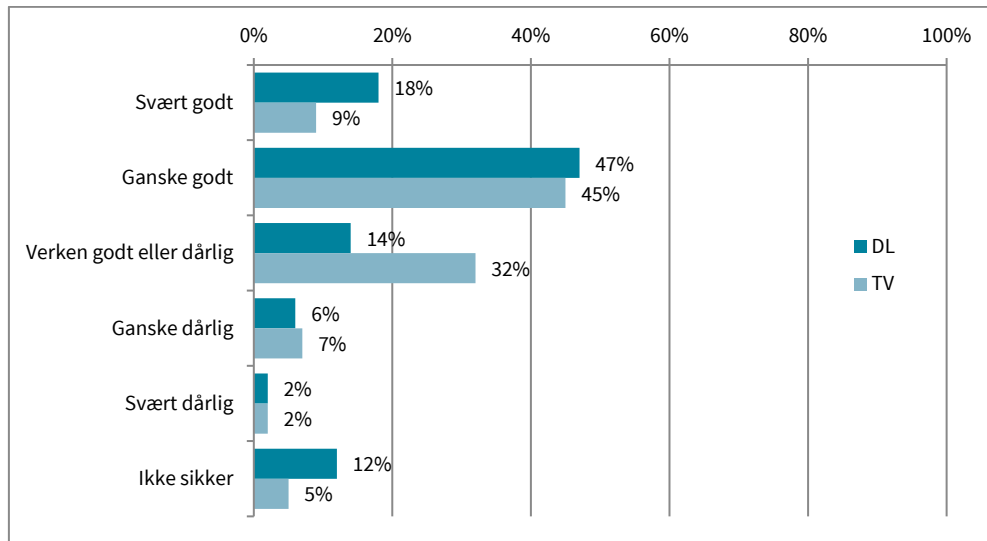
Vi har for det første spurt respondentene hvor hyppig det er møter mellom tillitsvalgte og ledelse på deres arbeidsplass. Figur 18 viser svarene.

Figur 18 Frekvens på møter mellom tillitsvalgte og ledelse. Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Det ser ut til at man ikke møtes særlig ofte. De fleste driftslederne svarer at de møtes 1–5 ganger i halvåret eller sjeldnere. Blant de tillitsvalgte er det et lite flertall som angir 1–5 ganger i året eller sjeldnere. En liten andel i begge grupper svarer også at de aldri møtes, mens en femtedel av driftslederne svarer at de er usikre. Kun 8 prosent av driftslederne og 6 prosent av de tillitsvalgte oppgir at de møtes ukentlig eller månedlig. Dette behøver ikke å bety at forholdet dem imellom er dårlig. Det kan for eksempel være snakk om store geografiske avstander mellom der tillitsvalgte og ledelse oppholder seg til daglig, noe som kan gjøre det utfordrende å møtes ofte. Vi har heller ikke spurt respondentene *hvordan* de møtes, om det er fysisk eller på skype/over nett. Vi vet derfor ikke sikkert hva de legger i det å møtes. Figur 19 viser for øvrig at majoriteten i begge grupper vurderer forholdet mellom tillitsvalgte og ledelse som enten svært godt eller ganske godt.

