

Når er helkontinuerlig skift og turnusarbeid sammenlignbart?

1.	Sammendrag, NHOs syn og tiltak	2
2.	Helkontinuerlig skift og sammenlignbart turnusarbeid	6
3.	Avgrensninger og presiseringer	8
4.	Problemstillinger	8
5.	Arbeidstakersidens anførsler	11
6.	Arbeidstakersidens forslag til ny definisjon	11
7.	NHOs vurderinger	12
8.	Arbeidstid	20
9.	Vedlegg – eksempler på arbeidsplaner	21

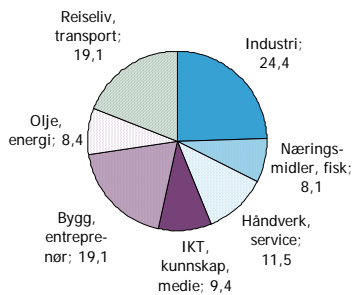
1. Sammendrag, NHOs syn og tiltak

Innledning

Når det jobbes gjennom hele døgnet og på natt og søndager er det ansett å være så ubekvem at arbeidsmiljøloven hjemler rett til redusert arbeidstid. Dette gjelder for både skift- og turnusarbeid. I arbeidstidsbilaget til LO og NHOs overenskomster er det avtalt at helkontinuerlig skiftarbeid skal ha redusert arbeidstid såfremt;

”arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan er henlagt til ulike tider av døgnet, og slik at arbeidstiden for vedkommende omfatter minst 539 timer nattarbeid per år og minst 321 timer arbeid på søndager per år. Med nattarbeid forstås i denne forbindelse tidsrommet mellom klokken 22:00 og 06:00 og søndagsdøgnet regnet fra lørdag klokken 22:00 til søndag klokken 22:00”.

Sektorer NHO representerer
Prosent



Kilde: NHO – Målt i antall årsverk

Dette gjelder også for turnusarbeid når det er sammenlignbart. I praksis blir turnusarbeid sjelden ansett å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid fordi turnusene ofte inneholder for lite ubekvem tid. Dermed oppnår ansatte i turnus sjelden samme arbeidstidsforkortelse som helkontinuerlige skiftarbeidere. Ansatte i helse og omsorgsyrkene i offentlig sektor opplever dette som urimelig forskjellsbehandling. Arbeidstakersiden har derfor utformet et alternativt forslag til definisjon for når turnusarbeid bør anses å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid.

”Tredelt turnus: arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver tredje søndag. Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter.”

Denne rapporten presenterer NHOs syn på sammenligning av skift- og turnusarbeid, og arbeidstakersidens forslag til alternativ definisjon. Saken har vært til bred organisasjonsmessig behandling i NHOs landsforeninger.

Sammendrag

Arbeidsmiljølovens og arbeidstidsbilagets bestemmelser om arbeidstid er ikke gjenstand for uenighet i privat sektor. NHO mener lovens bestemmelse slik de er utformet i dag, fungerer tilfredsstillende. Gjennom flere år er organisering av arbeidstiden løst innenfor respektive tariffområder og ikke ved lov. Partene i NHOs ulike bransjer og næringer tilpasser arbeidstiden på *tariffnivå* i tråd med respektive behov. Dette bør fortsatt være hovedregelen.

Skift og turnus dekker ulike behov og det er viktig for NHOs medlemsbedrifter å opprettholde skift og turnus som atskilte og selvstendige måter å organisere arbeidet på. Skift benyttes i bedrifter og bransjer med jevnt bemanningsbehov gjennom hele døgnet. De ansatte er omfattet av den samme arbeidsplanen og deler all ubekvem tid likt mellom seg. Turnus er nødvendig når bemanningsbehovet varierer gjennom døgnet, i næringer som ikke fullt ut er helkontinuerlige og i virksomheter preget av arbeidstopper gjennom døgnet eller uken. Turnus åpner for fleksible, individuelle og mange arbeidsplaner løpende parallelt.

Det er kombinasjonen av å *skifte gjennom hele døgnet og omfanget* av arbeid på natt og søndager som skal danne grunnlaget for arbeidstidsreduksjonen.

Arbeidstidens lengde skal vurderes skjønnsmessig med utgangspunkt i omfanget av ubekvem tid for den enkelte ansatte.

Arbeidstakersidens forslag til alternativ definisjon representerer en vesentlig lemping i kravene til ubekvem tid. Å likestille ulempene med å arbeide ettermiddag/kveld med nattarbeid fremstår som åpenbart urimelig. I tillegg åpner forslaget om å telle vakter istedenfor timer for mye usikkerhet.

NHO mener det fortsatt skal være *ubekvemet* ved en arbeidstidsordning, og ikke belastningene ved arbeidet som skal danne grunnlag for arbeidstidsreduksjoner. Dette er i tråd med Arbeidslivslovutvalgets innstilling, som ikke ønsket å endre gjeldende rett på dette området¹.

Nedenfor er det lagt ved en *veiledning* for utforming av skift- og turnusplaner, for å redusere ulempene ved skifte av døgnrytme samt sikre den enkelte best mulig hviletid.

Arbeidstid er ikke *kjønnsbestemt* men virksomhetsbasert. Skift er typisk for teknologi og kunder, mens turnus kjennetegnes ved service og tjenester. I NHO-området er menn i overvekt både i skift- og turnusarbeid.

Deltid er nødvendig i mange bransjer for å dekke arbeidskraftsbehovet. Det bør legges til rette for frivillig deltid. Deltid for den enkelte bør imidlertid begrenses i tid av hensyn til kvalitet og kompetanse. Heltid bør være hovedregelen i arbeidslivet.

Det er både *kostnader* og behov for mer *arbeidskraft* forbundet med en slik arbeidstidsreduksjon arbeidstakersiden foreslår. Dess lavere kravene til ubekvem tid settes, jo større er sannsynligheten for at reduksjonen tar form av en generell arbeidstidsreduksjon.

Det er ikke dokumentert at kortere arbeidstid gir høyere sysselsetting eller økt produktivitet. Det er heller ikke dokumentert at arbeidstidsreduksjoner gir økt trivsel, lavere sykefravær eller mindre stress.

En ytterligere begrensning i arbeidstiden er ikke god samfunnsøkonomi.

Arbeidsgivers syn

- Det er ikke nødvendig eller hensiktsmessig at lovgiver endrer vilkårene i arbeidsmiljølovens § 10-4. Hovedregelen bør fortsatt være at partene gjør nødvendig tilpasninger innen respektive tariffområdet.
- Arbeidsmiljøloven likestiller turnus og skift, kvinner og menn. Redusert arbeidstid for noen er ikke urettferdig forskjellsbehandling eller diskriminering av kjønn. Skift eller turnus er begrunnet i forskjellige behov og reelle ulikheter.
- 35,5 og 33,6 timer per uke er avtalte arbeidstidsreduksjoner grunnet *ubekvem arbeidstid*. Dagens normer for ubekvem tid bør fortsatt være bestemmende for om, og hvor mye arbeidstidsreduksjon den enkelte har rett til.

¹ NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget, side 255

- *Belastninger ved arbeidet* gir ikke rett til redusert arbeidstid. En endring i denne retning er i så fall en ny, generell arbeidstidsforkortelse/velferdsreform.
- For både døgnskift og helkontinuerlig skift- og turnusarbeid er den *tariffestede* arbeidstiden kortere enn lovens laveste arbeidstidsbestemmelse om 36 timer per uke.
- En *lovendring* med en så svak begrunnelse som i det foreliggende tilfellet vil medføre endringer for alle sektorer og bransjer. Det vil gi vesentlige kostnadsøkninger, åpenbare smitteeffekter og i realiteten åpne for en ny, generell arbeidstidsforkortelse.
- *Tredelt turnus* gir ikke automatisk rett til 33,6 timer per uke. Dette fordi de ansatte overlater store deler av den ubekvemte tiden til kolleger i annen turnus og bare i begrenset utstrekning skifter gjennom hele døgnet.
- Den enkelte arbeidstaker skal oppfylle kravene til ubekvem tid. *Deltidsansatte* som ikke fyller kravene skal heller ikke ha arbeidstidsreduksjonen.

