



Bruk av skift og turnus i ulike virksomheter: En kartlegging

Rune Ervik

Bruk av skift og turnus i ulike virksomheter: En kartlegging

Rune Ervik

Oktober 2008

STEIN ROKKAN SENTER FOR FLERFAGLIGE SAMFUNNSSTUDIER

Universitetsforskning i Bergen

© Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier (Rokkansenteret) 2008

Omslagsdesign og trykk: Master Trykk og Kopi A/S

Layout: Rokkansenteret

ISBN 978-82-8095-059-8

ISSN 1503-4844

Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier (Rokkansenteret) har en todelt publikasjonsserie, i tillegg til en særtrykkserie. Publikasjonsserien redigeres av et redaksjonsråd bestående av forskningsdirektør og forskningsledere.

Redaksjonsrådet har ansvar for å vurdere og plassere publikasjonene som henholdsvis rapporter og notater.

I rapportserien trykkes ferdige vitenskapelige arbeider, for eksempel sluttrapporter fra forskningsprosjekter. Manuskriptene er vurdert av redaksjonsrådet eller en fagfelle oppnevnt av redaksjonsrådet.

Som notater trykkes arbeidsnotater, foredrag og seminarinnlegg. Manuskripter som trykkes som notater godkjennes av prosjektleder.

Som særtrykk utgis arbeider som allerede er publisert i vitenskapelige tidsskrift eller i bøker.

Innhold

Liste over tabeller	v
Forord	7
Sammendrag	8
Summary	9
1. Innledning	11
2. Rekruttering av virksomheter, svarprosent og fordeling av svar på bransjer	13
2.1. Kvaliteten på mottatte svar	14
3. Data om virksomheten og driftsformen	17
4. Skift og turnusordninger, omfang og fordeling av ubekvem arbeidstid	21
4.1. Detaljerte tabeller: Årsoversikt ubekvem arbeidstid for enkeltvirksomheter.	28
4.2. Hovedtall for ubekvem arbeidstid: Omfang av natt og helgearbeid	44
4.3. Kompensasjon for ubekvem arbeidstid	48
5. Deltid	51
6. Konsekvenser av en eventuell reform	55
7. Kjennskap til § 14-3 i Arbeidsmiljøloven om fortrinnsrett for deltidsansatte	59
8. Sammenfatning og hovedfunn	61
9. Referanser	67

Appendiks 1.	
Liste over virksomheter i utvalget: forespurte, positive svar og begrunnelse for avslag	69
Appendiks 2:	
Spørreskjema skift og turnus	72
Appendiks 3:	
Tabeller på virksomhetsnivå: Årsoversikt ubekvem arbeidstid	79
Noter	88
Rapportserie Rokkansenteret	89

Liste over tabeller

Tabell 1:	Bakgrunnsinformasjon om virksomhetene i utvalget	8
Tabell 2:	Virksomheter i utvalget fordelt på bruk av skift eller turnusordninger, kjønns- og aldersfordeling	2
Tabell 3:	Typer av skift/turnusplaner i bruk og fordeling på ansatte.	3
Tabell 4:	Varighet av skift-turnusplaner og arbeidstid	24
Tabell 5:	Ansvar for utarbeidelse av planer, arbeidstakerinnflytelse, varighet av vakter og rotasjon	6
Tabell 6:	Todelt turnus, omfang av helgearbeid for de som arbeider hver 3.dje helg i løpet av et år	28
Tabell 7:	Oversikt, ubekvem arbeidstid Omsorg 14.	29
Tabell 8:	Oversikt ubekvem arbeidstid Omsorg 2	30
Tabell 9:	Årsoversikt, totalt omfang av ubekvem arbeidstid for et utvalg ansatte fra Helse 6.	31
Tabell 10:	Årsoversikt, gjennomsnittlig omfang av ubekvem arbeidstid: Utvalg ansatte ved Helse 6	31
Tabell 11:	Korrigert årsoversikt, Ubekvem arbeidstid, gjennomsnitt antall timer for utvalg av ansatte ved Helse 6	31
Tabell 12:	Tredelt turnus, omfang av helgearbeid for de som arbeider hver 3.dje helg i løpet av et år	32
Tabell 13:	Årsoversikt, ubekvem arbeidstid Helse 7	33
Tabell 14:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid Helse 1, revidert	35
Tabell 15:	Oversikt ubekvem arbeidstid Omsorg 9	36
Tabell 16:	Oversikt ubekvem arbeidstid Omsorg 8	37
Tabell 17:	Oversikt ubekvem arbeidstid Omsorg 12	38
Tabell 18:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 57.	39
Tabell 19:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 57, justert.	40
Tabell 20:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 58, justert.	40
Tabell 21:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 62.	41
Tabell 22:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 60.	41
Tabell 23:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 61, justert.	41
Tabell 24:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 63, justert.	42
Tabell 25:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Bygg- og anlegg 17.	42
Tabell 26:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Korttransport 31	42
Tabell 27:	Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Bussdrift 18	43

Tabell 28: Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Hotell 44	43
Tabell 29: Årsoversikt ubekvem arbeidstid: Oppdrett 66	43
Tabell 30: Omfang av nattarbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år	44
Tabell 31: Omfang av natt og helgearbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år	45
Tabell 31a Omfang av natt og helgearbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år, justert for dobbelttelling av natt i helg: Helkontinuerlig skift og 3-delt turnus i helse- og omsorgs- virksomheter, 100 % stillinger	46
Tabell 32: Omfang av natt – og kveldsarbeid i virksomheter som bruker 2-delt og 3-delt turnus innenfor helse-og omsorgsnæringen	47
Tabell 33: Kompensasjon for ubekvem arbeidstid	48
Tabell 34: Vurdering av behov for deltid, ønsker om stillingsstørrelse blant de ansatte	51
Tabell 35: Omfang av deltidstillinger og gjennomsnittlig stillingsstørrelse	54
Tabell 36: Vurdering av konsekvenser av en eventuell reform	55
Tabell 37: Kjennskap til § 14-3 i AML om fortrinnsrett for deltidsansatte	59
Tabell 38: Omfang av ubekvem arbeidstid (natt + helg) i skift- og turnusvirk- somheter: antall timer pr. år og i % av 1 årsverk	63
Tabell 38a: Omfang av ubekvem arbeidstid (natt + helg) i skift- og turnusvirk- somheter: antall timer pr. år og i % av 1 årsverk, uten dobbelt- telling av nattimer i helg	64
Tabell 39: Omfang av nattarbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år og i % av ubekvem (natt+søn)	65
Tabell 40: Omfang av kveldsarbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år og i % av total ubekvem (natt+søn+kveld)	66
Tabell A: Virksomheter i utvalget: Bransje, virksomhet (anonymisert), begrunnelse for avslag og mottatte svar	69
Tabell A1: Svar Helse 6, utvalgte avdelinger	79
Tabell A2: Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Helse 7	82
Tabell A3: Prosessindustri 58, Årsoversikt ubekvem arbeidstid	83
Tabell A4: Oversikt ubekvem arbeidstid, Bygg- og anlegg 17	83
Tabell A5: Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Omsorg 9	84
Tabell A6: Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Bussdrift 18	84
Tabell A7: Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 61	85
Tabell A8: Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 63	86
Tabell A9: Årsoversikt ubekvem arbeidstid Helse 1	87

Forord

Denne rapporten er en bearbejdet og anonymisert utgave av sluttrapporten for prosjektet: «Oppdrag for utvalg som utreder spørsmålet om likestilling og arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider skift og turnus» (Prosjektnr. 80057) som ble bestilt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen) på vegne av det offentlige utvalget som utreder spørsmålet om likestilling av arbeidstakere som arbeider skift og turnus.

En stor takk rettes til de virksomhetene som har brukt tid og ressurser på å svare på vår henvendelse. Uten deres hjelp ville denne feltundersøkelsen ikke kunne gjennomføres. Takk også til utvalgsleder Steinar Holden, Torkel Sandegren, sekretær for utvalget og utvalgsmedlem Jan Erik Askildsen, for gode kommentarer og innspill underveis i arbeidet. I forbindelse med utsendelse av forespørsler til aktuelle virksomheter fikk jeg hjelp av forsker Jill Loga her ved Rokkansenteret. Takk til henne for dette.

Rune Ervik
Prosjektleder

Sammendrag

Målet for dette prosjektet var å kartlegge bruk av skift og turnus i ulike næringer. Hvilket omfang av ubekvem arbeidstid finner vi og hvordan er denne tiden fordelt i form av natt, helg og kveldsarbeid innenfor ulike næringer og virksomheter?

Kartleggingen ble gjennomført i form av en feltundersøkelse der spørreskjema ble sendt til ulike virksomheter i forskjellige næringer i elektronisk form, etter forutgående kontakt med virksomheten per telefon og/eller E-post. Av i alt 67 forespurte virksomheter ble det mottatt 26 svar, som gir en svarprosent på 38,8 %. Hoveddelen av svarene fordelte seg på sykehus, helse og omsorgssektoren, der bruk av turnus er typisk og prosessindustrien der skiftarbeid er vanlig.

Utvalg av virksomheter og næringer, samt utformingen av spørreskjemaet skjedde i nært samarbeid med utvalget.

Hoveddelen av rapporten består i en detaljert beskrivelse av hvordan de innkomne svarene er behandlet og tilpasset i de enkelte tilfellene, slik at de blir mest mulig sammenlignbare mellom ulike virksomheter i forhold til fordelingen av den ubekvemme arbeidstiden på årsbasis.

Rapporten gir i tillegg bakgrunnsinformasjon om virksomhetene og videre belyses deres bruk av deltid. Rapporten redegjør også for hvordan virksomhetene vurderer konsekvenser av en reform der tredelt turnus skal likestilles med helkontinuerlig skiftarbeid, slik at arbeidstakere i tredelt turnus får den samme arbeidstidsreduksjon som de som arbeider helkontinuerlig skiftarbeid. Dette vil innebære at tariffestet arbeidstid for de som arbeider 3-delt turnus med tilstrekkelig omfang av ubekvem arbeidstid, reduseres fra 35,5, til 33,6 timer per uke. Arbeidstakerorganisasjonene har fremmet et forslag om dette. Undersøkelsen gir også en oversikt over virksomhetenes kjennskap til § 14-3 i Arbeidsmiljøloven om fortrinnsrett for deltidsansatte og hvorvidt denne har kommet til anvendelse i virksomheten.

Studien viser at for helkontinuerlig skiftarbeid er omfanget av ubekvem arbeidstid (natt + helg) for en 100 prosent stilling 753 timer per år, døgkontinuerlig skiftarbeid har 552 timer, mens toskiftsordninger uten søndagsarbeid typisk innebærer 107 timer. Tredelt turnus er på 410-468 timer ubekvem arbeidstid. I 2-delt turnus innenfor helse- og omsorgssektoren er omfanget 187-245 timer. Når det gjelder bruk av deltid, benytter skiftvirksomhetene innenfor prosessindustri og bygg- og anlegg fulltidsstillinger, og de rapporterte ingen ansatte innenfor skiftordninger som går i deltid. For turnusvirksomhetene er forholdet motsatt. Her går fra 57,5-90 prosent av de ansatte som omfattes av turnusplaner i deltidsstillinger. Gjennomsnittlig stillingstørrelse over virksomhetene ble beregnet til mellom 55 prosent og 82 prosent (årsverk per ansatte).

Summary

The aim of this project was to make a survey of shift work within different industries. What is the scale of inconvenient working hours and how are these hours divided between night, Sunday/weekend and evening work within different firms?

The survey took the form of a fieldwork where a questionnaire was sent to firms in different industries in electronic form, after first being contacted by phone and/or email. The questionnaire was sent to 67 potential respondents, from which 26 positive responses were obtained, i.e. a response rate of 38,8 %. The bulk of responses were distributed between one the one hand the hospitals, health and care service industries (where shift-work is named *turnus* in Norwegian) where weekly working hours are 35,5 hours and on the other hand, process industry where shift-work include weekly working hours at 33,6 hours.

The main part of this report provides a detailed account on how the received questionnaires have been treated and adapted in individual cases, in order to provide comparable data between different firms in terms of the distribution of inconvenient forms of working hours on a yearly basis.

The report, in addition, provides background information and analyses the use of part-time work within firms. The report also clarifies how these firms assess consequences of a possible reform where the weekly working hours for shift workers within the two industries are equalised.

The study finds that within process industrial shift workers the scale of inconvenient working hours (including night work and Sunday/weekend work) for a person in full employment is 753 hours per year. For shift-workers in the service industries inconvenient working hours amounts to 410-468 hours for shift workers that shift between day, night, weekend and evening (*tre-delt turnus*). Concerning part-time work the study finds that within process industry full time employment is typical. For the service industry the picture is different. From 57,5 to 90 percent of the employees working shift, are reported to work part time. The average size of the part time positions was calculated to be 55-82 percent of a man year per employee.

1. Innledning

Dette prosjektet kartlegger bruk, omfang og konsekvenser av skift- og turnusordninger i en del utvalgte virksomheter. Kontakt med respondentene ble etablert gjennom telefoniske og e-post henvendelser til personalleder i de utvalgte virksomhetene. Det ble lagt vekt på at kartlegging dekker både bedrifter som har skiftordninger, og bedrifter/bransjer med bruk av turnus.