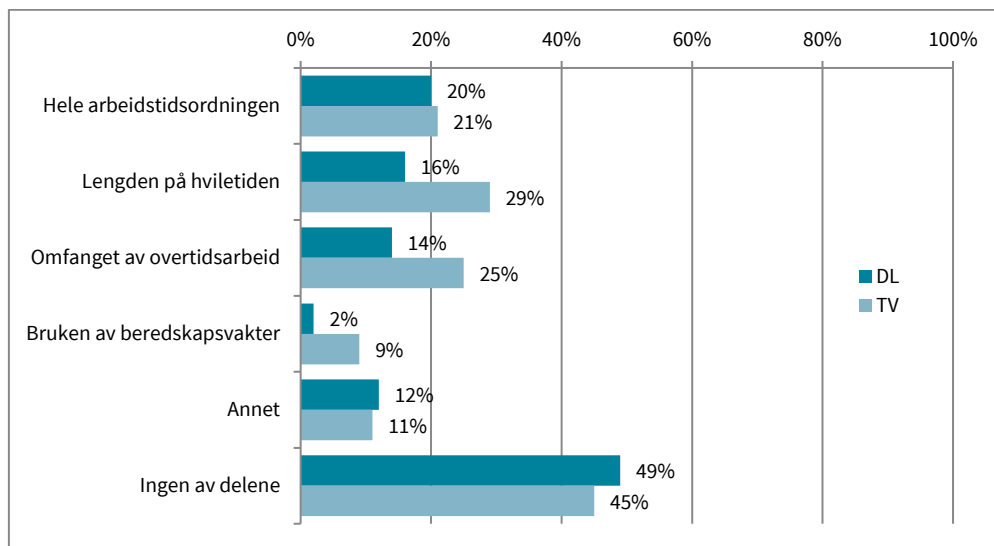
Figur 19 Vurderinger av forholdet mellom tillitsvalgte og ledelsen. Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Kun 2 prosent i hver gruppe vurderer forholdet mellom partene på arbeidsplassen som svært dårlig. En tredjedel av de tillitsvalgte rapporterer om at forholdet verken er godt eller dårlig, mens tilsvarende andel blant driftslederne er 14 prosent. Noen flere driftsledere enn tillitsvalgte er usikre. Det kan skyldes at det ikke nødvendigvis er de som besvarer spørreskjemaet som har den daglige kontakten med tillitsvalgte.

Figur 20 viser hvordan de tillitsvalgte og driftslederne vurderer ulike temaer som potensielt konfliktskapende dem imellom.

Figur 20 Temaer som skaper diskusjon mellom tillitsvalgte og leder. Flere svar mulig. Prosent. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



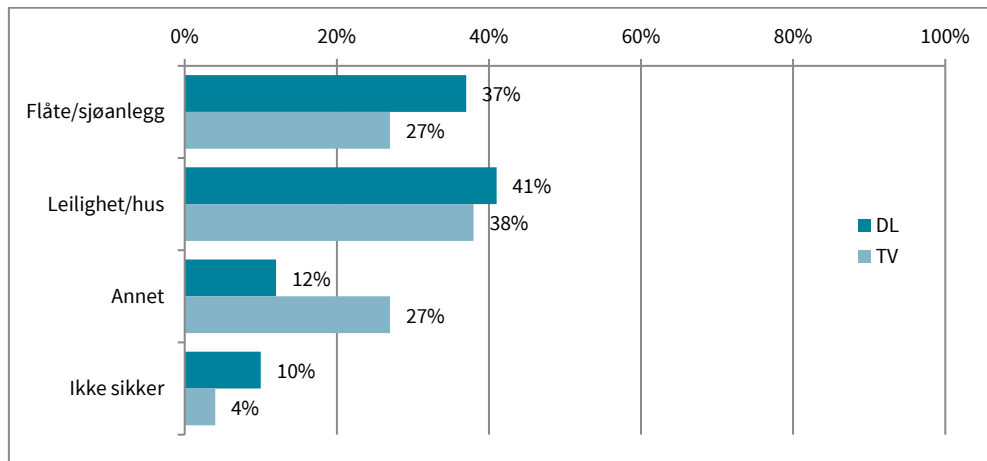
Nesten halvparten i begge grupper svarer «Ingen av delene», noe som må tolkes dit-hen at det ikke er så mange konflikter mellom tillitsvalgte og ledelsen på deres arbeidsplass. Det kan i sin tur både være et tegn på at de stort sett er enige eller at de ikke diskuterer i det hele tatt. Blant de tillitsvalgte er det lengden på hviletiden, tett

etterfulgt av overtid og arbeidstidsordningen generelt, som er kilde til flest diskusjoner. Det ser for øvrig ut til at driftslederne gjennomgående rapporterer om noe lavere konfliktfrekvens enn de tillitsvalgte. Av de som svarer «Annet», kan det nevnes svar som ubetalt matpause, tillegg for helligdager, ønske om andre vaktordninger fra de tillitsvalgte, betaling for reisetid og overtid på lovpålagte kurs, at man ikke har noen kontakt med tillitsvalgte, for lite overtid og ansatte som vil jobbe mer, ferieordning og avlønning på røde dager som faller i friperioden blant driftslederne.