Tiltak

- *Målet* for all organisering av arbeid bør være kvalitet, kompetanse og effektiv ressursutnyttelse. De ansattes behov og ønsker må balanseres mot hensynet til kunder, pasienter, brukere og virksomhetenes behov.
- Ved *utforming* av skift- og turnusplaner bør det legges vekt på forskningsbasert kunnskap om helsemessige konsekvenser av å skifte mellom dag, ettermiddag og natt². Nedenfor følger en veiledning som bør ligge til grunn for skift- og turnusplaner. Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å tilrettelegge for gode arbeidstidsordninger på grunnlag av de erfaringer som finnes.
- *Prøveordninger* med skift bør gjennomføres der partene finner det hensiktsmessig og interessant. Helkontinuerlig 5-skift (33,6) i bunnen for å dekke grunnbemanning. Påfyll med turnus eller døgnskift 3-skift (35,5), 2-skift og dagtid (37,5) til bemanningsbehovet er dekket. Mangfold av arbeidstidsordninger kan gi muligheter for individuelle tilpasninger for medarbeidere med ulike behov og i ulike livssituasjoner.
- *Heltid* bør være hovedregelen, spesielt i kompetansekrevene virksomheter og der arbeidet bør organiseres i team. Kompetanse krever tilstedeværelse, også i tid. Erfaringer fra helkontinuerlig skift viser at deltid over tid, eller mange på deltid, svekker den enkeltes og teamets kompetanse og kompetanseutvikling.
- *Deltid*. Det er samfunnsmessig viktig å nyttiggjøre seg arbeidskraftsressursene best mulig. Deltid er også viktig for bedriftene for å kunne tiltrekke seg tilgjengelig arbeidskraft. Det bør legges til

² *Er helsemessige og sosiale konsekvenser av helkontinuerlig skiftarbeid og turnusarbeid forskjellige?* En litteraturstudie utført av Universitetet i Bergen. Kunnskapsoversikten 2006 over virkninger av arbeidstidsreduksjoner. Rambøll management, Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

rette for at ansatte som ønsker det, kan arbeide deltid i perioder av yrkeskarrieren. Av hensyn til arbeidsmiljøet og den enkeltes kunnskap og arbeidsmarkedsverdi bør deltidsarbeid begrenses i tid.

Veiledning ved utforming av skift- og turnusplaner

Alle skift- og turnusplaner bør utformes med utgangspunkt i veiledningen nedenfor. Rådene er forskningsbaserte og fokuserer på helse, miljø og sikkerhet, for både bedrift og ansatte, og kan være et godt bidrag til et mer inkluderende arbeidsliv.

- *Skiftbytte*
Bør finne sted 07:00 – 15:00 – 23:00
- *Rotasjon*
Skiftplanen bør rotere med klokka (formiddag – ettermiddag – natt)
- *Antall skift*
Skiftplanen bør ikke ha flere enn tre nattskift etter hverandre
- *Fri etter siste nattskift*
Det bør være minst 24 timer fri etter siste nattskift
- *Skiftets lengde*
Lengden på skiftet bør ikke overstige åtte timer
- *Intervaller*
Springskift bør unngås (to skift med åtte timer hviletid i mellom)
- *Fordeling av fridager*
Regelmessige perioder med sammenhengende fri skal prioriteres fremfor oppsamling i lange friperioder

NHO

NHO er landets største arbeidsgiver-, service- og interesseorganisasjon for bedrifter i privat sektor. Mer enn 17.000 bedrifter representerer 60 forskjellige bransjer som er organisert i 22 landsforeninger. Medlemsbedriftene står for omkring 40 prosent av verdiskapingen i Norge.

NHOs arbeidsmarkedsstatistikk

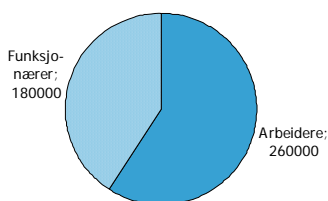
NHOs arbeidsmarkedsstatistikk benyttes som grunnlag for alle tall og fakta som presenteres i denne rapporten. SSB henter inn tall og opplysninger fra mer enn 300.000 personer. Datagrunnlaget er basert på individopplysninger og utvalget er representativt innenfor tariff og næringer. På grunnlag av dette materialet produserer NHO egne statistikkopplysninger etter behov. Tallene som er benyttet gjelder per 1. oktober 2005 og refererer seg til antall årsverk.

Tabell 1 – Andel kvinner i NHOs medlemsbedrifter

	Årsverk totalt	Årsverk kvinner	Kvinneandel
Totalt	440.000	111.000	25,2
Arbeidere	260.000	52.000	20,0
Funksjonærer	180.000	59.000	32,8

Kilde: NHO

NHOs medlemsbedrifter sysselsetter vel 440.000 årsverk

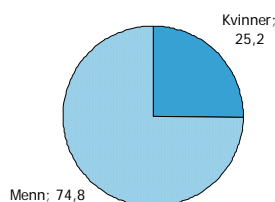


Kilde: NHO

Om lag hver fjerde sysselsatt i en NHO-bedrift er kvinne.

2. Helkontinuerlig skift og sammenlignbart turnusarbeid

Kjønnsfordeling
Prosent



Kilde: NHO – Målt i antall årsverk

Inneholder turnusordningen tilnærmet de samme ulempene som helkontinuerlig skiftarbeid?

Omfanget av ubekvem tid er avgjørende

Arbeides det regelmessig gjennom hele døgnet, på natt og på søn- og helgedager er det ansett å være så ubekvemt at arbeidsmiljøloven hjemler rett til redusert arbeidstid. Det er omfanget av ubekvem tid som bestemmer hvor mye arbeidstiden reduseres.

Lovens utgangspunkt

Arbeidsmiljøloven (aml) likestiller helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid. Aml § 10-4 om alminnelig arbeidstid lovfester at;

- (5) ”Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for: a) *døgnkontinuerlig* skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,”
- (6) ”Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for: a) *helkontinuerlig* skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,”

Loven legger opp til en konkret og skjønnsmessig vurdering av når en turnusordning skal anses som sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid. I vurderingen skal det legges avgjørende vekt på om turnusordningen inneholder tilnærmet de samme ulemper som for helkontinuerlig skiftarbeid.

Skift eller turnus

Det er nødvendig å skille mellom driftstid; den tiden bedriften er i drift og arbeidstid; den tiden den enkelte arbeider. Skift anvendes der bemanningsbehovet er stabilt og jevnt gjennom hele døgnet og hele uken. Helkontinuerlige skiftplaner benyttes i bedrifter som driver produksjon døgnet rundt, sju dager i uken. Turnus benyttes først og fremst i virksomheter som har varierende bemanningsbehov gjennom døgnet og uken.

Skiftplaner roterer regelmessig over to, tre, fire, fem, seks, eller sju uker.

Antallet medarbeidere på hvert skift avhenger av bedriftens behov for bemanning. Det kan være alt fra en til flere titalls ansatte på hvert skiftlag. Det er ikke uvanlig at medarbeidere jobber selvstendig og alene, selv om det er flere medarbeider på hvert skift.

Lengden på hvert skift er normalt åtte timer. Andre skiftlengder kan forekomme. 12 timers skift anvendes innen offshore, bygg og verkstedindustrien, der medarbeiderne bor og oppholder seg på arbeidsplassen sammenhengende over en nærmere avtalt tid.

Turnusplaner, herunder tredelte turnusplaner, har ikke faste regler for utforming. Hver enkelt plan må derfor vurderes individuelt med hensyn til om arbeidstiden skal være 35,5 eller 33,6 timer per uke. Turnusplaner har heller ikke faste regler for rotering. Det er vanlig med planer som går over 9, 12 eller 16 uker, og det forekommer turnusplaner opp til 52 uker.

For både døgnskift og helkontinuerlig skift- og turnusarbeid er den tariffestede arbeidstiden kortere enn lovens laveste arbeidstidbestemmelse om 36 timer per uke.

Lovfestet eller tariffestet arbeidstid

Arbeidsmiljøloven legger til grunn en arbeidstid på 40 timer per uke som normalarbeidstid, og 38 eller 36 timer per uke for de ulike skift- og turnusordningene. I privat og offentlig sektor har tariffavtalt arbeidstid siden 1987³ vært tilsvarende 37,5 timer, 35,5 timer og 33,6 timer per uke. I bedrifter med helkontinuerlig skift er arbeidstiden altså etter loven 36 timer, mens den tariffestede arbeidstiden er 33,6 timer per uke.

Tabell 2 – Lovbestemt og avtalt arbeidstid (timer per uke)

Arbeidstids- ordning	Vanligste skiftordning	Lovbestemt arbeidstid	Avtalt arbeidstid
Dagtid		40,0	37,5
2-skift		40,0	36,5
Døgnskift og sammenlignbar turnus	3-skift (alt 4-skift) Turnusplaner	38,0	35,5
Helkontinuerlig skift og sammenlignbar turnus	5-skift (alt 6- eller 7-skift) Tredelte turnusplaner	36,0	33,6

Kilde: Arbeidsmiljøloven, NHO

Bedrifter med utvidet produksjonstid

Arbeid mellom lørdag klokken 18:00 og søndag klokken 22:00 er søndagsarbeid. Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig⁴. Bestemmelsen er en videreføring av tidligere lovs § 44 annet ledd. Nødvendighetskriteriet er også anvendt i nattarbeidsbestemmelsen. Dette er en tilsiktet samordning.