Ved henvendelse til virksomheter ble følgende hovedforhold forsøkt kartlagt: data om bedriften så som bransje/næring, type produksjon, bedriftens størrelse målt i antall ansatte og omsetning, kjønns- og aldersfordeling blant de ansatte. Informasjon om driftsformen: Er det kontinuerlig drift, eller drift bare deler av døgnet? Bruk av kvelds-, natt-, og helgearbeid. Hvor stor andel av arbeidsstokken er engasjert på ulike tidspunkter? Et hovedtema var bruken av skift og turnusordninger: Hvordan er skift-/turnusordningene utformet, i form av antall skift/turnus og hvor mange uker de løper over? Informasjon ble innhentet fra virksomhetene som ga eksempler på faktiske og typiske skift/turnus som løper, og hvor stor variasjon der er i bruk av ulike skift/turnusvakter. Et viktig aspekt her var kartleggingen av hvor mange timer som det er vanlig at det jobbes natt og søndager og hvordan arbeidsstokken er fordelt på ulike vakter. Omfang og bruk av deltid var også et tema. Her ble det kartlagt hvorvidt deltid blir brukt for å få turnus/skiftplaner til å gå opp. Hva er omfanget av slike deltidsstillinger (hvor mange personer, hvor store er de aktuelle stillingsbrøker)?

Henvendelse ble rettet til virksomheter i følgende næringer/bransjer:

- Helseforetak, ulike regioner og ulike størrelser på foretakene
- Kommunale helse-/omsorgstjenester, som sykehjem og hjemmesykepleie, ulike kommuner etter landsdel og størrelse på kommune (by/land)
- Buss
- Drosjenæringen
- Langtransport
- Spedisjonsvirksomhet
- Bygg- og anlegg (store virksomheter)
- Vaktselskap
- Hoteller, ulike størrelser (by/land)
- Restauranter (spisesteder, bar/pub)
- Prosessindustrien, ulike bedrifter i ulike bransjer

- Næringsmiddelindustrien
- Oppdrettsnæringen

Målet var å nå ca 50 ulike bedrifter innen de skisserte bransjer/næringer. Nærmere avklaring av hvilke bransjer og virksomheter som skulle inngå ble bestemt i samråd med utvalget.

2. Rekruttering av virksomheter, svarprosent og fordeling av svar på bransjer

Utgangspunktet for rekrutteringen av virksomheter var å dekke opp bransjer/næringer der turnus og/eller skiftordninger ble benyttet i driften. De næringene som virksomhetene representerer er helse og sykehus, kommunale helse- og omsorgstjenester, bygg og anlegg, samferdsel (busselskaper, langtransport, korttransport/spedisjon), vaktelskaper, hotell og restaurant, renhold, prosessindustri, næringsmiddelindustri og oppdrettsnæringen¹. Identifisering av aktuelle virksomheter ble gjort gjennom søk i Gule sider i telefonkatalogen, og sikre en viss geografisk spredning av virksomhetene. I alt ble 67 virksomheter kontaktet med forespørsel om å besvare spørreskjemaet². I første omgang ble det gjort en telefonisk henvendelse til virksomheten der vi søkte å få snakke med personalleder eller annen person med personalansvar. I noen tilfeller var det vanskelig å få kontakt med vedkommende på grunn av møter, fravær, eller andre årsaker. Vi valgte da i disse tilfellene å be om e-postadresse til den aktuelle personen fra virksomheten, og spørreskjemaet ble sendt som vedlegg til e-post. I disse tilfellene ble det presisert at telefonisk kontakt ble prøvd i første omgang. Alle forespurte informanter fikk tilsendt selve spørreskjemaet elektronisk. Det ble satt en frist for innlevering på mellom 7-10 dager. Bare unntaksvis ble denne fristen overholdt og mange av både de som svarte og de som i ettertid viste seg å ikke svare, ba om utsettelse for innlevering. Regelmessige purringer, telefonisk, gjennom sms og e-post ble foretatt ved de nye fristenes utløp og nye tidsfrister ble forespurt. I ettertid kan det se ut som at spesielt utfyllingen av tabell over ubekvem arbeidstid var tidkrevende for mange og virket avskrekkende i forhold til å svare.

Av de 67 virksomhetene som ble forespurt fikk vi svar fra 26. Dette gir en svarprosent på 38,8 %. 6 av virksomhetene svarte at skift/turnusordningene ikke var relevante i forhold til hvordan den ubekvemme arbeidstiden ble fordelt og organisert. De 20 resterende brukte enten skift eller turnus eller en kombinasjon av begge.

Det var særlig vanskelig å få respondenter fra mindre virksomheter, innenfor samferdsel (langtransport, korttransport). Av de ulike bransjene der virksomheter ble kontaktet var det i tillegg til samferdsel, spesielt vanskelig å få svar fra bygg og anlegg, vaktelskaper, hoteller, restauranter, renhold, næringsmiddel og oppdrett. Fra vaktelskaper, restauranter og renhold, har vi ikke mottatt noen svar. Innenfor samferdsel har bare ett busselskap svart og i tillegg en taxisentral. Her har vi ingen svar fra potensielt relevante virksomheter innenfor spedisjonsvirksomhet, kort- og langtransport. Utover

1 En mer detaljert liste over enkeltvirksomheter finnes i Appendiks 1 i denne rapporten.

2 Spørreskjemaet som ble benyttet finnes i Appendiks 2 i denne rapporten.

dette har vi ett svar fra anleggsvirksomhet, ett fra oppdrett og ett fra hotellvirksomhet. Hoveddelen av svarene kommer fra tre bransjer: Sykehus, omsorg (sykehjem) og prosesindustrien. 9 av 14 virksomheter fra de to første næringene besvarte spørreskjemaet (64 %) og 6 av 7 virksomheter (86 %) fra prosesindustrien besvarte spørreskjemaet.

Ut fra dette blir denne kartleggingen hovedsakelig en sammenstilling av skift og turnusvirksomheter innenfor disse bransjene. Alle virksomhetene som svarte mente at de arbeidstidsordningene de beskrev var typiske for den bransjen de representerte.

I forhold til avslag ble de fleste av disse begrunnet med utgangspunkt i ressurs-situasjonen (for lite tid og personellressurser til å svare) og at de manglet gode oversikter over fordelingen av den ubekvemme arbeidstiden. Noen begrunnet avslaget med at de ikke brukte skift turnus ordninger, selv om de hadde et visst omfang av ubekvem arbeidstid. Kartlegging av skift og turnusordninger slik det er gjort i denne rapporten fanger derfor ikke opp hele problematikken rundt ubekvem arbeidstid i arbeidslivet.

I denne rapporten er identiteten til virksomhetene anonymisert gjennom å bruke et virksomhetsnavn som kun viser bransje/næringstilhørighet. For å skille mellom virksomheter innenfor samme næring, er det benyttet nummerering i tillegg.

2.1. Kvaliteten på mottatte svar

De mottatte svarene varierte i forhold til hvor fullstendige besvarelsene var. Spesielt gjaldt dette hovedfokuset i spørreskjemaet som gjaldt fordelingen av ubekvem arbeidstid. For noen av virksomhetene var informasjonen så mangelfull i forhold til dette at det ikke var mulig å oppstille en oversikt over fordelingen av den ubekvemme tiden. I disse tilfellene ble ytterligere informasjon etterspurt og der slik informasjon var tilstrekkelig ble en tabelloppstilling utført. Et hovedproblem i de tilfellene der tabellen ble utfylt var dobbeltregistrering av timer slik at en og samme time ble registrert i to eller tre kategorier og slik ga for høye anslag på den samlede ubekvemme tiden. Også her var det nødvendig med ytterligere avklaring med respondenten for å kunne revidere tabellinformasjonen slik at denne ble mest mulig i samsvar med de oppstilte kategoriene for fordelingen av arbeidstiden. Et annet problem var at kategoriseringen av ubekvem arbeidstid omfattet forskjellige tidsrom i svarene fra virksomhetene og den kategoriseringen utvalget ønsket og som ble benyttet i tabellen i spørreskjemaet.

Rapporteringen fra prosjektet følger i hovedsak strukturen i spørreskjemaet. Den første delen (3) av rapporten gir bakgrunnsinformasjon om virksomhetene: Hva slags type produksjon, hvor mange ansatte, og driftstype: helkontinuerlig, døgkontinuerlig, eller drift bare deler av døgnet.

Den andre delen (4), som utgjør hoveddelen av prosjektet omhandler omfang og fordeling av ubekvem arbeidstid gjennom ulike skift og turnusordninger og bruk av deltid. I tillegg redegjøres kvalitative aspekter ved skift/turnusordningene slik som omfang av springskift og kortvakter, og rotasjon mot klokken.

Del tre (5) omhandler bruk av deltid i virksomhetene og hvordan deltid vurderes

i forhold til driften og en vurdering av om ansatte ønsker deltid eller om de ønsker høyere stillingsandeler.

I del fire (6), presenteres virksomhetenes syn på konsekvensene av en eventuell reform i forhold til hvor mange ansatte som vil bli berørt og hvordan virksomheten eventuelt vil tilpasse seg endringene.

Til sist (7) gjøres det rede for virksomhetenes kjennskap til § 14-3 i arbeidsmiljøloven om at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar en ny ansettelse i virksomheten.

Avslutningsvis (8) oppsummeres hovedfunnene i arbeidet.

Gjennomgående i rapporten er en fokusering på skillet mellom virksomheter som bruker skift og de som bruker turnus, og innenfor disse kategoriene er de to sentrale arbeidstidsordningene som skal beskrives og sammenlignes: helkontinuerlige skiftordninger og 3-delt turnus i 100 % stilling.

3. Data om virksomheten og driftsformen

I tabellen nedenfor har vi samlet informasjon om virksomhetene som beskriver næringstype, hvilken produksjon som foregår, hvor stor virksomheten er og hvilken driftsform som benyttes.

Tabell 1: Bakgrunnsinformasjon om virksomhetene i utvalget

Navn på virksomheten	Stilling til respondent	Næringsstype	Produksjon	Antall ansatte	Antall årsverk	Driftsform
Helse 7	Spesialrådgiver	Helse	Universitetssykehus	8531	7027	Helkontinuerlig drift
Helse 6	Administrasjonskonsulent i organisasjonsavdelingen	Helse	Helseforetak, Spesialist-helsetjeneste	5500	4500	Helkontinuerlig drift
Helse 1	Leder for arb.gjverseksj./stedfortreder for personalsjef	Helse	Helseforetak	3349	2728	Helkontinuerlig drift
Bygg- og anlegg 17	Personal- og organisasjonsdirektør	Bygg og anlegg	bygg og anlegg, over og under jord	3300	3300	Værer fra prosjekt til prosjekt
Bussdrift 18	Trafikksjef	Transport	busstransport	550	445	Helkontinuerlig drift, med unntak av 2-3 t. på natt
Prosessindustri 62	HR-Sjef	Elektrometallurgisk	div. kvaliteter mangan	383	375	Helkontinuerlig drift
Omsorg 2	Personalsjef	Helse og omsorg	Sykehjemdrift og sykehus, distrspsy senter mv.	377	283	Helkontinuerlig drift (230 ansatte)
Prosessindustri 61	Personalkonsulent	Elektrolytisk fremstilling av sink	Metallurgisk industri	366	357	Helkontinuerlig drift
Prosessindustri 63	Personalleder	Metallurgisk prosessindustri	Smelteverk med produksjon av mangan	211	207	5-skift helkontinuerlig i hoveddriften
Omsorg 12	Sjefssykepleier	Helse- og sosialsektor	Pleie og omsorgstjenester	200	110	Helkontinuerlig drift på pleie-eavd.
Prosessindustri 57	Personalsjef	Prosessindustri	Produksjon av ferolegeringer	150	140	Helkontinuerlig drift
Hotell 44	Driftsansvarlig	hotell, restaurant, konferanse	service og tjeneste	110	75	Helkontinuerlig drift
Omsorg 14	Virksomhetsleder	Pleie og omsorg	Sykehjemdrift	84	50	Helkontinuerlig drift
Omsorg 10	Virksomhetsleder	Kommunal virksomhet	Pleie og omsorgstjenester	75	50	Helkontinuerlig drift
Korttransport 31	Avdelingsleder Kundesenter	Transport	Mottak av bestillinger	46	22	Helkontinuerlig drift
Omsorg 8	Avdelingsykepleier	Pleie og omsorg	Sykehjemdrift, eldrecenter og hjemmesykepleie	32	34	Helkontinuerlig drift på pleie-eavd.
Omsorg 9	Avdelingsykepleier	Pleie og omsorg	Sykehjemdrift, eldrecenter og hjemmesykepleie	32	30,5	Helkontinuerlig drift, sykehjem
Prosessindustri 60	Daglig leder		prod av sinkoksyd	25	25	Helkontinuerlig drift
Prosessindustri 58	Vedlikeholdsleder	Energi	Produksjon av vannkraft	14	25 (med innleie)	Helkontinuerlig drift
Oppdrett 66	HR-direktør	Oppdrettsnæringen	Produksjon av Atlantisk laks	1079	1076	Produksjon i deler av døgnet

Som nevnt innledningsvis kommer de fleste av virksomhetene i utvalget fra sykehus, omsorgssektoren (sykehjem) og fra prosessindustrien. I tillegg kommer enkeltvirksomheter fra samferdsel, hotell og bygg og anlegg. Alle virksomhetene var i helkontinuerlig drift, men i tilfellet Bygg- og anlegg 17 varierte driftsformen fra prosjekt til prosjekt og Oppdrett 66 produserte bare deler av døgnet.