Losji

Vi har spurt de tillitsvalgte og driftslederne om, og i så fall hva slags type, losji som vanligvis tilbys på anlegget. I underkant av 30 prosent både blant tillitsvalgte og driftsledere svarer at alle ansatte har overnattingsmuligheter, mens 15–17 prosent svarer at ingen har det. Figur 21 viser fordelingen av de ulike typene losji som benyttes.

Figur 21 Losji. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



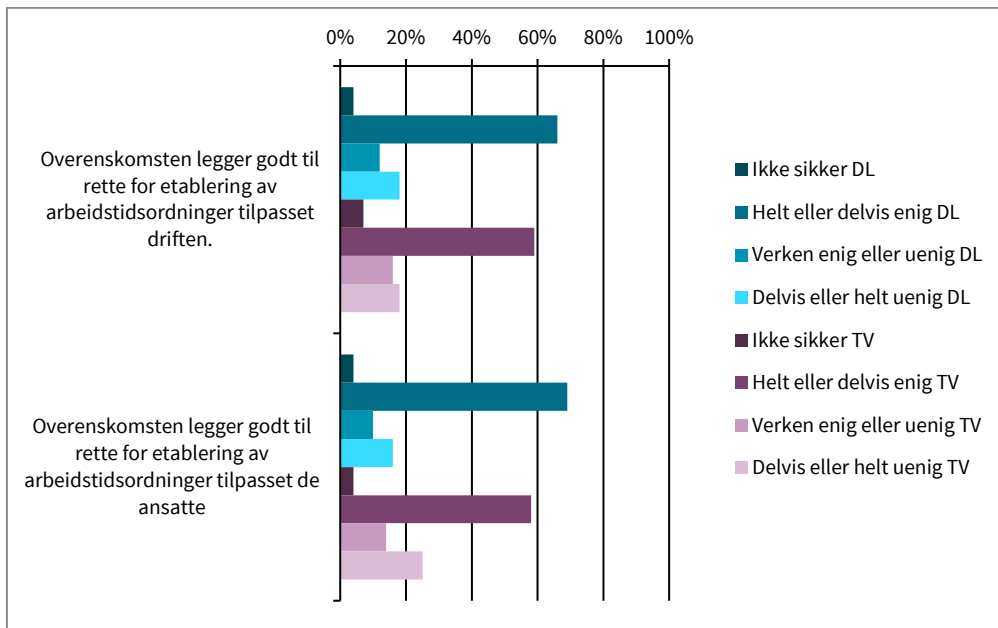
Det vanligste er leilighet/hus, tett etterfulgt av flåte/sjøanlegg. Blant de som svarer «Annet», er noen svar som går igjen, hybel, sosiale rom i anlegget, hytte på campingplass og landbaser.

Arbeidstidsordning og kontekst

Vi har bedt respondentene ta stilling til noen påstander om arbeidstidsordninger og sammenhengen ordningene fungerer i. Figur 22 viser hvordan de tillitsvalgte og driftslederne vurderer overenskomstens evne til å legge til rette for etablering av arbeidstidsordninger tilpasset driften og de ansatte.