Arbeid mellom klokken 21:00 og klokken 06:00 er nattarbeid⁵. Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at nattarbeid ikke er tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Departementet uttaler at⁶;

”Utgangspunktet for nødvendighetsvurderingen vil være hvorvidt nattarbeid er nødvendig av produksjonsmessige grunner eller for å dekke samfunnets eller allmennhetens behov. Den samfunnsmessige utviklingen vil således være normgivende for i hvilken grad nattarbeid skal tillates i fremtiden.”

Bestemmelsen om nattarbeid er en videreføring av tidligere lovs § 42 annet ledd. I denne bestemmelsen var unntakskriteriene listet opp i en rekke punkter. Særlig relevante hjemler for privat sektor var og er bestemmelsene om;

- arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet utføres om natten,

³ Bilag om nedsettelse av arbeidstiden, 1987

⁴ Arbeidsmiljølovens § 10-10 nr 1 og 2.

⁵ Arbeidsmiljølovens § 10-11 nr 1 og 2.

⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), side 321

- b) vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres om natten,
- c) arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- d) vakthold og portnerarbeid,
- f) fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lastning, lossing og lagring, samt likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som nattarbeid,
- g) arbeid på to skift som legges mellom klokken 06:00 og 24:00,
- l) arbeid ved utsalgssteder,
- n) arbeid av driftstekniske grunner ikke kan avbrytes,
- q) nødvendig arbeid i forbindelse med produksjon av bakerverer.

3. Avgrensninger og presiseringer

Denne rapporten vil bli konsentrert omkring helkontinuerlig skift og sammenlignbart turnusarbeid. Døgnkontinuerlig skift vil kun bli trukket inn i den grad det er med å belyse de aktuelle problemstillingene. Det samme gjelder to skift og lokale tilpasningsavtaler.

Arbeid og arbeidstidsordninger på sokkel, tilpasset arbeidstakerne som bor på oppdragsstedet i arbeidsperioden, vil ikke bli behandlet her.

4. Problemstillinger

Når er skift og turnus sammenlignbart?

Skjønsmessig vurdering av ulemper, altså av mengde ubekvem arbeidstid.

Arbeidsmiljøloven, se kapittel 2, definerer ikke hvilke turnusordninger som er sammenlignbare med helkontinuerlig skiftarbeid. Det skal vurderes skjønsmessig om en konkret turnus er sammenlignbar med en helkontinuerlig skiftplan.

Det skal legges avgjørende vekt på om turnusen påfører arbeidstakerne de samme eller tilnærmet de samme ulemper som helkontinuerlig skiftarbeid, ved skifting gjennom hele døgnet og at turnusordningen inneholder like mye ubekvem arbeidstid (nattarbeid og søndagsarbeid) som ved helkontinuerlig skiftarbeid.

Timegrensene er ikke avgjørende alene. Det beror på en helhetlig og skjønsmessig vurdering om en konkret turnus er sammenlignbar. Også andre forhold ved turnusarbeidet enn antallet natt- og søndagstimer kan få betydning.

Partenes presisering

I arbeidstidsbilaget er LO og NHO enige om en presisering av omfanget av ubekvem tid som gir rett til redusert arbeidstid. For helkontinuerlig skift er det lagt til grunn 539 timer nattarbeid og 231 timer søndagsarbeid. Dette svarer til omfanget av ubekvem tid for en fulltids ansatt som arbeider fem skift, den vanlige arbeidstidsordningen ved helkontinuerlig skift.

Arbeidstilsynet har kompetanse til å avgjøre tvister dersom partene ikke kommer til enighet. Tilsynet legger LO/NHO-presiseringen til grunn ved skjønnsutøvelsen av hvilke turnusordninger som skal anses sammenlignbare med helkontinuerlig skiftarbeid.

Ubekvem tid

Hvor hardt arbeidet er, er uinteressant for om det er ubekvem arbeidstid eller ei.

Det er ikke belastninger ved arbeidet som utføres som er vurderingstema. Det er selve arbeidstidsordningen, det vil si skifte mellom dag, natt og søndagsarbeid, og mengden av ubekvem tid over en periode, som er vurderingstema.

Skift eller turnus

Bedrifter og virksomheter som driver produksjon døgnet rundt må benytte seg av skift- eller turnusarbeid. Den enkelte virksomhet, bransje eller sektor velger selv om den vil benytte skift eller turnus. I privat sektor benyttes begge deler, mens offentlig sektor benytter ulike former for turnus.

Prinsipielt likestiller loven helkontinuerlig skift- og turnusarbeid som er sammenlignbart. I praksis derimot, inneholder ofte ikke turnusplaner nok ubekvem tid slik den følger av de nevnte timegrensene. Dette følger dels av at bemanningsbehovet, blant annet i helse og omsorg varierer gjennom døgnet og uken, og dels av at deler av natt- og søndagsarbeid i tredelt turnus er overlatt til annen bemanning.

Innen helse og omsorg benyttes ofte både tredelte turnusordninger og faste kvelds- og nattevaktordninger. Tredelte turnusplaner inneholder derfor ofte færre vakter på natt og søndag for arbeidstaker enn helkontinuerlige skiftplaner. Store deler av de ubekvemte vaktene er overlatt til arbeidstakere som kun jobber natt og/eller helger. Generelt jobber de færreste i helse og omsorg like mye natt og søndag som helkontinuerlige skiftarbeidere. Arbeidstiden for ansatte i tredelte turnuser er derfor vanligvis 35,5 timer per uke. Den samme arbeidstiden som for turnusarbeidere for øvrig, og som for døgnskiftarbeidere.

Arbeidstakere som arbeider helkontinuerlig skift, deler vanligvis alle skift likt mellom seg og jobber like mange skift på henholdsvis dag, ettermiddag og natt. I en 5-skiftplan arbeides det vanligvis 21 skift på fem uker fordelt på sju dagskift, sju ettermiddagsskift og sju nattskift. Alt arbeidet i søndagsdøgnet deles også likt mellom de ansatte i 5-skiftplanen, slik at to av fem helger er belagt med skift for den enkelte. Arbeidstiden for helkontinuerlige skiftarbeidere er derfor 33,6 timer per uke.

Arbeidslivslovutvalget (ALLU)

Våren 1998 besluttet regjeringen å utrede konsekvensene av en likestilling av arbeidstiden for tredelt turnus for helsepersonell med arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid i industrien. En interdepartemental arbeidsgruppe⁷ konkluderte med at det foreliggende materialet var meget mangelfullt, men at det var grunn til å anta at de samfunnsøkonomiske konsekvensene ville bli relativt store, herunder at mangelen på helsepersonell ville kunne øke ytterligere.

⁷ Konsekvenser ved likestilling av arbeidstiden for tredelt turnus for helsepersonell med arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid i industrien mv. Arbeidsnotat/rapport fra interdepartemental arbeidsgruppe 14.12.1998.

Flertallet i Arbeidslivslovutvalget⁸ mente at en særskilt regulering av skift- og turnusarbeid ville bli for detaljert i en mer rammepreget lov. Flertallet mente at en mer generell regulering burde kunne fastsette at arbeidstiden for skift og turnus skal være kortere enn ved alminnelig dagarbeid. En nærmere vurdering av lengden på arbeidstiden måtte ta utgangspunkt i belastningen arbeidstidsordningen innebærer for arbeidstakeren.

Stortinget

Flertallet i Stortingets arbeids- og sosialkomité uttaler følgende om problemstillingen helkontinuerlig skift og tredelt turnus⁹:

”Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti, mener at det kan være grunn til å gå igjennom hva som skal betegnes som like belastende. På tross av flere utredninger i denne saken er det ikke funnet noen løsning. Det vil etter flertallets syn styrke resultatet dersom en eventuell presisering av lovverket kom som et resultat av drøftinger mellom de berørte parter i arbeidslivet.

Flertallet mener partene i arbeidslivet nå må sette seg sammen for å drøfte problemstillingen grundig. Målet skal være å komme frem til en omforent definisjon av sammenlignbart turnusarbeid. Flertallet ber Regjeringen ta initiativet til at et slikt arbeid kommer i stand. Flertallet vil understreke at dersom partene ikke lykkes i å komme fram til en løsning, vil flertallet på nytt vurdere behovet for å endre definisjonen av sammenlignbart turnusarbeid i loven.”

Partssammensatt arbeidsgruppe

Etter initiativ fra Arbeids- og integreringsdepartementet ble det opprettet en arbeidsgruppe bestående av partene i arbeidslivet etter anmodningen fra Stortinget. Fra arbeidstakersiden LO, YS, Unio og Akademikerne. Fra arbeidsgiver-siden NHO, NAVO, KS og HSH. Gruppen ble ledet av Høyesterettsdommer Ingse Stabel. Første møte fant sted i oktober 2005.