4. Skift og turnusordninger, omfang og fordeling av ubekvem arbeidstid

Arbeidstidsordninger som defineres som skift og/eller turnusordninger er ordninger der det arbeides utover vanlig daglig arbeidstid, og der arbeidstakeren skifter mellom dag-, kvelds-, natt- og i noen tilfeller også helgearbeid.

Skiftordninger anvendes ofte der bemanningsbehovet er stabilt og jevnt gjennom hele døgnet og hele uken, mens turnus først og fremst benyttes i virksomheter med mer varierende bemanningsbehov. Skiftplaner roterer gjerne regelmessig, og består som regel av faste skiftlag. Turnusordninger har ikke like faste regler for utforming og rotering, og turnusene er gjerne forskjellige fra person til person. Formålet her er å kartlegge så grundig som mulig hvordan den ubekvemme arbeidstiden gjennomsnittlig er fordelt på de ansatte i de ulike virksomhetene.

Tabell 2: *Virksomheter i utvalget fordelt på bruk av skift eller turnusordninger, kjønns- og aldersfordeling*

Navn på virksomheten	Skift	Turnus	Ant. skift	Ant. Turnus	Antall kvinner	Antall menn	Alder < 30	30-50	> 50
Omsorg 2	0	1		230	184	46	42	104	84
Helse 6	0	1		2885	-	-	319	1658	908
Helse 7 (Turnus)	0	1		3813	2969	446	734	1718	963
Helse 1 (Turnus)	0	1		1649	1291 (78,3%)	358 (21,7%)	213 (12,9%)	986 (59,8%)	450 (27,3%)
Omsorg 9	0	1		20	18	2	2	7	9
Omsorg 10	0	1		65	-	-	-	-	-
Omsorg 12	0	1		100%	95%	5%	c.25%	c.50%	c.25%
Omsorg 14	0	1		60	58	2	8	25	17
Omsorg 8	0	1		38	-	-	-	-	-
Bussdrift 18	0	1		550	-	-	-	-	-
Hotell 44 (Turnus)	0	1		22	18	4	-	-	-
Oppdrett 66 (Turnus)	0	1	c.500		18,5%	81,5%	-	-	-
Helse 7 (skift)*	1	0	101		24	77	31	56	14
Helse 1 (skift)	1	0	8		0	8 (100%)	0 (0%)	1 (12,5%)	7 (87,5%)
Bygg- og anlegg 17	1	0	700**		14	686	150	400	150
Korttransport 31	1	0	46		36	10	-	-	-
Hotell 44 (Stavanger) Skift	1	0	83		66	17	20%	70%	10%
Prosessindustri 57	1	0	73		4	69	18	33	22
Prosessindustri 58	1	0	5		0	5	0	4	1
Prosessindustri 62	1	0	201		11	190	-	-	-
Prosessindustri 60	1	0	15		3	12	8	6	1
Prosessindustri 61	1	0	174		15	159	17	108	49
Oppdrett 66 (Skift)	1	0	c.400		50%	50%	-	-	-
Prosessindustri 63	1	0	100		4	96	6	43	51

-: ikke oppgitt

* De som går i skiftordninger er ambulanspersonell.

** I perioder kan dette tallet øke til om lag 2000.

Tabell 2 viser at skiftordninger er dominerende i prosessindustrien, mens turnus er typisk innenfor helse- og omsorg. Det er også gjennomgående slik at turnusvirksomhetene er kvinnedominererte arbeidsplasser, mens virksomheter hvor skiftordninger er i bruk har en sterk overvekt av menn.

Tabell 3: *Typen av skift/turnusplaner i bruk og fordeling på ansatte*

Navn på virksomheten	Helk. Skift	døgnk. skift	2-skift	2-skift uten søndag	Nattevakter	3-delt turnus	2-delt turnus	2-delt turnus ikke søndag
Omsorg 2					X		store flertall av 230 arbeider slik	
Helse 1*	X				X	X	X	X
Helse 6					X	X	X	
Helse 7	101	0	0	0	230	2510	988	85
Omsorg 9						X	X	
Omsorg 10					X	X	X	
Omsorg 12					X		X	
Omsorg 14					7		63	
Omsorg 8					X		X	
Bygg- og anlegg 17				700				
Bussdrift 18					X kun ett skift		X	X
Korttransport 31	45							
Hotell 44			X		X		X	
Prosessindustri 57	5 ukers skiftplan (57)	6		10				
Prosessindustri 58	skiftplan over 5 uker (5)							
Prosessindustri 61	X	X	X	X				
Prosessindustri 62	X (5 skift) 159	X (4 skift), 17		20				
Prosessindustri 60	X							
Oppdrett 66				400			500	
Prosessindustri 63	X (5-skift) 78		NB! 3-skift m. lø og sø 10 pers.	X 12				

X angir hva slags type skift/turnusordning som er i bruk. I tillegg angis varighet av skift/turnusplan og fordeling av ansatte (antall eller prosentfordeling) på de ulike planer der opplysninger om dette er angitt av respondent.

* Helse 1 oppga også å ha et prøveprosjekt ved en psykiatrisk post, der 12-timers vakter i turnus ble benyttet. Arbeidstiden var 35,5 timer /uke.

Innenfor sykehusdrift benytter de tre store helseforetakene i utvalget 3-delt turnus, 2-delt turnus og egne nattevakter. For pleie og omsorgssektoren var 2-delt turnus og nattevakter det dominerende, mens 3-delt turnus var mindre vanlig her. For skiftvirksomhetene var helkontinuerlige skiftordninger det typiske, men døgnkontinuerlig og 2-skiftsordninger uten søndag var også i bruk. En av skiftbedriftene (Prosessindustri 61) brukte også 12 timers skiftordning.

Tabell 4: *Vårighet av skift- og turnusplaner og arbeidstid*

Navn på virksomheten	Vårighet av planer	Helkontinuerlig skift	døgnkontinuerlig skift	2-skift	2-skift uten søndag	Nattevakter	3-delt turnus	2-delt turnus	2-delt turnus ikke søndag
Omsorg 2	1 hovedsak 6 uker					35.5		35.5	
Helse 1	4-52 uker, hovedsakelig 6,9 og 12 ukers turnus	33.6					35.5	35.5	35.5
Helse 6	Variierende: 3-52 uker								
Helse 7	Vesentlig 52 uker, + rullerende planer over 6-12 uker	33.6				35.5	35.5	35.5	37.5
Omsorg 9	6 uker						35.5	35.5	
Omsorg 10	6 uker								
Omsorg 12	6 eller 8 uker					35.5		35.5	
Omsorg 14	6 uker								
Bygge- og anlegg 17	Variierende: vanlig med 12/9 ordning. Tunnelbygg skiftplan for hele prosjektperioden				35.5	Unntaksvis, ca. 10 personer			
Bussdrift 18	1-8 uker							35.5	37.5
Korttransport 31	5 uker	33.6			X				
Hotell 44	52 uker			35.5		35.5		35.5	
Prosessindustri 57	5 uker	33.6							
Navn på virksomheten	Vårighet av planer	Helkontinuerlig skift	døgnkontinuerlig skift	2-skift	2-skift uten søndag	Nattevakter	3-delt turnus	2-delt turnus	2-delt turnus ikke søndag
Prosessindustri 58	5 uker	33.6							
Prosessindustri 61	5,3 og 2 ukers planer	33.6							
Prosessindustri 62	5 uker	33.6							
Prosessindustri 60	5 uker	33.6							
Oppdrett 66	2 uker for både skift og turnus				35.5			35.5	
Prosessindustri 63	5 uker			NB 3-skift: 3 uker	2 uker				

Tabell 4 viser at 6-ukers turnusplaner er typisk for virksomheter innenfor omsorgs- og pleievirksomheten. For helseforetakene var mer langvarige planer (52 uker) også i bruk.. 52 ukersplan var typisk for Helse 7. Skiftvirksomhetene i prosessindustrien benyttet hovedsakelig 5-ukers skiftplaner. Arbeidstiden var gjennomgående 33,6 timer for helkontinuerlig skiftarbeid, og 35,5 for 2-skift og de ulike turnusordningene.

Tabell 5: Ansvar for utarbeidelse av planer, arbeidstakerinnflytelse, varighet av vakter og rotasjon

Navn på virksomheten	Ansvar for utarbeidelse av planer	Arbeidstakerinnflytelse	ant timer gj.snittlig nattevakt	Antall timer gj. snittlig søndag	Rotasjon med klokken
Omsorg 2	avdelingsleder, ansatte og tillitsvalgte	ja	9:45	7.5	Nei (?)
Helse 1	I hovedsak ledere i samarbeid med de tillitsvalgte	Ja, gjennom at arbeidstakere får komme med ønsker og innspill før endelig turnusplan utformes	9.5-10	9,5 (dag og aften: 7.5-8*)	-**
Helse 6	Avdelingene/ postene	ja forslag drøftes med ansatte+ fleksiturnus (ønsketurnus)	9-9.5	8	I hovedsak
Helse 7	Avdelingsledere/enhetsledere	ja, sammen med tillitsvalgte og ønsker fra den ansatte	9, 9.5, 10	9.5	ja
Omsorg 9	Tillitsvalgte sammen med avdelingsleder	ja	10	7.5	Nei, mot etter ansattes ønske
Omsorg 10	Eget turnusteam	Tilnærmet ønsketurnus	9:25	8	Ja i hovedsak
Omsorg 8	Leder i samarbeid med tillitsvalgte	Grunnturnus, innbyrdes bytte mulig	10,0	7 eller 7:25	Ikke relevant, 3-delt turnus brukes ikke
Omsorg 12	Avdelingsnye-pleiere i samarb m. tillitsvalgte	Ja, får komme med ønsker og kommentere forslag til ny turnus	9,5 eller 10.0	7-7.75	ja
Navn på virksomheten	Ansvar for utarbeidelse av planer	Arbeidstakerinnflytelse	ant timer gj.snittlig nattevakt	Antall timer gj. snittlig søndag	Rotasjon med klokken
Omsorg 14	Avdelingsnye-pleier i samarbeid med tillitsvalgt og ledelse	Ja, ønsketurnus	9,5	7.5	ikke svart
Bygg- og anlegg 17	Prosjektene i samarbeid med bas for lagene og tillitsmannsapparat	Ja gjennom bas og tillitsmann	7.5		Ja, alltid
Navn på virksomheten	Ansvar for utarbeidelse av planer	Arbeidstakerinnflytelse	ant timer gj.snittlig nattevakt	Antall timer gj. snittlig søndag	Rotasjon med klokken
Bussdrift 48	Planleggere i samarbeid med avd.leder og turnusutvalg	Ja via valgte turnusutvalg på avdelinger	7.5	7.5	i 50% av tilfellene
Korttransport 31	Skiftplankomité, bestående av ansatte og ledelsen	Ja, men bare gjennom skiftplankomitéen	7.5	7.5	ja i hovedsak. Mot klokken: 5 ganger over 5 uker
Hotell 44	Avdelingsleder	Liten: alle følger samme arbeidsliste solidarisk	8	8	Ja, aldri mot
Prosess-industri 57	Personal/avd.sjef sammen med tillitsvalgt i aktuell avd	ja i den grad dette diskuteres i avd. når skiftplanen settes opp	8	8	ja
Prosess-industri 58	Ledeisen og foreninga (EI og IT)	ja	Uke-dager: 8, lø/5ø: 12	12	ja
Prosess-industri 61	Prosjektgruppe m. repr. fra bedrift og ansatte, vedtatt i AMU	Ikke på individuelt nivå	8 timer, i helgene 12 timer	12 dag og natt	ja
Prosess-industri 62	Fag i samarbeid med bedrift	ja, gjennom fagforening	12	12	ja
Navn på virksomheten	Ansvar for utarbeidelse av planer	Arbeidstakerinnflytelse	ant timer gj.snittlig nattevakt	Antall timer gj. snittlig søndag	Rotasjon med klokken
Prosess-industri 60	Produksjons-ansvarlige	nei, enten hel-kontinuerlig eller dagtid	-	-	ja
Oppdrett 66	Driftsleder, i samarb. m. ansatte. Skiftplan utarbeides av ledelse, etter konf. m. tillitsvalgte	Turnus: delvis innflytelse Skift: liten innflytelse	Ikke nattevakt	9	Vanligvis
Prosess-industri 63	Personal + avd.leder + fagforening	Ja som medlem av fagf.	8	12	ja

- * Informanten opplyste at det i tillegg finnes ordninger med hjemmevakt og vakt på vaktrom på natt.
- ** Informanten oppga at få hadde svart på dette spørsmålet. For todelt turnus var det vanskelig å unngå rotasjon mot klokka. I mange tilfeller er det fridag mellom skifte av type vakt og i disse tilfellen ble det ikke sett på som en belastning med rotasjon mot klokka ifølge informanten.

Ansvar for utarbeidelse av skift- og turnusplaner er i de fleste tilfeller delt mellom virksomhetens ledelse og de tillitsvalgte. Arbeidstakerinnflytelsen foregikk vesentlig gjennom fagforeninger og tillitsvalgte, og i tillegg hadde den enkelte arbeidstaker i enkelte tilfeller individuell innflytelse for eksempel gjennom ordninger som ønsketurnus eller fleksiturnus. Ønsketurnus innebærer at den enkelte arbeidstaker setter opp sine ønsker for hvordan de ønsker sin turnus utformet. Disse ønskene blir oppfylt i den grad de er forenlig med de kravene til vaktfordeling som følger av bemanningsplan. Kartleggingen inneholdt også spørsmål om typisk arbeidstid for natt og søndagsarbeid. Svarene i tabellen over viser at nattevaktene varierte fra 7,5 -12 timers lengde, og dette var også tilfelle for søndagsvaktene. Vakter i helgene var ofte av lengre varighet enn på ukedager og nattevaktene var i halvparten av tilfellene lengre enn 8 timer. Rotasjon med klokken var typisk i 13 av 18 tilfeller.