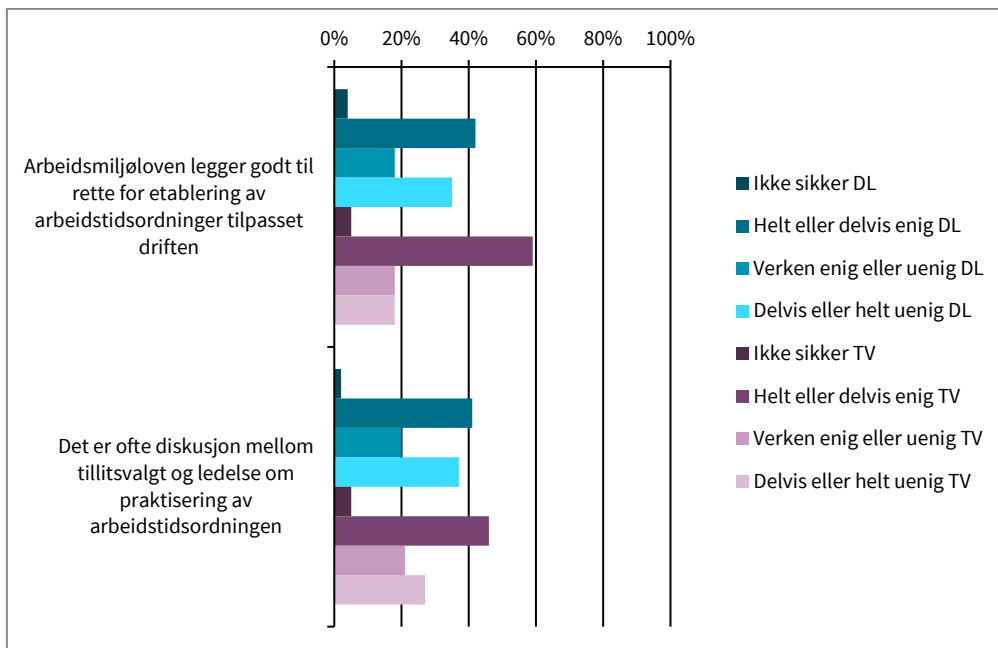
Som det fremgår av figuren, er det store flertallet av både driftsledere og tillitsvalgte enten helt eller delvis enig i påstandene om at overenskomsten er godt tilrettelagt for henholdsvis driften og de ansatte. Andelen tillitsvalgte som er helt eller delvis uenig, er noe høyere enn andelen driftsledere på spørsmålet om tilpasning til de ansatte, 25 prosent mot 16 prosent.

Figur 22 Vurderinger av påstander. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Når vi stiller spørsmålet om tilpasning av arbeidstidsordninger til driften i relasjon til arbeidsmiljøloven, blir svarene noe annerledes. De tillitsvalgte er nå mer positivt innstilt enn driftslederne, i motsetning til hvordan det var med overenskomsten. Fremdeles er det slik at flertallet i begge grupper er helt eller delvis enig i at arbeidsmiljøloven tilrettelegger godt for arbeidstidsordninger tilpasset driften, men mens de tillitsvalgte vurderer de to regelsettene ganske likt, er driftslederne mer positive til overenskomsten.

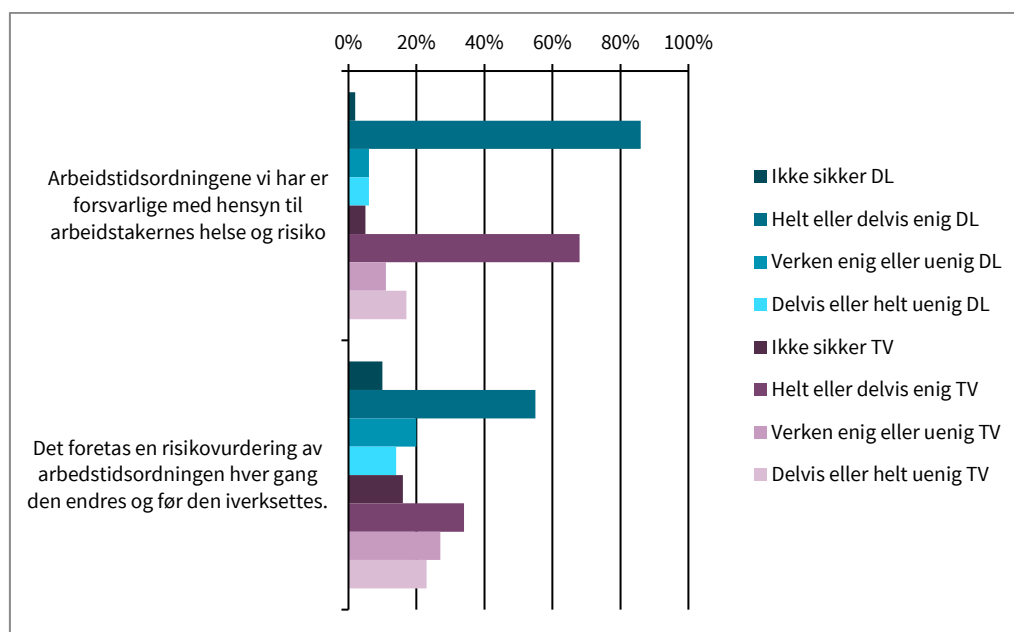
Figur 23 Vurderinger av påstander. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