I møte den 18. september 2006 ble arbeidsgruppen oppløst etter å ha konkludert med at det ikke var mulig å komme frem til enighet om en omforent definisjon av hva som skal til for at turnusordninger er sammenlignbare med helkontinuerlig skiftordninger.

Både arbeidsgiverrepresentantene og arbeidstakerrepresentantene utarbeidet mulige forslag til nye definisjoner uten å komme frem til en felles, ny definisjon.

Arbeidsgiverrepresentantene har besluttet å sende arbeidstakersidens forslag til ny definisjon ut til organisasjonsmessig behandling for en vurdering av konsekvensene, herunder hensynene til kostnader, likestilling, deltid, arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.

⁸ NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget

⁹ Inst. O nr 100 (2004-2005)

5. Arbeidstakersidens anførsler

Flere organisasjoner på arbeidstakersiden, med Norsk Sykepleierforbund (NSF) som den mest toneangivende¹⁰, har i mange år arbeidet for en endring av arbeidsmiljøloven, slik at arbeidstiden for turnusarbeid i helse og omsorg likestilles med arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid i industrien. Organisasjonene mener at tredelt turnusarbeid må antas å være minst like belastende som helkontinuerlig skiftarbeid og at lovens regler, sett fra et likestillingsperspektiv, representerer en urettferdig forskjellsbehandling av ulike yrkesgrupper fordi det stort sett er kvinner som arbeider i helsevesenet og menn i tradisjonelt industriarbeid.

Likestillingsombudet har i en uttalelse av 9. desember 1996 konkludert med at arbeidsmiljølovens skille mellom døgkontinuerlig og helkontinuerlig skiftarbeid medfører at tredelt turnus ikke anses som sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, og at dette er en direkte forskjellsbehandling av kvinner og menn i strid med likestillingsloven. Likestillingsombudets uttalelse er omstridt.

Ubekvem tid

NSF argumenterer blant annet med at nattevaktene i helsesektoren ofte begynner klokken 22:30 og varer til klokken 08:00. Lovens definisjon av nattarbeid, som arbeid mellom klokken 21:00 og 06:00, gir ikke helsearbeidere uttelling for nattevakter som går utover lovens definisjon.

Det argumenteres videre med at vaktene i helse og omsorg er uregelmessige, skifter ofte i løpet av uken og roterer mot klokken. Hviletiden er kort, som regel ned mot åtte timer.

Belastninger ved arbeidet

NSF mener arbeidsbelastningene ved henholdsvis helkontinuerlig skift og tredelt turnus er like store for de to arbeidstidsordningene. Videre påpekes det at både skift- og turnusarbeid fører til økte helsebelastninger.

6. Arbeidstakersidens forslag til ny definisjon

Arbeidstakersiden mener kriteriene nedenfor bør ligge til grunn for når en turnusordning bør anses sammenlignbar med helkontinuerlig skift. Arbeidstakersiden er videre av den oppfatning at deres forslag til ny definisjon av når helkontinuerlig skift og tredelt turnus skal være sammenlignbare skal skje gjennom en lovendring, mest aktuelt i arbeidsmiljølovens kapittel 10.

Tredelt turnus

Jf arbeidstakersidens forslag til ny definisjon, skal tredelt turnusarbeid anses sammenlignbart med helkontinuerlig skift og gi rett til 33,6 timers uke når;

”Tredelt turnus: arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver tredje søndag. Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter.”

¹⁰ NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget, side 272

Arbeidstakerorganisasjonene forklarer forslaget slik;

”Dette er en arbeidstidsordning hvor driften/produksjonen går sammenhengende døgnet rundt, hele uken, uten avbrudd. De helsemessige arbeidsbelastningene ved at arbeidstakerne må skifte døgnrhythme og ofte har kort daglig arbeidsfri gjør at ordningen er sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid. Turnusordningen er tredelt. Med det menes det at ordningen for den enkelte inneholder både dag-, ettermiddag/kvelds- og nattevakter. Arbeidstakeren jobber på søndager, minimum 3. hver søndag. Ettermiddag/kveldsvakter innebærer arbeidstid etter klokken 17:00, hvorav minst halvparten av ettermiddag/kveldsvaktens lengde må ligge etter klokken 17:00. Nattevaktens arbeidstid må som et minimum inneholde tiden fra klokken 24:00 til 06:00.”

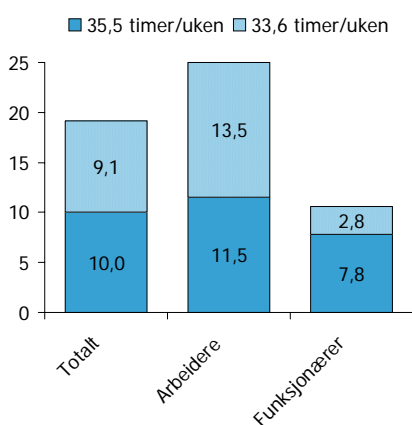
7. NHOs vurderinger

Privat sektor benytter både skift og turnus. Industrien foretrekker skift, mens turnus er utbredt innen samferdsel, reiseliv og service. Også andre bransjer og næringer benytter skift og turnus. I denne fremstillingen vil det bli lagt vekt på hovedtrekkene blant NHOs medlemsbedrifter.

I NHO-bedriftene jobber 84.000 personer i arbeidstidsordninger med skift eller turnus. Dette utgjør 19,1 prosent av alle årsverk i NHO-området. Det er flere arbeidere enn funksjonærer som går på slike ordninger. Arbeidstiden for skift- og turnusansatte er delt mellom henholdsvis 35,5 timer per uke og 33,6 timer per uke, med noe overvekt på 35,5 per uke.

Blant de 44.000 som arbeider 35,5 timer per uke foreligger det ikke statistikk på hvordan arbeidet fordeler seg mellom henholdsvis turnus og døgkontinuerlig skift. Men turnus er ofte brukt i bransjene for reiseliv, samferdsel og privat tjenesteyting. Det er knyttet 27.000 årsverk med 35,5 timer per uke til disse næringene. Det er derfor grunnlag for å anta at omkring 2/3 av årsverkene med 35,5 timer per uke arbeider turnus.

Omfanget av skift/turnus
Prosent av alle årsverk



Kilde: NHO – Målt i antall årsverk

Tabell 3 – Omfang av skift/turnus i NHOs medlemsbedrifter

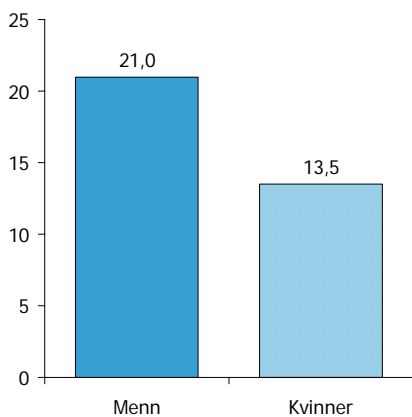
	Skift/turnus	35,5 timer per uke	Prosent	33,6 timer per uke	Prosent
Totalt	84.000	44.000	10,0	40.000	9,1
Arbeidere	65.000	30.000	11,5	35.000	13,5
Funksjonærer	19.000	14.000	7,8	5.000	2,8

Kilde: NHO

De vanligste yrkesgruppene hvor det arbeides skift eller turnus er blant industri- og bygningsarbeidere (industri, bergverk, olje og gass, bygg og anlegg), sjåførere og transportfunksjonærer, sjøoffiserer og matroser (innenriksfart), flygere, verter (fly, skip og tog), mekanikere innen flytekniske fag, vektere, renholdere, kokker, hovmestere, servitører, barkeepere og resepsjonister.

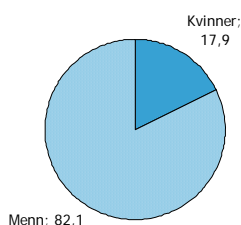
Blant de 40.000 årsverkene som arbeider 33,6 timer per uke er arbeidet knyttet til industri og helkontinuerlig skift.