4.1. Detaljerte tabeller: Årsoversikt ubekvem arbeidstid for enkeltvirksomheter.

Ubekvem arbeidstid innebærer alt arbeid som foregår på natt (21:00-06:00), kveld (17:00-22:00) og søndagsarbeid (fra lørdag kl. 18:00- til søndag kl. 22:00, og dette gjelder også for helgedagene 1.mai, Skjærtorsdag, og Kristi himmelfartsdag. På jul, - påske- og Pinseaften er søndagsarbeid definert fra 15.00 dagen før). Målsetningen var å få en detaljert oversikt over denne tiden i de ulike virksomhetene, og respondenten ble bedt om fortrinnsvis å fylle ut den vedlagte tabellen i spørreskjemaet.

I noen tilfeller var tabellen i skjemaet ferdig utfylt ved levering, men i mange tilfeller var den ikke benyttet eller bare delvis utfylt, for eksempel med antall ansatte innenfor ulike kategorier og ikke mer. Der det var mulig har jeg forsøkt å fylle ut tabellen ut fra øvrige svar i spørreskjemaet og i tillegg er benyttet skift/turnus planer tilsendt fra noen av respondentene. Nedenfor finnes en mer detaljert tabelloversikt for de virksomheter der dette var mulig ut fra informasjonsgrunnlaget og i tillegg er beskrevet mer utførlig fremgangsmåten i forhold til enkeltcase. Flere av svarene der tabellen ble benyttet inneholdt dobbeltregistrering av timer. Det var derfor nødvendig å korrigere mange av tallene flere ganger gjennom kommunikasjon med og ytterligere informasjon fra respondentene. I alle tabeller er nattimer i helg tatt med både i kolonnen for nattimer og i kolonnen for helgetimer. Turnusvirksomhetene presenteres først og deretter følger skiftvirksomhetene.

For å si noe om hvilken fordeling vi kan forvente for de som går todelt turnus og hver tredje helg har vi satt opp følgende oversikt: Vi regner Dagvakt: 7-15 og Aftenvakt 14-22. Antall mulige kombinasjoner i helg blir:

Tabell 6: *Todelt turnus, omfang av helgearbeid for de som arbeider hver 3.dje helg i løpet av et år*

Lørdag	Søndag	Totalt antall helgetimer	Natt i helg	Kveld i helg
D (0)	D (7,5)	7,5	0	0
D (0)	A (7,5)	7,5	1	4
A (4)	D (7,5)	11,5	1	3
A (4)	A (7,5)	11,5	2	4
	Sum	38,0	4	11
	Gj.snitt pr.helg	9,5	1	2,75
	I løpet av året med hver 3. helg	149	16	43

Vi forutsetter her at alle kombinasjoner av vakter er like sannsynlige. Men siden turnuser er individuelle kan det variere hvor mye helgearbeid en fulltidsstilling vil inneholde. Andre tidsrom for dag og aftenvaktene ville kunne gi flere eller færre nattimer.

Denne oversikten tar ikke med helgetimer som følge av arbeid på 1.mai, skjærtorsdag mv. Om vi regner 1-2 slike dager pr. år gir dette om lag 156-164 timer helg pr. år.

4.1.1. Oversikt turnusvirksomheter

Omsorg 14. Her oppga respondenten fordelingen av stillinger for deltids, natt og 2-delt turnus. I tillegg ble vedlagt turnusoversikt for disse stillingene. For nattevakt stillinger 100 %, ble antall nattevakter talt opp for 5 ukers turnusen og multiplisert med timetall for natt og multiplisert med 47/5. Det er regnet et arbeidsår der 5 uker går til fratrekk for ferie. Deltidsstillingene for natt var oppgitt i stillingsprosent og et gjennomsnitt av disse ble benyttet innenfor hver av hovedkategoriene av deltidsstillinger natt (1-49%: 36 %, og 50-99%: 56.4 %). For å gi et anslag for omfanget av ubekvem arbeidstid ble så den aktuelle gjennomsnittlige deltidsprosenten multiplisert med timefordelingen til en 100 % stilling. For helgetimene forutsatte vi som for 100 % stillingen arbeid hver tredje helg og dermed samme omfang av helgetimer.

For todelte turnus ble det tilsvarende tatt utgangspunkt i en 100 % stilling og 6-ukers turnusen for denne. For deltidsstillingene ble det gjort et grovere anslag der vi regnet et gjennomsnitt innenfor kategorien 1-49 %, til 25 %. (For de stillingsbrøkene som faktisk var oppgitt i turnusplanen var gjennomsnittet om lag 13 %, men samtidig var omfanget av kveldsvakter relativt mer omfattende her enn for de fulle stillingene, så derfor kunne en noe høyere prosentsats gi en mer korrekt indikator for omfanget av ubekvem arbeidstid). For 50-75%, ble 50 % oppgitt, dette tilsvarte de stillingene som var oppgitt i vedlagte turnus. Tilsvarende ble 76% benyttet for 75-99 % (5 stillinger i 75 % og en i 80 %). 1/5 av kveldstimer ble overført til natt. For helgetimene ble benyttet forutsetningene gitt i oversikten i tabell 6 innledningsvis i dette avsnittet, dvs. at 149 helgetimer ble benyttet for alle stillingskategoriene i tabellen nedenfor.

Tabell 7: Oversikt, ubekvem arbeidstid Omsorg 14

Skift/turnus-ordning	Stillingsprosent	Antall ansatte innenfor stillingskategorien	Natt	Kveld	Helg	Sum ubekvem: Natt + helg	Sum ubekvem	Kort hvile
Natt	100%	1	1653	0	172	1825	1825	0
2-delt turnus	100%	4	88	265	149	237	502	38
Deltid	1-49%	26	22	66	149	171	237	
Deltid	50-74%	16	44	133	149	193	326	
Deltid	75-99%	17	67	201	149	216	417	
Deltid, bare natt	0-49%	3	595	0	172	767	767	
Deltid, bare natt	50-99%	3	932	0	172	1104	1104	

Omsorg 2. Her var oppgitt totalt antall nattimer, kveldstimer og helgetimer fra respondentens side. Respondenten oppga i tabellen totalt antall i 2-delt turnus (206), både deltid og heltid, og i tillegg ble antall ansatte (24) i deltid natt oppgitt. I svar på andre spørsmål fremkom det at fordelingen mellom de i 2-delt turnus var slik at om lag 53 gikk i 100 %, tilsvarende antall gikk i 75 % stillinger og om lag 100 stillinger hadde ulike deltidsstillinger varierende fra rene helgestillinger (om lag 13-15%) til opp mot 60 % stilling. Med utgangspunkt i disse opplysningene og vedlagte turnusplaner for 2-delt turnus (75 %,

100 %) og nattevakt (60 %) ble en mer detaljert tabelloppstilling utformet der det totale timetallet ble fordelt på de ulike stillingskategoriene og et gjennomsnittlig timetall beregnet. Med utgangspunkt i 100 % stillingene ble det antatt en tilsvarende fordeling av ubekvem tid for de som gikk i 75 % stillinger slik at disse ble regnet til å utgjøre 75 % av fulltidsstillingene. En tilsvarende fordeling ble gjort for de øvrige deltidstillingene. Med utgangspunkt i det totale timetallet for kveldstimen med fratrukk for 100 % og 75 % stillingene, ble det resterende timetallet fordelt på de 100 deltidstillingene. Det ble med andre ord regnet en gjennomsnittlig stillingsprosent innenfor denne kategorien. Natttimene (21.00-22.00) for kveldsvaktene ble fordelt tilsvarende med utgangspunkt i 2-delt turnus for 100 % stilling. For helgetimene ble en tilsvarende fremgangsmåte brukt. Som tabellen viser var andelen for helgetimene større enn for kveldstimen for disse deltidstillingene. Dette er rimelig i og med at noen stillinger vil være rene helgestillinger. Tabellen nedenfor gir timefordelingen:

Tabell 8: Oversikt ubekvem arbeidstid Omsorg 2

Skift/Turnus-ordn.	Stillingsprosent	Antall ansatte	Natt	Kveld	Helg	Sum ubekvem: Natt + Helg	Sum ubekvem arbeidstid	Kort hviletid	Kort-vakter
2-delt turnus	100 %	53	70	260	153	223	467	78, for alle i 2 delt turnus	0
Deltid	1-49%:* gjennomsnitt for alle deltidstillinger untatt 75%	100	29	60	153	182	174		
Deltid	75 %	53	57	195	153	210	351		
Deltid, bare natt	50-99%	24	1126	0	163	1289	1289	0	0

Helse 6

Utgangspunktet for beregning av ubekvem arbeidstid i dette tilfellet er hovedsakelig et større utvalg av poster og enheter som bruker to-delt og tre delt turnus, samt rene nattstillinger. Utvalget besto av totalt 831 ansatte og dette omfattet 641 årsverk. Utvalget omfattet dermed 28.8 % av den delen av de ansatte ved Helse 6 som var ansatte i turnusordninger. På bakgrunn av detaljtallene som er gitt i tabell A1 i Appendiks A3 gir tabellen nedenfor en oppsummering av totaltallene for ubekvem arbeidstid for de ulike stillingskategoriene:

Tabell 9: *Årsoversikt, totalt omfang av ubekvem arbeidstid for et utvalg ansatte fra Helse 6*

Skift/ turnusordning	Antall årverk	Antall ansatte innenfor stillingskategorien	Nattimer, totalt	Kveld, totalt	Helg, totalt	Sum ubekvem
Natt	71.6	111	132135	0	18109	150244
3-delt turnus	285.2	352	111953	87380	58060	257393
2-delt turnus	284.2	368	0	117302	57724	175026
Sum	641.0	831	244088	204682	133893	582663

På grunnlag av tallene ovenfor gir dette følgende gjennomsnittsberegning av den ubekvemme arbeidstiden ved Helse 6:

Tabell 10: *Årsoversikt, gjennomsnittlig omfang av ubekvem arbeidstid: Utvalg ansatte ved Helse 6*

Skift/ turnusordning	Stillingsprosent, gj.snitt	Antall ansatte innenfor stillingskategorien	Nattimer	Kveld	Helg	Sum ubekvem
Natt	64.5%	111	1190	0	163	1353
3-delt turnus	81.1%	352	318	248	164	730
2-delt turnus	77.2%	368	0	319	157	476

Tallene i tabell 9 og 10 inneholder dobbeltregistrering av timer slik at natt og kveldstimer som inngår i helg er registrert begge plasser³. For de i to-delt og tredelt turnus vil noen av kveldstimerne (1/5) være nattimer etter definisjonen brukt i utredningsarbeidet. I tabellen nedenfor er det justert for kveldstimer i helg, mens nattimer i helg er registrert både som helg og natt. Dette gir som vi ser et noe lavere og riktigere anslag for ubekvem arbeidstid enn i tabellen over:

Tabell 11: *Korrigert årsoversikt, Ubekvem arbeidstid, gjennomsnitt antall timer for utvalg av ansatte ved Helse 6*

Skift/ turnusordning	Stillingsprosent, gjennomsnitt	Antall ansatte innenfor stillingskategorien	Nattimer	Kveld	Helg	Sum ubekvem: Natt og helg	Sum ubekvem
Natt	64.5%	111	1190	0	163	1353	1353
3-delt turnus	81.1%	352	368	166	164	532	698
2-delt turnus	77.2%	368	64	200	157	221	421

Korrigeringer for dobbeltregistrering: For 3-delt turnus ble det først anslått gjennomsnittlig antall natt- og kveldstimer som vil ligge innenfor helgetidsrommet (lørdag 18.00-søndag 22.00). Dette ble beregnet med utgangspunkt i denne vaktfordelingen: D=07.00-14.30, A= 14.30-22.30, N= 22.30-07.00. Antall mulige kombinasjoner av lørdag og søndagsvakter som inneholdt kvelds- eller nattimer, og antall timer totalt ble utregnet, så ble gjennomsnittsverdien for dette beregnet for nattimer og kveldstimer:

³ Grunnen til dobbeltregistreringen er at en time ubekvem arbeidstid kan generere ulike typer tillegg, avhengig av når den arbeides. Det er timer registrert med ulike typer tillegg som er utgangspunktet for tabellen i Appendiks, og som derfor forårsaker at noen timer telles flere ganger.

Tabell 12: *Tredelt turnus, omfang av helgearbeid for de som arbeider hver 3.dje helg i løpet av et år*

Lørdag	Søndag	Totalt antall helgetimer	Natt i helg	Kveld i helg
D (0)	D (7,5)	7,5	0	0
D (0)	A (7,5)	7,5	1,5	4,0
A (4,5)	D (7,5)	12,0	1,5	3,0
A (4,5)	A (7,5)	12,0	3,0	4,0
D (0)	N (0)	0	0	0
A (4,5)	N (0)	4,5	3,0	1,5
N (8,5)	A (7,5)	15,0	10,0	4,0
N (8,5)	N (0)	8,5	8,5	0
	Sum	67,0	27,5	16,5
	Gj.snitt pr.helg	8,4	3,4	2,0
	Årsverdi for arb. hver 3.helg	131,6	53	32

I eksempelet ovenfor forutsettes det at nattevakter er relativt like hyppige som dag og aften. Siden bemanningen på natt som regel er lavere enn dag/aften gir dette trolig noe for høyt estimat på nattimene i helg. Utregningen ovenfor ga 3,4 timer for natt og 2,0 for kveld i gjennomsnitt per helg. Dette ble så multiplisert med 47, for å få årsverdien og dividert med arbeid hver tredje helg gir 53 nattimer og 32 kveldstimer i helg. Her som i eksempelet med todelt turnus (tabell 6) er det ikke regnet inn timer for offentlige fridager. Om vi regner 1-2 slike i løpet av ett år gir dette totalt c. 139-146 timer helgetimer i løpet av ett år.