De tillitsvalgte rapporterer i noe større grad om at det ofte er diskusjon mellom tillitsvalgte og ledelse om praktisering av arbeidstidsordningene, 46 prosent er helt eller delvis enige, mot 41 prosent av driftslederne.

Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt arbeidstidsordningene er forsvarlige med hensyn til arbeidstakernes helse og risiko, er det stort sett enighet i begge grupper om at de er det, men vi ser at tilbøyeligheten til å være enig er lavere hos de tillitsvalgte enn hos driftslederne. Fordelingen kan leses ut av figur 24.

Figur 24 Vurderinger av påstander. N=56 tillitsvalgte (TV) og N=49 driftsledere (DL).



Driftslederne svarer i større grad bekreftende på påstanden om at det foretas en risikovurdering av arbeidstidsordningen hver gang den endres og før den iverksettes. Andelen usikre er noe større på dette spørsmålet enn på de andre vurderings-spørsmålene.

Oppsummering

Dette notatet er skrevet på oppdrag av Fellesforbundet og Sjømat Norge, og det tar for seg arbeidstidsordninger i havbruksnæringa. Det ble sendt ut en spørreundersøkelse til driftsledere og tillitsvalgte på tariffbundne sjø- og landanlegg innen havbruk våren 2019, og svarene som kom inn, danner datagrunnlaget for notatet. Undersøkelsen ble besvart av henholdsvis 49 driftsledere og 56 tillitsvalgte. Antallet respondenter er lavt, og det bør utøves varsomhet med å generalisere svarene utover utvalget. Resultatene viser at det er stort samsvar mellom det driftslederne og de tillitsvalgte rapporterer, med noen små unntak. Noen hovedfunn om arbeidstidsordninger:

- Det benyttes ulike arbeidstidsordninger på anleggene, men «turnus», eller gjennomsnittsberegnet arbeidstid, er det vanligste.
- Avvik fra arbeidstidsordningen rapporteres ikke særlig ofte, og når det forekommer, skyldes det primært større arbeidsoperasjoner på anleggene.
- Dersom det avtales arbeidstidsordninger som innebærer mindre fri enn det arbeidsmiljøloven fastsetter, er dette i all hovedsak med hjemmel i avtale med lokal fagforening.
- Det er ikke uvanlig med bruk av utvidet overtid, også dette forankret i avtale med lokal fagforening og med begrunnelse i større arbeidsoperasjoner.
- Samarbeidet mellom tillitsvalgte og ledelse på anleggene ser ut til å fungere godt, selv om det rapporteres om noen diskusjoner knyttet til arbeidstidsordningene.

Arbeidstidsordninger i havbruksnæringa

Dette notatet undersøker arbeidstidsordninger i den norske havbruksnæringa, og det er skrevet på oppdrag fra Fellesforbundet og Sjømat Norge. Resultatene er basert på en spørreundersøkelse sendt ut våren 2019, til driftsledere og tillitsvalgte på land- og sjøanlegg med tariffavtale. Vi ser spesielt på hvilke arbeidstidsordninger som benyttes. Vi undersøker også om ordningene fravikes og bruk av overtid, og hva som er årsaker til dette. Vi tar i tillegg opp spørsmål om samarbeidsforholdet mellom tillitsvalgte og ledelse.



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

Fafo-notat 2019:30
Bestillingsnr. 10320