Skift/turnus blant menn og kvinner
Prosentandel blant alle menn og alle kvinner



Kilde: NHO – Målt i antall årsverk

Fordeling av skift/turnus på kjønn
Prosent i forhold til alle med skift/turnus



Kilde: NHO – Målt i antall årsverk

Tabell 4 – Skift/turnus fordelt etter kjønn i de største næringene

	Totalt			Skift/turnus	
	Alle	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Arbeidere	260.000	208.000	52.000	57.000	8.000
Industri	97.000	78.000	19.000	27.000	3.000
Bygg og anlegg	52.000	51.000	1.000	2.000	100
Olje og gass	10.000	9.000	1.000	10.000	600
Samferdsel	18.000	15.000	3.000	7.000	1.000
Reiseliv	14.000	8.000	6.000	3.000	1.000
Privat tj.yting	12.000	6.000	6.000	3.000	1.000
Funksjonærer	180.000	121.000	59.000	12.000	7.000
Industri	71.000	49.000	22.000	3.000	1.000
Bygg og anlegg	18.000	14.000	4.000	200	100
Olje og gass	14.000	10.000	4.000	2.000	500
Samferdsel	21.000	13.000	8.000	5.800	3.000
Reiseliv	5.000	2.000	3.000	1.000	1.000
Privat tj.yting	2.000	2.000	-	-	-

Kilde: NHO

Skift anvendes der bemanningsbehov er stabilt og jevnt gjennom hele døgnet og hele uken. Dette er særlig tilfelle i industrien, som benytter både døgnskift og helkontinuerlig skift. Døgnskift benyttes i bedrifter som driver produksjon døgnet rundt, men stopper i helgene. Det er blant annet vanlig blant bedrifter i næringsmiddel-, og kjemisk teknisk industri. Ansatte som jobber døgnskift jobber 35,5 timer per uke. Et eksempel på en døgnskiftplan ligger vedlagt i kapittel 9.

Helkontinuerlige skiftplaner benyttes i bedrifter som driver produksjon døgnet rundt, sju dager i uken. Det gjelder eksempelvis innen elektrokjemisk industri, bergverk og treforedling, foruten olje og gass. Ansatte her jobber 33,6 timer per uke. I kapittel 9 finnes et eksempel på en helkontinuerlig skiftplan.

Turnus benyttes først og fremst i virksomheter som har varierende bemanningsbehov gjennom døgnet og uken. De færreste trenger like mange ansatte på jobb om natten og i helgene, som de trenger på dagtid og i ukedagene. Samlet ubekvem tid er derfor lavere enn for helkontinuerlige skiftarbeidere, og arbeidstiden er 35,5 timer per uke, som for døgnskiftarbeidere. I kapittel 9 finnes et eksempel på turnusplaner fra et helseforetak.

Over tid har det utviklet seg forskjellige arbeidstidsordninger for de ulike bransjer og tariffområder. Innen servicesektoren er det eksempelvis helkontinuerlig drift uten at arbeidstakerne arbeider helkontinuerlig og nødvendigvis heller ikke døgnskift. Dette løses ved arbeidstidsordninger hvor noen jobber fast natt, noen kun dag og noen kun helg. De mange variasjonene tilsier at behovet for forskjellige arbeidstidsordninger må løses innenfor det enkelte overenskomstområde slik det gjøres i dag.

Helkontinuerlig skift

I hovedsak benytter samferdsel, reiseliv og service turnus, mens industri, olje og gass benytter skift.

Samtlige landsforeninger og bransjer i NHO-området, som benytter skift eller turnus har lagt arbeidsmiljølovens § 10-4 til grunn for arbeidstidens lengde samt arbeidstidsbilaget mellom LO og NHO om nedsettelse av arbeidstiden. I praktiseringen av når 33,6 timer per uke kommer til anvendelse har partene i NHO-området lagt til grunn at;

Arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan er henlagt til ulike tider av døgnet, og slik at arbeidstiden for vedkommende omfatter minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år. Med nattarbeid forstås i denne forbindelse tidsrommet mellom klokken 22:00 og 06:00 og søndagsdøgnet regnet fra lørdag klokken 22:00 til søndag klokken 22:00.

I bilaget om nedsettelse av arbeidstiden forstås nattarbeid som arbeid mellom klokken 22:00 og 06:00. Forskyvning av nattdefinisjon fra klokken 21:00 i arbeidsmiljølovens § 10-11 nr. 1 henger sammen med at tiden for nattskift i skiftindustrien tradisjonelt har vært fra klokken 22:00 til 06:00.

Ny definisjon?

Arbeidstakersidens definisjon inneholder flere elementer som bør kommenteres og behandles særskilt.

Skifte gjennom hele døgnet, dag, kveld og natt er i tråd med NHOs syn.

Skifte mellom dag, kveld og natt er helt i tråd med NHOs syn og i overensstemmelse med arbeidstidsbilaget. Det er et absolutt krav at den enkelte arbeidstaker faktisk skifter gjennom hele døgnet og jobber både dag, ettermiddag og natt. (NHO legger til grunn at kveld og ettermiddag betyr det samme, og ikke inneholder realitetsforskjeller.) Det er likeledes et krav for 33,6 timer per uke at driften i den enkelte virksomhet går uavbrutt hele uken, og at den enkelte arbeidstaker, i tillegg til å jobbe gjennom døgnet, også jobber gjennom hele uken, inkludert søndagsdøgnet. Det synes ikke å være uenighet mellom partene på dette punktet.

Arbeid minst hver tredje søndag vil bety en vesentlig reduksjon i forhold til eksisterende praksis.

Arbeid minst hver tredje søndag vil, dersom ny definisjon legges til grunn, erstatte kravet om 231 timer arbeid på søndag. En omlegging til minst hver tredje søndag, vil redusere kravet om arbeid på søndager med omkring en tredjedel i løpet av et år. Både isolert og samlet er dette en vesentlig reduksjon i forhold til eksisterende norm.

Summen av at kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter vil kreve ny og økt bemanning.

Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antallet vakter. Arbeidsmiljøloven og tariffavtalene definerer arbeid på dag, natt og i søndagsdøgnet. Det er ikke behov for å definere ettermiddag/kveld. Det vil skape usikkerhet mht. hvor grensene skal gå. Forslaget setter dessuten til side forskningsbasert kunnskap om at det er arbeid på natten som er den viktigste ulempen ved uregelmessig arbeidstid.

Det fremstår som åpenbart urimelig å likestille arbeid på ettermiddag/kveld med nattarbeid. Ettermiddags- og kveldsvakter foreslås definert som at mesteparten av vaktlengden ligger etter klokken 17:00. Det kan eksempelvis føre til at en ettermiddag/kveldsvakt som går fra klokken 14:10 til 20:00 regnes som ettermiddag/kveldsvakt, likestilles med nattarbeid og foregår for en stor del på dag. Det representerer en vesentlig endring i forhold til lovens system og gjeldende tariffavtaler dersom ettermiddag/kveld defineres som ubekvem tid.

Alle som arbeider turnus, og både to og tre skift i NHOs medlemsbedrifter vil bli omfattet av en slik utvidelse av hva som er ubekvem tid. Likeledes vil alle som kun jobber ettermiddag, noe som er vanlig for studenter og deltidsansatte, plutselig få ubekvem arbeidstid.

Forslaget om at summen av at kveld, natt og søndag skal utgjøre 1/3 av antallet vakter innebærer en vesentlig reduksjon i forhold til kravene om 539 timer nattarbeid og 231 timer arbeid i søndagsdøgnet. I dag forutsettes 1/3 av antallet skift/vakter å være arbeid på natt.

De fleste helkontinuerlige skiftbedrifter benytter 5-skift. Alle skiftansatte er normalt omfattet av den samme skiftplanen og deler all ubekvem tid likt mellom seg. En helkontinuerlig skiftarbeider jobber vanligvis 21 skift fordelt over fem uker, med like mange (sju skift) på henholdsvis dag, ettermiddag og natt.

Ved å legge til grunn arbeidstakersidens forslag til ny definisjon vil det være tilstrekkelig at sju av 21 skift i en 5-skiftplan arbeides på ettermiddag, natt og/eller i søndagsdøgnet. Dersom en 5-skiftplan skulle tilpasses en slik minimumsløsning som forslaget til ny definisjon går ut på, ville 1/3 av ettermiddags-, søndags- og nattskiftene bli stående udekket. Det ville kreve ny og økt bemanning.

*Å telle vakter istedenfor timer
åpner for mye usikkerhet.*

Vakter. Videre foreslås det å gå fra å telle timer til å telle antall vakter. Begrepet vakter finnes i dag ikke i arbeidsmiljøloven og er langt mer upresist enn timer. Dagens norm med timer fungerer godt i NHO-området ved at det sjelden oppstår fortolkningsproblemer eller uenighet om praktisering av normen. Det er viktig i alle avtaler mellom partene å søke å unngå uenighet og strid om avtalenes innhold. Det tar fokus vekk fra produksjonen av varer og tjenester, kunder og resultater, og det fremmer ikke samarbeid og godt arbeidsmiljø.