Tilbake til Helse 6 der 1 av 5 timer registrert som kveldstimer skulle regnes som nattimer, dette gir +50 timer i nattimer kategorien $318+50=368$. Tilsvarende må kveldstimekategorien reduseres med 50 timer. I tillegg kommer at noen av kveldstimerne vil være i helg, i alt 32 og vi må redusere tilsvarende. Dette gir $198-32 = 166$ kveldstimer.

Tilsvarende anslag ble gjort for 2-delt turnus. Samme vaktfordeling ble brukt for dag og aften. Dette ga anslag på kveldstimer i helg på 3,5 og for natt på 1,4. På årsbasis for hver tredje helg ga dette 55 timer kveld og 22 timer natt. Også her ble hver femte kveldstime trukket ut og overført til nattimer, dette gir 64 nattimer ($319/5$). Kveldstimer reduseres med 64, dette gir $319-64=255$ timer. Av disse resterende timene vil 55 timer være helg. Dette gir $255-55=200$ kveldstimer. I forhold til gjennomsnittsberegningen er det viktig å presisere følgende: Deltidsstillingene vil ofte ha en høyere relativ andel av ubekvem arbeidstid, enn en fulltidsstilling. Det kan forklare hvorfor anslaget på den gjennomsnittlige ubekvemme arbeidstiden blir høyere når vi regner antall ansatte/antall årsverk. Trolig vil en 80 % stilling ha relativt mindre andel ubekvemme timer enn anslaget for gjennomsnittsstillingsprosenten på 81.1% basert på oppgitte årsverk og antall ansatte ovenfor.

Sammenligner vi med 2-delt 100 % stilling i eksemplet med Helse 7 nedenfor ser vi dette klart.

Helse 7

Utgangspunktet for denne oppstillingen er svar fra Helse 7 for alle som er omfattet av skift og turnusordninger, om lag 4000 ansatte. Også her var utgangspunktet for timefordelingen diverse tillegg for ubekvem arbeidstid, noe som medfører dobbeltregistrering. I forhold til tabell A2 i Appendiks 3 er følgende korrigeringer gjort:

Kveldstimer er redusert med 1/5 for alle grupper, siden vi er ute etter tidsrommet 17.00-21.00, og ikke frem til 22.00. Kveld er redusert med de antall timer som vi forventer tilfaller helg (55 timer). Dette er gjort for de som går i 3-delt turnus. Disse er markert med fet skrift. Her er det brukt samme forutsetninger som i Helse 6 som mal for helgetimene. For de som går todelt turnus er helgearbeidet standardisert ut fra oppstillingen i tabell 6⁴. Ut fra dette er nattimekategorien også tilført 16 timer for alle ulike deltidstillinger (forventede antall nattimer i helg). Disse stillingene og tilhørende timer er markert i kursiv i tabellen

Tabell 13: *Årsoversikt, ubekvem arbeidstid Helse 7*

Skift/turnusordning	Stillingsprosent	Ansatte	Natt	Kveld	Helg	Sum: Natt+ Helg	Sum: Natt+ kveld + helg	Hviletid kort	Kortvakter
Helkontinuerlig skift*:	100%	85	448	199	258	706	905	0	0
	1-49%	3	171	76	145	316	392		
	50-74%	11	287	128	193	480	608		
	75-99%	2	438	194	228	666	860		
Natt	100%	17	1608	0	208	1816	1816	0	0
Deltid, bare natt	0-49%	41	578	0	150	728	728		
Deltid, bare natt	50-74%	129	910	0	173	1083	1083		
Deltid, bare natt	75-99%	43	1309	0	201	1510	1510		
3-delt turnus:	100%	955	369	106	144	521	619	42**	1
	1-49%	254	169	10	147	322	324		
	50-74%	471	393	63	147	548	603		
	75%-99%	830	350	86	147	505	583		

⁴ Dette gir et høyere helgetimetall for de i 2-delt turnus enn det som er angitt av respondent tabell A2. Her kan forklaringen være at noen som går helg bare går dagtid, da får de om lag 117 timer i helg i løpet av et år. Men det mest typiske er vel at det skiftes mellom dag og kveld. Sammenligner vi Helse 1 og Helse 7 (tabell A2 i Appendiks) for todelt turnus ser vi at helgetimene i det første tilfellet stemmer veldig godt med arbeid hver 3dje helg og at det skiftes mellom dag og kveld, mens tallene fra Helse 7 angir mye lavere tall for helgearbeidet. En annen forklaring kan være at disse arbeider mindre enn hver tredje helg, men det virker noe urimelig siden begrunnelsen for deltid jo er at disse trengs for å dekke opp helgearbeid. De andre virksomhetene innenfor helse- og omsorg der denne standardiseringen er brukt i denne rapporten er i tilfellene; Omsorg 12 og Omsorg 14, og tillegg er den brukt for Oppdrett 66.

Skift/turnusordning	Stillingsprosent	Ansatte	Natt	Kveld	Helg	Sum: Natt+Helg	Sum: Natt+kveld + helg	Hviletid kort	Kortvakter
2-delt turnus	100%	263	54	72	149	203	275	0	1
	1-49%	19	75	86	149	224	276		
	50-74%	59	74	66	149	223	265		
	75-99%	88	64	108	149	237	312		
2-delt turnus uten søndag	100%	35	22	37	0		59		
	1-49%	9	1	1	0		2		
	50-74%	26	12	32	0		44		
	75-99%	15	9	18	0		27		
2-delt turnus, egne nattevakter	100%	262	216	96	136		448	0	1
Deltid	1-49%	49	61	27	146		234		
Deltid	50-74%	105	208	92	137		437		
Deltid	75-99%	143	230	102	131		463		

* Helkontinuerlige skiftarbeidere omfatter her ambulanspersonell. Det lave antallet nattetimer skyldes at timene i tidsrommet 21.15-08.00 regnes som passive timer og telles med forholdet 3:1 (opplyst i e-post fra respondent).

** Spørreskjemaet inneholdt spørsmål om muligheten for å redusere antall springskift. Her svarte respondenten: «Det er mulig, men da må en innføre fridag etter aftenvakt før en går på dagvakt. Det vil redusere muligheten for å samle opp fridagene til en lengre sammenhengende friperiode, og er derfor lite ønskelig for de ansatte. Det er også en faglig bedre løsning at ansatte som har vært på aftenvakt kommer på dagvakt neste dag, fordi de da vil ha kjennskap til pasientene. Dette er særlig viktig når liggetiden blir kort».

Helse 1

Her oppga respondent timefordeling som vist i tabell A9 i Appendiks 3. Utgangspunktet for tabellen nedenfor, er avdelingsvise svar. Gjennomsnittsberegningen representerer vektete gjennomsnitt basert på antall timer og antall ansatte. I noen tilfeller er helgetimetallet basert på et mindre utvalg ansatte enn de andre kategoriene (Avdelinger der ekstremverdier er angitt, f.eks helgetimer lik 291 timer for deltid 0-49, er ikke regnet med i vektingen). For todelt turnus er det videre justert slik at 1/5 av timene på kveld er overført til natt. I tillegg er kveldstimer justert for de timene som faller på helg, (43 timer jmf tabell 6). For 3-delt turnus er det også justert for kveldstimer som faller i helgen (32 timer, jmf tabell 12), samt at kveldstimene også er redusert med 1/5.

Tabell 14: Årsoversikt ubekvem arbeidstid Helse 1, revidert

Skift/turnus-ordning/ Stillings- type:	Stillings- prosent	Ansatte	Natt	Kveld	Helg	Sum, natt + helg	Sum, natt+ helg + kveld	Hviletid kort	Kort- vakter
Natt	100%	2	1666,5		160	1832,5	1832,5		
3-delt turnus	100%	61	345	267	175 (a)	520	787	145	6
3-delt, deltid:	0-49%	14	226	133	176 (b)	402	535		
	50-74%	41	351	246	178 (c)	529	775		
	75-99%	2	399	358	180	579	937		
Turnus 12 timers vakter	100%								
2-delt turnus	100%	71	103	304	158 (d)	261	565		
2-delt, deltid:	0-49%	9	36	101	156	192	293		
	50-74%	1	113	407	164	277	684		
	75-99%	3	72	243	164 (e)	236	479		

- a) Helg basert på 35 ansatte fra 3 ulike avdelinger
- b) Helg basert på 8 ansatte fra to avd/poster.
- c) Helg basert på 29 ansatte fra to avd/poster.
- d) Helg basert på 43 ansatte fra fire avd/poster.
- e) Helg basert på 2 ansatte fra en avd/post.

Omsorg 9

Her oppga respondent anslag for timetall pr. uke i tabell for kveld og natt (se vedlagt svartabell A5 i Appendiks A3). På grunnlag av ny informasjon fra respondent om bemanning i helg og hverdager, ble et anslag for gjennomsnittlig omfang av ubekvem arbeidstid gjort for 26 ansatte i avdeling og hjemmesykepleie. Utgangspunkt for bemanning var: «I helgene, gjelder hver helg.: dagvakt: 1 person 07.30- 15.00, 1 person 08.00- 15.30, 1 person 08.00- 13.30 og 1 person 08.00- 14.00. Kveld, hver helg og hver ukedag: 2 stk 15.00- 22.00, 1 stk 15.00- 21.00 og 1 stk 17.00- 21.00. Natt hver dag og hver helg: 2 personer fra 21.45- 07.45». (epost fra respondent 08.05.2008). Dette ga følgende omfang totalt for ubekvem arbeidstid basert på bemanning og 52 uker: Helgetimer: 4142, nattimer: 7920, og kveldstimer: 4160. Tallene i tabellen nedenfor angir gjennomsnitt pr. ansatt i løpet av året.

Tabell 15: *Oversikt ubekvem arbeidstid Omsorg 9*

Skift/turnus-ordning	Stillingsprosent	Antall ansatte	Natt	Kveld	Helg	Sum ubekvem: Natt + helg	Sum ubekvem
3-delt turnus: gj.snitt for 26 ansatte, heltid og deltid	1-100%	26 (4)	304	160	159	463	623
2-delt turnus	100 %						
Deltid	1-49%	2					
Deltid	50-74%	1					
Deltid	75-99%	6					
Deltid, bare natt	0-49%						
Deltid, bare natt	50-99%						

Omsorg 8

For Omsorg 8 er tabellen nedenfor basert på tilsendt Turnusplan (6 uker) for sykehjemmets 4.etg. Det er talt antall timer ubekvem arbeidstid for 4 utvalgte stillinger: 1 nattevaktstilling i 79,8%, en 100%, en 80% stilling, og en 20% stilling i 2-delt turnus. Timetallet er beregnet ut i fra 47 uker i året.

Tabell 16: *Oversikt ubekvem arbeidstid Omsorg 8*

Skift/turnus-ordning	Stillingsprosent	Antall ansatte innenfor stillingskategorien	Natt	Kveld	Helg	Sum ubekvem: Natt+ Helg	Sum ubekvem	Kort hvile
Natt	100%	0						
2-delt turnus	100%	8	94	260	143	237	497	
Deltid	1-49%	5, eks 20%	12	32	180	192	224	
Deltid	50-74%	7						
Deltid	75-99%	5, eks 80%	63	259	139	202	461	
Deltid, bare natt	0-49%	1						
Deltid, bare natt	50-99%	5, eks 79,8%	1329	0	312	1641	1641	

Innholdet av ubekvem arbeidstid (natt + helg) varierer med stillingsbrøk, slik at for 100% stillingen utgjorde den ubekvemme tiden 14, 2%. For 20% stillingen (helgestilling+ 1 kveldsvakt på hverdag) utgjorde denne tiden 57,5% av antall timer i løpet av et år.