Vakter vil åpne for en rekke uklarheter. En vakt kan variere mye i lengde, og det synes urimelig å likestille alle vakter. Det vil oppstå fortolkningsproblemer når vaktene går gjennom tidspunktene for vakt/skiftombytte og gjennom døgn- eller ukeskillet. Desto mer klar en ordning er, jo større er sjansen for at noen ønsker å gjøre tilpasninger som er begrunnet i andre hensyn enn kvalitet og produktivitet, helse, miljø og sikkerhet. I bransjer hvor de ansatte forsøker å redusere den samlede ubekvem-tiden og overlate den til andre grupper, vil denne definisjonen definitivt bidra til flukten. Det igjen vil føre til økt bruk av overtid og vikarer. Forslaget om overgang til vakter vil etter NHOs syn ikke representere noen forbedringer, bare ulemper.

Ordningen for den enkelte inneholder både dag-, ettermiddag/kvelds- og nattevakter. I arbeidstakersidens forklaring til forslaget til ny definisjon presiseres det at den enkelte skal skifte mellom dag, ettermiddag og natt. Det er altså ikke tilstrekkelig at arbeidsplanen skifter gjennom døgnet. Dette er helt i tråd med arbeidsgivers syn og partenes praksis. 33,6 timer per uke forutsetter at den enkelte arbeidstaker både skifter gjennom hele døgnet og arbeider et nærmere bestemt antall timer på natt og søndag.

Antallet skiftbytter i løpet av en periode og mengden ubekvem tid på netter og søndager som skal til for å redusere den ukentlige og årlige arbeidstiden har NHO et annet syn på enn det arbeidstakersiden presenterer i sitt forslag til ny definisjon. Eksempelvis er det, etter NHOs syn, ikke tilstrekkelig med to nattevakter på ni uker og fire skift i søndagsdøgnet, slik eksempelet i den tredelte turnusplanen fra et helseforetak i kapittel 9 inneholder. Dersom den tredelte turnusen skal gi rett til 33,6 timer per uke, kan ikke ubekvem-tiden

overlates til andre ansatte på andre turnusordninger. En turnusplan som i all hovedsak kun skifter mellom dag og ettermiddag fyller ikke kravene til 33,6 timer per uke. Ulempene med å skifte er begrensede, og ettermiddagsarbeid inneholder ikke det samme ubekvemmet som arbeid på natt og søndag.

Smitteeffektene ved en eventuell lovendring for tredelt turnus, med en så svak begrunnelse som i det foreliggende forslaget, er overhengende. Slik de kvinne-dominerte organisasjonene i helse og omsorg sammenligner seg med industriarbeidere, må det påregnes at ulike turnus- og skiftgrupper vil sammenligne seg både innenfor og på tvers av sektorene i private og offentlige virksomheter, bransjer og etater.

Nattarbeid må minimum inneholde arbeid i tiden fra klokken 24:00 til 06:00.

Nattarbeid. NHO støtter arbeidstakersidens forklaring til ny definisjon om at nattarbeid minimum må inneholde arbeid i hele tiden fra klokken 24:00 til 06:00.

Ubekvem tid

Nær sagt alle i NHO-området med arbeidstidsreduksjoner grunnet ubekvem arbeidstid følger de tariffbestemte arbeidstidsforkortelsene. Slik sett er ulempene med ubekvem arbeidstid allerede redusert i forhold til lovens bestemmelser.

I gjeldende lovgivning og i tariffavtalene er det nær sammenheng mellom omfanget av ubekvem tid og arbeidstidens lengde. Dette gjelder for både skift og turnus.

Belastninger ved arbeidet

Arbeidstidens lengde bestemmes ikke ut fra eventuelle belastninger knyttet til arbeidet som utføres. Jf arbeidsmiljølovens § 4-1 nr. 1 skal arbeidsmiljøet i virksomheten være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Blant annet skal arbeidstidsordningene være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensynet ivaretas, jf § 4-1 nr. 2. Arbeidstidsdirektivets artikkel 8 nr. 2 begrenser nattarbeideres arbeidstid til åtte timer der arbeidet innebærer særlig risiko eller betydelige fysiske eller mentale belastninger¹¹.

Det er viktig prinsipielt at arbeidstakere ikke tilbys redusert arbeidstid, eller lønnskompensasjon i bytte mot helsebelastninger eller risikofylt arbeid. Det er derfor lovgiver stiller strenge krav i verneavgivningen og partene i arbeidslivet driver systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet.

I praksis må det antas å være en umulig oppgave for domstolene å skulle ta stilling til om en arbeidstaker eller gruppe av arbeidstakere, i motsetning til andre arbeidstakere, skulle ha rett til redusert arbeidstid fordi arbeidet er belastende eller oppleves som belastende.

¹¹ NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget, side 241

Utforming av skift- og turnusplaner

Skift av døgnrytme og kort daglig arbeidsfri, blir i forklaringen til ny definisjon fremholdt som grunnlag for redusert arbeidstid. Hyppige skift av døgnrytme og mye sammenhengende nattarbeid kan forårsake helseproblemer. Denne risikoen, og ulempene forbundet med uregelmessig arbeidstid, kan reduseres ved at skift- og turnusplanene ikke inneholder flere enn tre nattskift etter hverandre, og at den enkelte deretter har en hviletid på minst 24 timer. Det finnes godt med forskning på de helsemessige konsekvensene av skift- og turnusarbeid, som gir verdifull informasjon om hvordan arbeidsplaner bør utformes.

Springskift er to skift med 8 timer hviletid i mellom

Kort daglig arbeidsfri er typisk for arbeidsplaner som benytter mye springskift. Arbeidsmiljølovens § 10-8 sikrer arbeidstaker minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av døgnet. Denne hviletiden mellom to vakter/skift kunne etter tidligere arbeidsmiljølov reduseres til åtte timer i søndagsdøgnet. Springskift er to vakter/skift med åtte timer hviletid i mellom. På den måten kunne det samlede antallet jobbhelger reduseres ved at den enkelte arbeider flere vakter/skift i samme jobbhelg.

I ny arbeidsmiljølov er hjemmelen for å benytte springskift fjernet. Fagforeninger med innstillingsrett har imidlertid anledning til å avtale bruk av springskift med arbeidsgiver¹². Vedlagte tredelte turnusplan er et eksempel på en slik avtale. Denne turnusplanen inneholder 11 springskift på ni uker, og bare et av dem i søndagsdøgnet. Dette medfører rotering mot klokken og er både nødvendig samt uheldig, helsemessig sett.

Det er vanlig at de ansatte har stor innflytelse på utformingen av den enkelte skift- og turnusplan. Ofte prioriteres lange friperioder på bekostning av regelmessige og rytmiske skifter i planene. Tredelte turnusplaner i helse og omsorg er ofte preget av mange springskift, vakter som roterer mot klokken samt ulike lengder på vaktene, for å oppnå flest mulig sammenhengende friperioder. Helkontinuerlige skiftarbeidere har på sin side tradisjon for å holde fast ved en friuke, noe som kan føre til nødvendig mange skift i de øvrige skiftukene.

En arbeidsplan bør ikke inneholde flere enn tre nattskift etter hverandre, den bør rotere med klokken (formiddag, ettermiddag, natt) og det bør være minst 24 timer fri etter siste nattskift før den ansatte igjen skal på arbeid. Springskift bør unngås, eventuelt kun benyttes i søndagsdøgnet. Skiftombytte bør av hensyn til kroppens biologiske klokke finne sted 07:00 – 15:00 – 23:00. Vaktene/skiftenes lengde bør ikke overstige åtte timer. Lengre arbeidsperioder øker risikoen for feil og skader. Kortere perioder gir for mange og hyppige skiftbytter. Regelmessige perioder med sammenhengende fri bør prioriteres fremfor oppsamling i lange friperioder, både av helsemessige og sosial grunner.

Unødvendig tunge arbeidsplaner er ulemper som det er relativt enkelt å gjøre noe med. På grunnlag av den dokumentasjon og forskning som finnes tilgjengelig har NHO valgt å utforme en veiledning til bruk ved utforming av skift- og turnusplaner for å redusere de helsemessige ulempene ved ubekvem arbeidstid. Dårlig utformede turnus- og skiftplaner legitimerer ikke, etter NHOs syn, behov for ytterligere redusert arbeidstid.

¹² Arbeidsmiljølovens § 10-12 nr 4

Kostnader

Med utgangspunkt i arbeidstakersidens forslag til ny definisjon vil en arbeidstidsreduksjon i tredelt turnus fra 35,5 timer uken til 33,6 timer uken bety en reduksjon i ukentlig arbeidstid på 5,35 prosent og en heving av timelønnen, forutsatt samme ukelønn, på 5,64 prosent.