Omsorg 12

Her var ikke tabell utfylt. Det ble opplyst totalt antall nattimer (25500) og kveldstimer (34675) ut fra bemanningsplan pr år, men ingen fordeling av ansatte på de som gikk nattevakter (100% eller deltid), to-delt turnus i fulltid og deltid, ble opplyst av respondent. I tabellen nedenfor er fordelingen estimert ut fra det stiliserte eksempelet i tabell med omsyn til helgearbeid for 2-delt turnus. Det var opplyst fra respondent at de i full stilling arbeidet ca 2-3 seinvakter i uka. I beregningen nedenfor er det brukt to seinvakter og det er regnet 47 uker. Det er korrigert for kveldstimer som faller innenfor helgetidsrommet. Tilsvarende er regnet for natt, dvs. 2 timer per uke i tiden mellom 21.00 og 22.00. Nattimer i helg er regnet inn begge steder. For deltidsstillingene er det beregnet et gjennomsnitt basert på antall årsverk og antall ansatte. Denne prosenten er brukt for å anslå gjennomsnittlig antall timer for kveld og natt for de i deltid. I den nest siste linjen er også satt opp en beregning av gjennomsnitt basert på de totaltimene som informanten anga ut fra bemanningsplan for nattimer og kveldstimer. Timetallene er korrigert slik at 1/5 av kveldstimerne er overført til natt. Dette ga 32485 nattimer og 27740 kveldstimer. For helg er eksempel fra tabelloppstilling brukt. Siste linje gir samme beregning ut fra antall årsverk

Tabell 17: Oversikt ubekvem arbeidstid Omsorg 12

Skift/turnus-ordning	Stillingsprosent	Antall ansatte innenfor stillingskategorien	Natt	Kveld	Helg	Sum ubekvem: Natt+ Helg	Sum u-bekvem	Kort hvile	Kortvakter
Natt	100%	?							
2-delt turnus	100%	?	94	333	149	243	576	70-94	
Deltid	1-49%	?							
Deltid	50-74%	?							
Deltid	13-15-93%: gj.snitt basert på årsverk og ansatte: 55%	Ca 160	52	183	149	201	384		Ja, kortvakt 16-21, på tre avd. hver dag i uken. (egne 33% stillinger)
Deltid, bare natt	0-49%	?							
Deltid, bare natt	50-99%	?							
Fordeling basert på bemanningsplan og antall ansatte		200	162	139	149	311	450		
Fordeling basert på antall årsverk		110	295	252	149	444	696		

4.1.2. Oversikt for skiftbedrifter:

For skiftbedriftene er fordelingen av ubekvem arbeidstid i utgangspunktet gitt for de som går i slike ordninger. For helkontinuerlig skiftarbeid blir fordelingen av arbeidstiden slik at 1/3 faller på dag, 1/3 på kveld og 1/3 på natt. Med utgangspunkt i et arbeidsår der vi regner 47 uker (fratrekk for 5 uker ferie) og en arbeidstid på 33,6 gir dette i løpet av året 1579,2 timer. Fordelingen på kveld og natt blir da 526,4 på hver av de to ubekvemme kategoriene. Siden vi spør om fordelingen mellom kveld, natt og helg må kveld og nattimer som befinner seg i helg fordeles til denne kategorien. Om vi regner at det går i gjennomsnitt 2 av fem helger i løpet av året gir dette følgende antall timer som faller på helg. Dette gir 18,8 helger = 37,6 vakter. 1/3 av disse vil falle på henholdsvis dag, aften og natt. Dette gir $12,5 \times 8,0$ timer = 100,3 timer på hver av de tre kategoriene. Helgekategorien må da tilføres 300,8 timer. Fra kveld må trekkes 100,3, slik at vi får henholdsvis: Natt: 526,3 timer, Aften 426 timer og Helg 300,8 timer. Dette gir 1253 timer ubekvem arbeidstid i året. Dette stemmer delvis med tabellsvaer fra Prosessindustri 57 som er gitt nedenfor:

Tabell 18: Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 57

Skift/turnusordning	Stillingsprosent	Antall ansatte	Nattimer	Kvelds-timer*	Helgetimer **	Sum Ubekvem arbeidstid	Vakter kort hviletid (springskift).
Helkontinuerlig skift	100%	57	526,4	526,4	300,8		
Døgnkontinuerlig skift	100%	6	520	416	64		
2-skift uten søndag	100%	10		858			

* Kveldstimer er her definert i tidsrommet 14.00-22.00

** Helgetimer er her definert fra lørdag kl. 14.00 til søndag kl. 22.00.

Utredningen spør etter tiden fra lørdag kl. 18.00. Helgetimekategorien må da reduseres med 4/32, dette gir 263,2 timer helg. Av disse vil 11/28 falle på dag, mens 10/28 vil være natt og 7/28 vil være kveldstimer. Vi har da tatt hensyn til at timen mellom 21.00 og 22.00 skal telles som natt. Dette gir følgende fordeling i helg pr. år: natt: 94 timer, kveld: 66 timer, dag: 103,4 timer. Dette gir følgende fordeling pr år: 526,4 på natt (inkluderer alle nattetimer), 460,4 på kveld og 423 på dag. I tillegg kommer 263 timer på helg. Dette gir totalt 1250 timer ubekvem arbeidstid per år. En siste justering kan gjøres ut fra tidsinndelingen i spørreskjemaet der tiden mellom 21.00-22.00 skal regnes som natt også for hverdagene. I tillegg kommer at bare tiden fra 17.00-21.00 skal regnes som kveld, mens hele kveldsvakten er med i utregningen ovenfor. Av de 460,4 timer på kveld skal derfor 1 av 8 tilføres natt (58 timer) og bare 4/8 skal regnes til kveldstimer (17-21). Dette gir 230 kveldstimer, 584 nattimer og 263 timer på helg. Til sammen gir dette 1077 timer total ubekvem arbeidstid for helkontinuerlig skift. Vi ser også at antall nattetimer 584 timer, noe som klart over minstekravet i arbeidstidsbilaget til LO og NHOs overenskomster om minimum 539 nattimer per år. Tilsvarende ligger 263 søndagstimer over kravet om 231 søndagstimer.

Tabell 19: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 57, justert.*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kveldstimer 17-21	Helge-Timer Lø 18-Sø 22	Sum ubekvem Natt+ helg	Sum ubekvem arbeidstid	Vakter kort hviletid (springskift).
Helkontinuerlig skift	100%	57	584	230	263	847	1077	
Døgnkontinuerlig skift	100%	6	552	298	0	552	850	
2-skift uten søndag	100%	10	107	429	0	107	536	

I tabellen over er justeringen for døgnkontinuerlig gjort slik: Timer på lørdag 14-18 faller bort. Det forutsettes videre at fordelingen over året er 4/14 på natt og 5/14 for henholdsvis kveld og dag. (Her er brukt eksempel på 3-skiftsplan, døgnkontinuerlig fra NHO brosjyren 'Når er helkontinuerlig skift og turnusarbeid sammenlignbart' (NHO 2006). Det regnes et årsverk på $35,5 \times 47 = 1668,5$ timer. Dette gir 596 kveldstimer og 477 nattimer. $4/8$ av kveldstimerne faller på tidsrommet 17-21, det gir 298 kveldstimer. $1/8$ av kveld tilfaller natt (21.00-22.00) og vi får $477 + 75 = 552$ nattimer. For 2-skift uten søndag var oppgitt 858 kveldstimer, $4/8$ av disse kommer i tidsrommer 17-21, det gir 429 kveldstimer. $1/8$ av timene regnes som natt, det gir 107 timer i den kategorien.

Prosessindustri 58

Tabelloppsett fra Prosessindustri 58 er tatt med i Appendiks 3 (Tabell A3). I oppstillingen nedenfor er samme fremgangsmåte som i Prosessindustri 57 brukt for justering.

Tabell 20: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 58, justert.*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kveldstimer 17-21	Helge-Timer Lø 18- Sø 22	Sum ubekvem Natt+ helg	Sum ubekvem arbeidstid	Vakter kort hviletid (springskift).
Helkontinuerlig skift	100%	5	584	230	263	847	1077	9
Døgnkontinuerlig skift	100%							
2-skift uten søndag	100%							

Prosessindustri 62

Utgangspunktet er her opplysninger fra spørreskjemaet, spm 8 om skift/turnusplaner og hvor mange som er plassert i de respektive ordninger. Med de samme forutsetningene som i eksempelet fra Prosessindustri 57 gir dette:

Tabell 21: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 62*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kvelds- timer*	Helge- timer **	Sum ubekvem: Natt+ helg	Sum ubekvem arbeids-tid	Vakter kort hviletid (springskift).
Helkontinuerlig skift	100%	159	584	230	263	847	1077	
Døgnkontinuerlig skift	100%	17	552	298	0	552	850	
2-skift uten søndag	100%	20	107	429	0	107	536	

Prosessindustri 60

Her oppga respondenten antall ansatte i helkontinuerlig skift. Tabellen nedenfor er basert på forutsetningene gjort innledningsvis i dette avsnittet

Tabell 22: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 60*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kvelds- timer*	Helge- timer **	Sum ubekvem: natt + helg	Sum ubekvem arbeids-tid	Vakter kort hviletid (springskift).
Helkontinuerlig skift	100%	15	584	230	263	847	1077	
Døgnkontinuerlig skift	100%							
2-skift uten søndag	100%							

Prosessindustri 61

Her ble opprinnelig tabelloversikt (se Appendiks 3, tabell A7), justert etter henvendelse til respondent. Respondenten oppga at timen mellom 21 og 22 er registret både som natt og ettermiddag. I tillegg var nattarbeid i helg tatt med både i timetall nattarbeid og i timetall helgearbeid. Kveldstimer ble nedjustert med 1/5. For døgnkontinuerlig og 2-skift uten søndag ble tilsvarende kveldstimer redusert med 1/5. Dette ga følgende justerte oversikt:

Tabell 23: *Årsoversikt, ubekvem arbeidstid Prosessindustri 61, justert.*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kvelds-timer 17-21	Helge- Timer Lø 18- Sø 22	Sum ubekvem: Natt + helg	Sum ubekvem arbeids-tid	Vakter kort hviletid (springskift).
Helkontinuerlig skift	100%	103	539	269	269	808	1077	0
Døgnkontinuerlig skift	100%	53	605	251	0	605	856	0
2-skift uten søndag	100%	18	107	416	0	107	523	0

Prosessindustri 63

Her var timefordeling angitt i svar fra respondent (se tabell A i Appendiks 3), men timetallet var brutto og 5 ukers ferie var ikke trukket fra. I tabellen nedenfor er dette korrigert for.

Tabell 24: *Årsoversikt, ubekvem arbeidstid Prosessindustri 63, justert.*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kvelds- timer 17-21	Helge-Timer Lø18 - Sø22	Sum ubekvem: Natt + helg	Sum ubekvem arbeids-tid	Vakter kort hviletid (springskift).	Kortvakter
Helkontinuerlig skift	100%	78	552	197	267	819	1016	0	0
2-skift uten søndag	100%	12	188	423	0	188	611	0	0
»3-skift»	100%	10	123	299	184	307	606	0	0

4.1.3 Bygg- og anlegg, transportvirksomheter, hotell og oppdrettsnæring

Bygg- og anlegg 17

Tabellsvaret fra respondent finnes i Appendiks. Det ble der anslått 500 timer kveldsarbeid for de som gikk to-delt skift uten søndag. Tabellen nedenfor gir en mer detaljert fordeling med utgangspunkt i beskrivelsen ovenfor i eksempelet med Prosessindustri 57:

Tabell 25: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Bygg- og anlegg 17*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kvelds- timer*	Helge- timer **	Sum ubekvem: natt + helg	Sum ubekvem arbeids-tid	Vakter kort hviletid (springskift).
Helkontinuerlig skift	100%							
Døgnkontinuerlig skift	100%							
2-skift uten søndag	100%	Ca 700	107	429	0	107	536	

Korttransport 31

Her var oppgitt antall ansatte i ulike kategorier av skift og turnusordninger. Timetall for helkontinuerlig er basert på oppstillingen innledningsvis (Prosessindustri 57) i avsnittet om skiftvirksomheter. Oversikten for Korttransport 31 omfatter de som arbeider ved telefonsentralen.

Tabell 26: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Korttransport 31*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kvelds- timer*	Helge- timer **	Sum ubekvem: Natt + helg	Sum ubekvem arbeids-tid	Vakter kort hviletid (springskift).
Helkontinuerlig skift	100%	11	584	230	263	847	1077	
2-delt turnus	100%	4						
Deltid	1-49%	30						

Bussdrift 18

Tabell 27: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Bussdrift 18*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kvelds- timer*	Helge- timer **	Sum ubekvem	Sum ubekvem arbeids-tid	Vakter kort hviletid (springskift).
2-delt turnus	100%	41	329	366	109	438	804	8
2-del turnus uten søndag	100%	45	409	369	0	409	778	8

** Her mangler tilleggsopplysninger fra respondent. Fullstendig revidert oversikt kan derfor ikke settes opp i forhold til utgangspunktet gitt i tabell A6 i Appendiks A3. I tabellen over er det korrigert for kveldstimer, disse er redusert med 1/5.

Hotell 44

Tabell 28: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Hotell 44*

Skift/ turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte	Nattimer	Kveldstimer 17-21	Helge- Timer Lø 18- Sø 22	Sum ubekvem arbeidstid	Vakter kort hviletid (springskift).
Nattevakter	100 %	?	c. 1664		264	1928*	
2-skift		83		550*	350*		
2-delt turnus		22					

* Tall oppgitt som gjennomsnitt i svar på spørsmål 10. Tallene inneholder dobbelttelling av timer og må være tall for 100 % stilling.

Oppdrett 66

Her oppga informant fordelingen av ansatte på de to arbeidsordningene som ble benyttet, 2-skift uten søndag og 2-delt turnus. Ingen fordeling av timer i tabell eller på annen måte ble gitt av respondenten. Fordelingen av timer i tabellen nedenfor er hentet fra eksempelet Prosessindustri 57 for skiftordningen og for 2-delt turnus er brukt samme forutsetninger som oppstillingen for Omsorg 12.

Tabell 29: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid: Oppdrett 66*

Skift/turnus-ordning	Stillings- prosent	Antall ansatte innenfor stillings- kategorien	Natt	Kveld	Helg	Sum ubekvem: Natt+ Helg	Sum ubekvem	Kort hvile
2-skift uten søndag	100 %	400	107	429	0	107	536	
2-delt turnus	100%	500	94	333	149	243	576	

4.2. Hovedtall for ubekvem arbeidstid: Omfang av natt og helgearbeid

Tabellene nedenfor gir en oppsummering av funnene fra enkeltvirksomhetene vedrørende omfang av ubekvem arbeidstid. Den første gir omfang av nattarbeid i løpet av et år og den andre gir omfang av natt- og helgetimer i løpet av et år.