Skift- og turnusarbeidere i NHO-området med 35,5 timer per uke omfatter omkring 44.000 årsverk, og fordeler seg med om lag 27.000 i tjenesteytende næringer (reiseliv, samferdsel og privat tjenesteyting), om lag 10.000 i industri og rundt 7.000 i andre næringer. Dersom arbeidsinnsatsen for disse 44.000 skal opprettholdes ved en arbeidstidsreduksjon på 5,35 prosent må sysselsettingen øke med vel 2.000 årsverk. Siden det relative lønnsnivået ville blitt endret, kan det få konsekvenser for andre ansatte i de samme bransjene, og det er sannsynlig at all timelønn ville presses opp ved en slik arbeidstidsreduksjon. Særlig utsatte er de tjenesteytende bransjene med til sammen 72.000 årsverk, og spredning til det øvrige NHO-området via industrien hvor 10.000 ansatte ville bli berørt i første omgang.

Når det antas at smitteeffektene i privat sektor først og fremst kommer via lønnsnivået og av den grunn raskt kan spre seg, så er det fordi det er så svakt begrunnet at tredelt turnus blant helsepersonell bør sammenlignes med helkontinuerlige skiftordninger. De aller fleste i tredelt turnus arbeider lite i søndagsdøgnet og på natt så lenge de ansatte har overlatt arbeidsinnsatsen i helgene og på nettene til kolleger i annen turnus.

Den rettslige forståelsen av begrepet ubekvem tid; kravene til å skifte gjennom hele døgnet og et visst minimum omfang av ubekvem tid, antas å stå svakt ved arbeidstakersidens forslag til ny definisjon. Den innebærer en betydelig reduksjon i ubekvem tid og har ingen klare minstekrav. En svak begrunnelse for likestilling av tredelt turnus og helkontinuerlig skift vil raskt kunne oppfattes som et vanlig lønnstillegg, eller som et forslag om en ny generell arbeidstidsreform.

Likestilling

Arbeidsmiljøloven likestiller skift og turnus, menn og kvinner. En eventuell lovendring som vesentlig reduserer omfanget av ubekvem tid vil derfor også omfatte alle grupper, uten hensyn til om arbeidsplanen inneholder skift eller turnus.

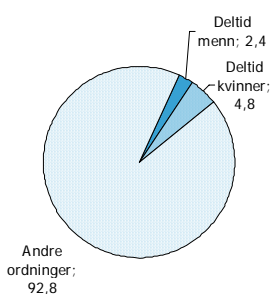
Det er virksomhetens behov som avgjør om det benyttes skift eller turnus, ikke de ansattes kjønn. I NHO-området er menn i flertall. Det gjelder uansett om bedrifter benytter skift eller turnus.

Det er belastende for helsen å skifte gjennom døgnet og arbeide på natt. Det gjelder både for menn og kvinner. Selv om sykdomsbildet kan arte seg noe forskjellig, er det ikke grunnlag for å hevde at kvinner med uregelmessig arbeidstid er mer utsatt for helsebelastninger enn menn.

Deltid

7,2 prosent av de sysselsatte (målt i årsverk) i NHOs medlemsbedrifter arbeider deltid. Dette er betydelig lavere enn ellers i Norge, samlet sett jobber hver fjerde sysselsatt deltid. Av de som jobber deltid i NHOs medlemsbedrifter er 2/3 kvinner.

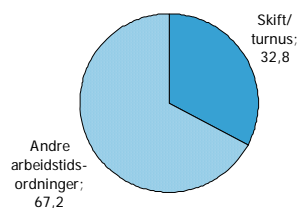
Omfang av deltid
Prosent



Tabell 5 – Omfanget av deltid i NHOs medlemsbedrifter

	Alle	Deltid	Menn	Kvinner
Totalt	440.000	32.000	10.500	21.500
Arbeidere	260.000	21.000	8.000	13.000
Funksjonærer	180.000	11.000	2.500	8.500

Deltidsansatte med skift/turnus
Prosent i forhold til alle deltidsansatte



Kilde: NHO – Målt i antall årsverk

Tabell 6 – Deltidsansatte som jobber skift eller turnus

	Deltid alle	Deltid skift/turnus	35,5 timer per uke	33,6 timer per uke
Totalt	32.000	10.500	5.800	4.700
Menn	10.500	4.500	2.300	2.200
Kvinner	21.500	6.000	3.500	2.500

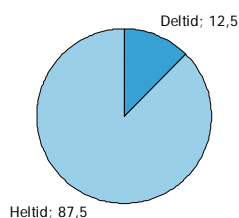
Kilde: NHO

Heltid er hovedregelen i det privat næringslivet. Det gjelder ikke minst i kunnskapsintensive virksomheter. Kompetanse krever tilstedeværelse, også i tid. I helkontinuerlig skiftindustri som jobber 33,6 timer per uke er deltid fraværende. Erfaringene viser at deltid over tid, eller mange på deltid, svekker den enkeltes og teamets kompetanse og kompetanseutvikling. Den raske teknologiske utviklingen og kravene til de ansattes kompetanse gjør det uhensiktsmessig å kombinere deltid og helkontinuerlig skift.

Skift og deltid i kombinasjon er uvanlig. Deltid og turnus er derimot helt vanlig. Bedrifter som benytter turnus har ofte behov for både heltids- og deltidsansatte fordi virksomheten varierer i intensitet gjennom døgnet og uken.

Deltid lar seg relativt lett tilpasse turnus, men de avkortede stillingsbrøkene gjør at deltidsansatte ikke jobber like mye ubekvem tid som heltidsansatte. Ansatte på deltid vil sjelden oppfylle kravene til 539 timer nattarbeid og 231 timer arbeid i søndagsdøgnet. Det høye antallet deltidsansatte i helse og omsorg er ikke nevnt i arbeidstakersidens forslag til ny definisjon. Det er imidlertid NHOs syn at den enkelte arbeidstaker skal oppfylle kravene til ubekvem tid, og at deltidsansatte som ikke fyller kravene, heller ikke skal ha arbeidstidsreduksjonen. I motsatt fall må arbeidstakersidens forslag betraktes som en generell arbeidstidsreform.

Ansatte med deltid og skift/turnus
Prosent i forhold til alle med skift/turnus



Kilde: NHO – Målt i antall årsverk

Deltid er samfunnsmessig viktig for å nyttiggjøre seg arbeidskraftsressursene i samfunnet. Ikke minst i dagens situasjon med et meget stramt arbeidsmarked. Deltid er også viktig for bedriftene for å kunne tiltrekke seg tilgjengelig arbeidskraft. Innen enkelte næringer og distrikter utgjør ansatte på deltid en ikke ubetydelig del av arbeidsstyrken. Det bør legges til rette for at ansatte som ønsker det kan arbeide deltid i perioder av yrkeskarrieren. Men av hensyn til den enkeltes kunnskap og arbeidsmarkedets verdi bør den ansatte vurdere å begrense deltidsarbeidet til en del av den samlede yrkeskarrieren. Norge har en stor andel mennesker i yrkesaktiv alder som befinner seg utenfor arbeidslivet. Lav utdanning og lav yrkesdeltakelse henger ofte sammen. Arbeidstakere med lite utdanning og begrenset yrkeserfaring løper størst risiko for, ofte i kombinasjon med alder og bosted, å havne utenfor arbeidsmarkedet.

Helse, miljø og sikkerhet

Det er påvist at skiftarbeid og spesielt nattarbeid kan ha negative innvirkninger på helsen. Blant annet har Universitetet i Bergen gjort en litteraturstudie om

helsemessige og sosiale belastninger ved skift- og turnusarbeid, på oppdrag av Norsk Sykepleierforbund (NSF). Studien viser at søvn, tarmfunksjoner og følelsen av tretthet påvirkes. Det samme gjelder sikkerhet og produktivitet. Det er først og fremst arbeid på natten som gir negative konsekvenser. Nattarbeid gir økt fare for hjerte- og karsykdommer og for visse typer kreft. Det er svært viktig å søke å redusere den risiko og de belastninger som følger av uregelmessig arbeid og arbeid på natten, gjennom systematisk HMS-arbeid. Skift- og turnusplaner som ivaretar hensynet til helse og sikkerhet, på både kort og lang sikt, bør være en del av "verneutstyret".

Litteraturstudien gir ikke informasjon om det er forskjeller mellom helkontinuerlig skift og tredelt turnusarbeid. Belastningene er imidlertid nøye knyttet til ulempen ved å arbeide om natten. Det svekker ytterligere arbeidstakersidens begrunnelse for å likestille ettermiddag/kveld med nattarbeid.

Arbeidstidsreduksjoners betydning for helse, miljø og sikkerhet er gjenstand for stor interesse. Det forskningsbaserte materialet på dette området er mer begrenset. Det som finnes trekker i negativ retning med hensyn til effekter. Arbeidstidsreduksjoner fører ikke til høyere sysselsetting eller økt produktivitet over tid. Det er heller ikke dokumentert at kortere arbeidstid gir økt trivsel, lavere sykefravær eller mindre stress.