Tabell 30: *Omfang av nattarbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år*

Navn på virksomheten	Skift	Helk.- skift	3-delt turnus 100%	Døgnk.	2-skift,	2. s, uten sø	2-turnus	2t, uten sø
Bygg- og anlegg 17	1					107		
Korttransport 31	1	584						
Hotell 44	1				-			
Prosessindustri 57	1	584		552		107		
Prosessindustri 58	1	584						
Prosessindustri 61	1	539						
Prosessindustri 62	1	584		552		107		
Prosessindustri 63		552				188		
Prosessindustri 60	1	584						
Bussdrift 18	0						329	409
Omsorg 2	0						70	
Helse 1	0		345				103	
Helse 6	0		453*				83*	
Helse 7	0	448	369				54	
Omsorg 8	0						94	
Omsorg 9	0		304**					
Omsorg 14	0						88	
Omsorg 12	0						94	
Oppdrett 66	1/0					107	94	

* Estimert ut fra antall årsverk/antall stillinger og oppjustert til 100 % stilling⁵.

** Estimert gjennomsnitt per ansatt. – Opplysninger mangler

Tabellen viser at omfanget av nattarbeid for en 100 % stilling typisk er 584 timer per år for helkontinuerlig skiftarbeid. For døgnkontinuerlig skiftarbeid er omfanget

⁵ Oppjusteringen til 100 % i denne tabellen og tabellene nedenfor er gjort for kvelds- og natttimer, mens omfanget av helgetimer er holdt konstant.

552 timer. En 2-skiftsordning uten søndagsarbeid gir 107 timer natt. 3-delt turnus gir 304-369 nattimer for de virksomhetene der vi har tall for 100 % stillinger. 2-delt turnus inneholder 70-103 nattimer innenfor helse- og omsorgssektoren. For bussdriften ser vi at omfanget av nattarbeid er vesentlig høyere, med 329 timer pr. år.

Tabell 31: *Omfang av natt og helgearbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år*

Navn på virksomheten	Skift	Helk.- skift	3-delt turnus 100%	Døgnk.	2-skift,	2. s, uten sø	2-turnus	2t, uten sø
Bygg- og anlegg 17	1					107		
Korttransport 31	1	847						
Hotell 44	1				-			
Prosessindustri 57	1	847		552		107		
Prosessindustri 58	1	847						
Prosessindustri 61	1	808						
Prosessindustri 62	1	847		552		107		
Prosessindustri 60	1	847						
Prosessindustri 63	1	819				188		
Bussdrift 18	0						438	409
Omsorg 2	0						223	
Helse 1	0		520				261	
Helse 6	0		617*				240*	
Helse 7	0		521				203	
Omsorg 8	0						237	
Omsorg 9	0		463**					
Omsorg 14	0						237	
Omsorg 12	0						243	
Oppdrett 66	1/0					107	243	

* Estimert ut fra antall årsverk/antall stillinger og oppjustert til 100 % stilling.

** Estimert gjennomsnitt per ansatt. -Opplysninger mangler

Omfanget av ubekvem arbeidstid (natt+ helg) for en 100% stilling er typisk 847 timer per år for helkontinuerlig skiftarbeid. Døgnkontinuerlig skiftarbeid inneholder 552-605 timer natt+ helg. 2-skiftsordninger uten søndagsarbeid gir 107 timer. For 3-delt turnus er omfanget av natt- og helgetimer 463-521 timer for de virksomhetene der vi har tall for 100% stillinger eller basert på gjennomsnitt per ansatt (2 virksomheter). 2-delt turnus gir 203-261 timer innenfor helse- og omsorgssektoren. Tall for Bussdrift 18 gir vesentlig høyere tall for natt+ helg: 438 timer i 2-delt turnus og 409 for 2-delt turnus uten søndag.

Tabell 31a nedenfor gir en oversikt over omfang av natt- og helgearbeid, der nattimer i helg er trukket fra i kategorien nattimer (nattimer i helg er dermed bare regnet som helg og ikke som helg og natt). Skiftvirksomhetene som vil ha tilnærmet likt omfang av ubekvem tid er samlet i en kategori og det er fokusert på en sammenlikning av helkontinuerlig skift og 3-delt turnus innefor helse-og omsorg. Virksomheter i helse- og omsorg som ikke har 3-delt turnus er derfor ikke tatt med.

Tabell 31a: *Omfang av natt og helgearbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år, justert for dobbelttelling av natt i helg: Helkontinuerlig skift og 3-delt turnus i helse- og omsorgsvirksomheter, 100 % stillinger*

Navn på virksomheten	Helkontinuerlig skift	3-delt turnus 100%
Skiftvirksomheter:	753	
Helse 1		467
Helse 6*		564*
Helse 7		468
Omsorg 9		410**

* Estimat ut fra antall årsverk/antall stillinger og oppjustert til 100 % stilling.

** Estimat gjennomsnitt per ansatt.

Tabellen viser at helkontinuerlig skift inneholder 753 timer helg-og natarbeid, mens 3-delt turnus inneholder 467-564 timer. Tar vi utgangspunkt i de to virksomhetene der vi ikke bruker estimat for 100 % stillinger (Helse 7 og Helse 1) ser vi at omfang av natt- og helg i 3-delt utgjør 62% av timene for de som går helkontinuerlig skift.

4.2.1. Ubekvem arbeidstid og deltid:

For å vise omfanget av ubekvem tid for deltid inneholder tabellen nedenfor en oversikt over ulike deltidsstillinger for 3-delt og 2-delt turnus fra de virksomhetene der vi har data om dette.

Tabell 32: *Omfang av natt – og kveldsarbeid i virksomheter som bruker 2-delt og 3-delt turnus innenfor helse-og omsorgsnæringen*

Navn på virksomheten	3-delt turnus Deltid: stillings- prosent	Timer natt+helg	Estimat for 100% stilling	2-delt turnus deltid: stillings-prosent	Timer natt+helg	Estimat for 100% stilling
Omsorg 2				75 %	210	229 (223)
Helse 1	1-49%	402	1080 (520)	1-49%	192	300 (261)
Helse 1	50-74%	529	744 (520)	50-74 %	277	346 (261)
Helse 1	75-99%	579	638 (520)	75-99%	236	247 (261)
Helse 6	81,1%	532	672	77,2%	221	240
Helse 7	1-49%	322	823 (521)	1-49%	224	449 (203)
Helse 7	50-74%	548	781 (521)	50-74%	223	268 (203)
Helse 7	75-99%	505	549 (521)	75-99%	237	223 (203)
Omsorg 8				20%	192	240 (237)
Omsorg 8				80%	202	218 (237)
Omsorg 9		463				
Omsorg 14				76%	216	237 (237)
Omsorg 12				55%	201	243 (243)

Tallene i tabellen er hentet fra opprinnelige detaljtabeller ovenfor og disse er grunnlag for estimat av 100 % stilling. Tall i parentes angir faktisk antall timer for 100 % stilling også dette hentet fra detaljtabeller ovenfor. Tall for Omsorg 2 bygger på turnus for 75 % stilling. For Helse 6, er tall angitt som gjennomsnitt ut fra antall årsverk/antall stillinger. For Helse 1 og Helse 7 er følgende prosentsetninger brukt for estimat av 100 % stillinger: 1-49%: 25 %, 50-74%: 62%, og 75-99%: 87 %. Tall for Omsorg 8 er basert på turnuser for de angitte stillingsprosentene. For Omsorg 9 er tallet gjennomsnittstall basert på antall ansatte. Tall for Omsorg 14 og Omsorg 12 er basert på tall med utgangspunkt i en 100 % stilling og derfor blir tallene i parentes lik de estimerte i de to tilfellene.

Tabellen viser at det gjennomgående er slik at deltidstillingene inneholder en relativt større andel ubekvem arbeidstid enn fulltidstillingene om vi sammenligner oppgitte timer for 100 %, med estimat med utgangspunkt i deltid. Dette ser vi klart i tall for Helse 1 og Helse 7, der de mindre stillingsbrøkene gir det høyeste avvik mellom estimert og faktisk tid for 100 % stilling. For høyere stillingsprosent er avviket mindre. Denne sammenhengen ble også opplyst av respondent fra Omsorg 12. Det kan også tenkes at store arbeidsplasser gir større muligheter til å lage turnuser for 100 % stillinger som inneholder relativt mindre ubekvem tid enn mindre arbeidsplasser, og at det vil være større variasjon i fordelingen av ubekvem tid på en stor arbeidsplass (eks helseforetak) sammenlignet med en mindre arbeidsplass (eks sykehjem i landkommune) men tall- grunnlaget er for lite til å fastslå dette.

4.3 Kompensasjon for ubekvem arbeidstid

Virksomhetene ble bedt om å angi om de kompenserte for ubekvem arbeidstid og hvilken type kompensasjon som ble gitt

Tabell 33: Kompensasjon for ubekvem arbeidstid

Navn på virksomheten	Gir kompensasjon	Type kompensasjon
Omsorg 2	Ja	Gis vanlig kveldstillegg og nattillegg etter tariffavtale.
Helse 1	Ja	I hovedsak kompensasjon etter gjeldende sentrale overenskomster (kvelds/nattillegg og lørdags/søndagstillegg). Enkeltgrupper har lokale overenskomster (jordmødre, radiografer). ¹
Helse 6	Ja	Følger overenskomstene for de ulike arbeidstakerforeningene
Helse 7	Ja	Kvelds/nattillegg, lørdags/søndagstillegg, kalenderplantillegg og ekstra fri/ekstra betaling for ekstra helg ²
Omsorg 9	Nei*	Ingen spesiell kompensasjon.
Omsorg 10	Nei*	Minimum 9.25t hviletid, ingen ekstra kompensasjon.
Omsorg 12	Nei*	
Omsorg 14	Ja	Kvelds-natt og helgetillegg. Bakvakttillegg
Omsorg 8	Ja	Kvelds- og nattevakter: 40% tillegg etter klokken 17, og frem til klokken 0600. Lørdags- og søndagstillegg.
Busstdrift 18	Ja	Kvelds/nattillegg mellom kl. 19.00-06:00: 25% tillegg. Lør/søndagstillegg. Lørdag kl. 15.00 og hele søndag: 40%. Tillegg for jobbing oftere enn hver 3 helg.
Hotell 44	Nei	
Bygg- og anlegg 17	Ja	Tillegg for skiftarbeid og forskjøvet arbeidstid etter tarifferte satser. Evt. særtillegg hvis dette fremforhandles i spesielle tilfeller.
Korttransport 31	Ja	Tillegg for de som går i helkontinuerlig skift.
Prosessindustri 57	-	-
Prosessindustri 58	Ja	Skifttillegg
Prosessindustri 62	Ja	Følger tariffavtale mellom Norsk industri og Industri/Energi. (Skifttillegg)
Prosessindustri 60	Ja	Skifttillegg
Prosessindustri 61	Ja	Skifttillegg, helkontinuerlig: ca 4200 kr i måneden, etter gjeldende tariff. Døgnkontinuerlig: ca 1850 kr i måneden i skifttillegg, etter tariff.
Oppdrett 66		Bedriften forsøker å overholde Arbeidsmiljølovens regler for hviletid mellom arbeidsøkter, ingen kompensasjon er derfor avtalt.
Prosessindustri 63	Ja	Fast skifttillegg + tillegg for bevegelige helligdager

* Disse har trolig kvelds, natt og lør/søn tillegg, men har svart i forhold til om det er ekstra kompensasjon utover dette.

** Svar fra Omsorg 12 er her basert på pilotspørreskjema og dette inneholdt ikke spørsmål om kompensasjon. Det er rimelig å anta at de har tillegg som andre virksomheter innenfor pleie- og omsorg.

- : Ikke svart, men trolig skifttillegg som i Prosessindustri 58

Oversikten over viser at med unntak for hotellvirksomheten, så benyttet alle virksomhetene kompensasjon for ubekvem arbeidstid. I turnusvirksomhetene var det gjennomgående at det ble gitt kvelds- og nattillegg og tillegg for lør/søndagsarbeid. En av virksomhetene innenfor helse ga også ekstratillegg for å jobbe ekstra helg, eventuelt ble kompensasjon gitt i form av ekstra fridager. Enkeltgrupper hadde også forhandlet frem lokale overenskomster med høyere natt og helgetillegg. Innenfor skiftvirksomhetene ble det gitt skifttillegg som varierte avhengig av om det er snakk om helkontinuerlig eller døgkontinuerlig skift.

5. Deltid

Tabell 34 nedenfor gir en oversikt over virksomhetenes vurdering av behov for deltid og hvordan virksomheten oppfatter ønsker fra de ansatte om økt eller redusert stilling. I tillegg presenteres virksomhetenes oppfatning av om de forsøker å unngå bruk av deltid når skift/turnusplaner settes opp og om det er slik i deres virksomhet at ansatte i deltidsstillinger arbeider betydelig mer enn stillingsstørrelsen de er ansatt i.