Mange opplever nok snarere at intensiteten i arbeidet har økt. Teknologitvillingen åpner for stadig nye løsninger, og mye raskere enn før. Flere og mer åpne markeder gir økt konkurranse. Utflagging av tradisjonelle lavlønnsyrker gir mer kunnskapskrevende jobber som stiller høyere krav til den enkelte. I en slik situasjon er det viktig å være bevisst at oppgavene ikke blir færre fordi om arbeidstiden kortes ned. Ytterligere redusert arbeidstid kan avstedkomme økte krav til den enkelte samt ytterligere omstillinger og endringsprosesser for å gjenopprette og styrke produktiviteten.

Parallelt med dette ønsker mange seg mer fritid. Økt velstand har ført til flere materielle goder, i form av bolig, feriereiser, hytter, biler og båter. For å benytte formuesgodene våre trenger vi tid. Og mens den enkelte opplever presset fra fritidsklemmen, presses næringslivet av arbeidsklemmen; stadig færre arbeidede arbeidstimer per år (se kapittel 8).

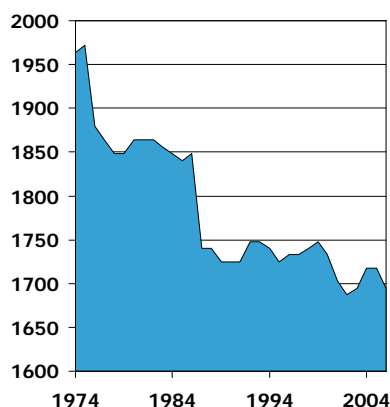
8. Arbeidstid

En aldrende befolkning og tidlig tilbaketrekking fra arbeidslivet gjør at en av de store utfordringene for samfunnet og arbeidslivet er å øke sysselsettingen, ikke redusere den.

Det ligger både utfordringer og muligheter i spenningsfeltet mellom arbeids- og velferdspolitiske mål og næringslivets krav til og behov for kompetent arbeidskraft.

Det har vært en enorm endring i arbeidstiden fra 1900 og frem til i dag. Den sterke produktivitetsøkningen har gjort det mulig både å øke lønnsnivået og redusere arbeidstiden kraftig. Kvinners yrkesdeltakelse har bidratt til at mengden lønnet arbeid i husholdningene er opprettholdt, tross kortere arbeidsdag for den enkelte. Redusert normalarbeidstid har skapt rom og behov for variasjoner i plasseringen av arbeidstiden.

Mulige arbeidstimer per år

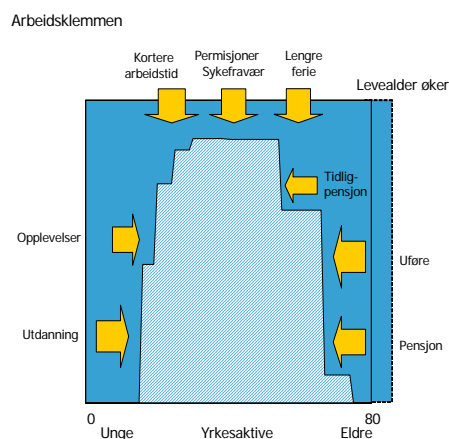


Kilde: NHO, Heltidsansatte
Timene blir påvirket av at antall bevegelige helligdager varierer fra et år til et annet

I et makroperspektiv er NHO opptatt av at Norge må være konkurransedyktig. Med høye lønnskostnader og kort arbeidstid over året må produktiviteten være høy.

Det blir en betydelig utfordring for Norge å opprettholde arbeidsstyrken i årene som kommer. Den er under kontinuerlig press. Utdanningslengden presser alderen for når vi begynner i jobb oppover. Tidligpensjon og uføretrygd presser avgangsalderen fra arbeidslivet nedover. Kortere arbeidstid, sykefravær, permisjoner og lengre ferie legger press på tiden vi tilbringer på arbeid. I tillegg står 700.000 i yrkesaktiv alder utenfor arbeidslivet, og mulighetene for å få dem tilbake er svært begrensede. utfordringen blir å bremse frafallet. Arbeid må lønne seg.

En ytterligere begrensning i arbeidstiden er ikke god samfunnsøkonomi. NHO er for at bedrifter lokalt etablerer arbeidstidsordninger slik at bedriftens og den enkeltes behov blir ivaretatt best mulig. Slike ordninger bør innebære ulike arbeidstidsordninger og omfordeling av arbeid over perioder/faser og ikke utformes som arbeidstidsreduksjoner.



9. Vedlegg – eksempler på arbeidsplaner

Døgnkontinuerlig 3-skiftplan (38/35,5 timer per uke)

3-skift benyttes i døgnkontinuerlig drift, det vil si i bedrifter som går døgnet rundt, men stopper i helgene. Døgnkontinuerlig arbeid kan maksimalt drives fra søndag klokken 22:00 til lørdag klokken 18:00.

Uke	Mandag			Tirsdag			Onsdag			Torsdag			Fredag			Lørdag			Søndag			Timer arbeidet
	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	
1		F			F			F			F			F								40
2			E			E			E			E			E							40
3	N			N			N			N			N									32
																						112

F	Formiddag
E	Ettermiddag
N	Natt

En 3-skiftplan ruller regelmessig over tre uker og har tre skiftlag. Hver arbeidstaker arbeider tilnærmet like mange skift på formiddag, ettermiddag og natt. Den vanligste arbeidstidsordningen ved døgnkontinuerlig drift er 3-skift. Alternativt kan 4-skift benyttes.

Tariffestet arbeidstid for døgnkontinuerlig drift er 35,5 timer per uke, eller 106,5 timer på tre uker. Denne medarbeideren jobber 112 timer på tre uker, det vil si 5,5 timer mer enn det som følger av tariffavtalen. Slik mertid kan oppstå for å få skiftplanen til å gå opp. Mertiden vil den enkelte medarbeider avspasere, gjerne i forbindelse med ferie- og høytider.

Helkontinuerlig 5-skiftplan (36/33,6 timer per uke)

5-skift benyttes i helkontinuerlig drift, det vil si i bedrifter som går døgnet rundt, hele uken.

Uke	Mandag			Tirsdag			Onsdag			Torsdag			Fredag			Lørdag			Søndag			Timer arbeidet
	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	
1																						48
2																						40
3																						48
4																						32
5																						-
																						168

	Formiddag
	Ettermiddag
	Natt

En 5-skiftplan rullerer regelmessig over fem uker og har fem skiftlag. Hver arbeidstaker arbeider like mange skift på formiddag, ettermiddag og natt, til sammen 21 skift på fem uker. Den vanligste arbeidstidsordningen i helkontinuerlige bedrifter er 5-skift. Alternativt kan 6- eller 7-skift benyttes. Denne skiftplanen har to springskift, begge knyttet til søndagsdøgnet (merket med sorte klammer).

Tariffestet arbeidstid for helkontinuerlig drift er 33,6 timer per uke, eller 168 timer på fem uker. $168 \text{ timer} : 5 \text{ uker} = 33,6 \text{ timer per uke}$.

Tredelt turnus (38/35,5 timer per uke)

Tredelt turnus har ikke faste regler for utforming og må vurderes individuelt med hensyn til arbeidstid.

Uke	Mandag			Tirsdag			Onsdag			Torsdag			Fredag			Lørdag			Søndag			Timer arbeidet
	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	N	F	E	
1																						46,00
2																						20,00
3																						39,50
4																						45,75
5																						31,00
6																						30,50
7																						45,75
8																						30,50
9																						30,50
																						320

	Formiddag
	Ettermiddag
	Natt

Tariffestet arbeidstid for denne tredelte turnusplanen er 35,5 timer per uke. $320 \text{ timer} : 9 \text{ uker} = 35,5 \text{ timer per uke}$. Den inneholder for få timer på natt og søndager til 33,6 timer per uke. Av til sammen 41 vakter på ni uker arbeider arbeidstaker kun to nattevakter og fire vakter i søndagsdøgnet. Tredelte turnusplaner har ofte det til felles at de har for få skift på natt og i søndagsdøgnet, til at det gir rett til 33,6 timer per uke. Søndagsdøgnet regnes fra lørdag klokken 18:00 til søndag klokken 22:00.

Denne tredelte turnusen har hele 11 springskift på ni uker (merket med sorte klammer). Springskift gir rotering mot klokken og bør ikke brukes på

hverdager, men kan brukes i søndagsdøgnet for å redusere det samlede antallet helger den enkelte arbeider.

Skiftplanene er eksempler fra industrien. Turnusplanen er hentet fra et sykehus. Alle er tilfeldig valgte eksempler.