Tabell 34: *Vurdering av behov for deltid, ønsker om stillingsstørrelse blant de ansatte*

Navn på virksomheten	Ledelsens vurdering av behov for deltid for å få skift/turnusplaner til å gå opp	Ønsker fra de ansatte om økt eller redusert stilling	Virksomheten søker å unngå bruk av deltid når skift/turnusplaner settes opp	Ansatte i deltidsstillinger tar ekstravakter og jobber betydelig mer enn stillingsstørrelsen de er ansatt i
Omsorg 2	Ja, nødvendig	Dette skifter mye, mange ønsker deltid for det er det som passer best i livssituasjonen.	Hvis mulig, ja.	Mange tar ekstravakter fordi bedriften har behov, men ikke mange i betydelig grad.
Helse 1	Ja, nødvendig om det skal arbeides hver 3.helg	Fra deltidsundersøkelse i Helse 1: 61,6% er tilfreds med stillingsstørrelsen sin. 34,3% ønsker å endre sin stillingsstørrelse. 38,6% ønsker høyere fast stillingsstørrelse. 3,1% ønsker lavere stillingsstørrelse. 30,5% ønsker hel stilling. 26,9% har søkt om å endre sin stillingsstørrelse.	For mange avdelinger er deltidsstillingene allerede ansatt før turnusplanene utarbeides. Vurdering av deltidsansatte gjøres i hovedsak dersom noen søker høyere eller lavere stillingsbrøk.	Ja ³
Helse 6	Ja, nødvendig ⁴	En del av de med minst stillingsbrøk ønsker økt stilling. 62% er fornøyd med nåværende stillingsbrøk (undersøkelse 2006). De fleste som ønsker økning ville ha stilling mellom 70% – 90%.	Ja ⁵	Ja
Helse 7	Ja, i all hovedsak.	Ja deltidsansatte ønsker økt stilling. De som ønsker redusert stilling gjør det gjerne med hjemmel i bestemmelser i Arbeidsmiljøloven, slik at dette vanligvis blir innvilget.	Ja	Ja, men ikke alle jobber så mye mer at det vil omfattes av begrepet «betydelig større stillingsstørrelse». For mange vil en riktige betegnelse være «noe større stillingsstørrelse».
Omsorg 9	Ja	Vi har bedt deltidsstillingene som ønsker å øke sin stilling om å søke skriftlig om det. 5 stk har gjort det. Vi prøver å øke så snart det gis en mulighet. Vi har ingen som ønsker å redusere så lenge vi tilrettelegger slik vi gjør.	Ja	Ja
Omsorg 10	Vi kan unngå dette, men da må ansatte jobbe annen hver helg.	Har frivillig og ufrivillig deltid, har flere helgestillinger på ca 18%	Nei, ansatte vil ikke jobbe annen hver helg	Ja

Navn på virksomheten	Ledelsens vurdering av behov for deltid for å få skift/turnusplaner til å gå opp	Ønsker fra de ansatte om økt eller redusert stilling	Virksomheten søker å unngå bruk av deltid når skift/turnusplaner settes opp	Ansatte i deltidsstillinger tar ekstravakter og jobber betydelig mer enn stillingsstørrelsen de er ansatt i
Omsorg 8	Ja, for å få dekket helgene	Mange av de som jobber reduserte stillinger ønsker dette, men omtrent 20% har et uttrykt/reelt ønske om å komme opp i økte stillinger. Det er også slik at senior arbeidstakere går i reduserte stillinger, da de gjerne har grader av uførepensjoner el.l	Ikke bevisst	Kanskje 35% av deltidsansatte
Omsorg 12	Ja, ellers må antall årsverk økes	Mange ønsker større stillinger, spesielt de unge ønsker 100% stilling. Noen eldre er delvis uføretrygdet og vil ikke gå i større stilling. Noen ønsker å gå i redusert stilling pga familiesituasjonen.	Ja	Ja, i noen grad
Omsorg 14	Ja, helt nødvendig	Ja de fleste ønsker nok ca 75% stilling, men vi har og de som ønsker redusert stilling i ulike livsfaser	Ja	Ja
Bygg- og anlegg 17	Nei	Det er ingen i deltidsstillinger som ønsker redusert arbeid, men det er enkelte med fulltidsstillinger som ønsker reduksjon, enten permanent eller i enkelte perioder. Dette forsøker vi å legge til rette for å imøtekomme.	Ikke aktuelt	Nei
Bussdrift 18	Ikke per i dag, men antagelig mer aktuelt med ny bransje-avtale.	Vi har innført noen senioravtaler med redusert stilling men til full lønn.	Ja	Ja
Korttransport 31	Ja	Vi har flere som faktisk kan tenkte seg reduserte stillinger, alt ettersom livssituasjonen de er i.	Nei	Ikke mange, men noen gjør dette. Spesielt om sommeren og i ferier.
Hotell 44	Ja	Deltidsansatte ønsker større stilling ? Nei, ikke mange. Redusert stilling? Nei	Nei	Ja men ikke i betydelige større stillingsprosenter
Prosess-industri 57	Nei	Nei	Ja	Nei
Prosess-industri 58	Ja. Ved ferie-avvikling og lenger sykefravær.	Nei	Ja	Nei
Prosess-industri 61	Nei	De som jobber deltid hos oss gjør det etter eget ønske.	Vi har ingen deltidsansatte i vår skiftplan.	Nei
Prosess-industri 62	Nei	Redusert stilling? Ja, tidvis. Vi prøver da å få til en praktisk løsning for en periode.	Ja	nei
Prosess-industri 60	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt
Oppdrett 66	Nei	Nei, de som har redusert stilling har dette fordi de har ønske om det (gjerne eldre arbeidstakere som ønsker å arbeide mindre).	De som har deltidsstilling har dette fordi de selv ønsker det, og ikke som en konsekvens av turnus/skiftordninger	Nei
Prosess-industri 63	Nei, ingen deltid	Nei	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt

Turnusvirksomhetene anså bruk av deltid som nødvendig for å få turnusplanene til å gå opp. Noen av virksomhetene svarte noe mer utfyllende på dette spørsmålet. Respondenten for Helse 7 mente at de kunne finnes alternativer som reduserer behovet, men at det gjerne førte til en kostnadsøkning som følge av at en da fikk «unødig» opphopning av arbeidstid på dagtid. Informanten fra Omsorg 12 viste til at de i løpet av de siste årene hadde øket flere stillinger til 100 %, men det førte i sin tur til at de fikk flere rene helgestillinger i små stillingsbrøker. Informanten la til at: «Denne type arbeidsplass får sjelden tilført nye ressurser til lønnsbudsjettet».

For turnusvirksomhetene var hovedinntrykket at ansatte med små stillingsbrøker ønsket større stilling. Ønske om deltid var ofte begrunnet ut fra livssituasjon. To av helseforetakene viste til egne undersøkelser fra 2006. Undersøkelsen fra Helse 6 fant at en del av de med minst stillingsbrøk ønsker økt stilling. 62 % var fornøyd med nåværende stillingsbrøk og at de fleste som ønsker økning ville ha stilling mellom 70 % – 90 % « (Helse 6). Også undersøkelsen fra Helse 1 viste at 61, 6 % var fornøyd med stillingsstørrelsen og at blant de resterende ønsket om lag 4 av 10 høyere stilling.

6 av 10 turnusvirksomheter oppga at de søkte å unngå bruk av deltid når turnusplanene ble satt opp og 6 av 10 turnusvirksomheter oppga at ansatte i deltidstillinger tar ekstravakter og jobber betydelig mer enn stillingsstørrelsen de er ansatt i. De 4 resterende oppga at dette skjedde i noen grad. Respondenten for Helse 7 svarte at det var et overordnet mål at uønsket deltid skulle reduseres: «Dette er derfor et fokusområde, men det må gjøres samtidig som en må ivareta hensynet til forsvarlig drift og innenfor tildelt budsjett».

For å belyse omfanget av deltid så angir tabellen nedenfor tall for deltid for virksomhetene i utvalget der disse opplysningene er angitt. Det er også tatt med tall for årsverk/antall ansatte for å gi et inntrykk av gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Tabell 35: Omfang av deltidsstillinger og gjennomsnittlig stillingsstørrelse

Navn på virksomheten	Skift	Andel ansatte i deltidsstillinger	Årsverk/Ansatte for de som går skift eller turnus
Bygg- og anlegg 17	1	0%	100%
Prosessindustri 57	1	0%	100%
Prosessindustri 58	1	0%	100%
Prosessindustri 61	1	0%	100%
Prosessindustri 62	1	0%	100%
Prosessindustri 60l	1	0%	100%
Prosessindustri 63	1	0%	100%
Bussdrift 18	0	0%	100%
Omsorg 2	0	60,4%*	-
Helse 1	0	-	81,5%*
Helse 6	0	58,9%*	-
Helse 7	0	63,0%	-
Omsorg 10	0	-	66,7%*
Omsorg 8	0	66,7%	78,9%
Omsorg 9	0	57,5%	81,8%
Omsorg 14	0	90,2%	59,5%
Omsorg 12	0	80,0%	55,0%
Korttransport 31	1/0	43,4%	47,8%
Hotell 44	1/0	95,0%	68,8%
Oppdrett 66	1/0	-	-

1=skift, 0=turnus, 1/0 = bruker begge

- Opplysninger mangler

* Basert på alle ansatte

Tabellen viser at skiftvirksomhetene innenfor prosessindustri og bygg- og anlegg benytter fulltidsstillinger og de har ingen ansatte innenfor skiftordninger som går i deltid. For turnusvirksomhetene er dette forholdet motsatt. Her går fra 57,5- 90% av de ansatte som inngår i turnusplaner, i deltidsstillinger. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse basert på antall årsverk/antall ansatte varierer fra 55-82%.

6. Konsekvenser av en eventuell reform

Arbeidstakerorganisasjonene har fremmet et forslag om at tredelt turnus skal likestilles med helkontinuerlig skiftarbeid, slik at arbeidstakere i tredelt turnus får den samme arbeidstidsreduksjon som de som arbeider helkontinuerlig skiftarbeid. Dette vil innebære at tariffestet arbeidstid for de som arbeider 3-delt turnus med tilstrekkelig omfang av ubekvem arbeidstid, reduseres fra 35,5, til 33,6 timer per uke. 3-delt turnus er her definert som:

«3-delt turnus: arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter.»

Her ble virksomhetene bedt om å vurdere eventuelle konsekvenser dersom loven endres i tråd med dette forslaget. De ble spurt om hvor mange av virksomhetens ansatte som ville bli påvirket av dette. Og virksomhetene ble videre bedt om å redegjøre for de synspunkter de måtte ha, i forhold til hvilke konsekvenser som dette i så fall ville ha for deres virksomhet, og eventuelt hvilke tilpasninger virksomheten i så fall ville gjøre.

Tabell 36: *Vurdering av konsekvenser av en eventuell reform*

Navn på virksomheten	Hvor mange blir påvirket	Synspunkter på konsekvenser og eventuelle tilpasninger
Omsorg 2		Bedriften har i dag faste nattevakter. Vi opplever de ansatte slik at de ikke ønsker tredelt vakt, derfor vil det ikke få umiddelbare konsekvenser. Hvis dette synet endres som en følge av arbeidstidsreduksjon til 33,6 timer pr uke, vil det få konsekvenser med ca 80 timer pr årsverk.
Helse 1		Rapport (2006): Økt bemanningsbehov: 40-45 årsverk, økning på 5,7%. 15-20 mill. Rekrutteringsproblemer: spesialsykepleiere (innen anestesi, intensiv- og barnesykepleie og kreft) samt jordmødre
Helse 6		En endring får store konsekvenser for vår virksomhet ved at mange av de ansatte får redusert sin arbeidstid. For å erstatte dette vil det trenge betydelige ressurser. Beregninger viser at det trenges 50 – 60 årsverk med dagens turnusordninger. Når flere avdelinger går over til fleksiturnus, vil behovet øke fordi flere ansatte gå i 3-delt turnus.
Helse 7	3214 av våre 3813 turnusarbeidere kan bli påvirket	Innenfor enkelte yrkesgrupper kan det bli vanskelig å rekruttere nok ansatte til å dekke bortfallet av arbeidstid, fordi det ikke finnes nok utdannede (eksempelvis spesialsykepleiere og jordmødre). Personalkostnadene vil øke fordi en over lang tid har gjennomført så mange sparetiltak at det ikke er «slakk» i organisasjonen. Kostnadene vil dermed øke omtrent tilsvarende reduksjonen i arbeidstiden. Det vil føre til at en trenger flere ansatte for å dekke samme årsverksbehov. Dette vil føre til at en får flere ansatte å fordele helgearbeid på, slik at det blir lettere å møte kravet fra arbeidstakerorganisasjonene om at det ikke skal arbeides mer enn 3. hver helg.
Omsorg 9		Har ikke satt meg inn i problemstillingen. Men omsorgsyret er fysisk og psykisk tungt så jeg ønsker en slik reform velkommen.
Omsorg 10		-

Navn på virksomheten	Hvor mange blir påvirket	Synspunkter på konsekvenser og eventuelle tilpasninger
Omsorg 12		Det vil gi lengre arbeidsdager på dagtid, og en annen organisering. Personlig tror jeg det kan bli en bedre løsning enn den vi har i dag. Men vi vil kanskje miste noen av de eldre arbeidstakerne med lang erfaring. Det vil være negativt. På den andre siden kan det være at arbeidsplassen blir mer attraktiv for yngre arbeidstakere og kanskje det blir lettere å rekruttere nye. Pr. i dag har vi egne nattevakter som går 10t vakter. Ellers vet jeg for lite om endringsforslaget og synes det er vanskelig å svare på dette. MEN: Jeg tror det vil bli store forskjeller i ønsker om arbeidslengder, spesielt på helg. Noen vil holde på ordningen i dag, andre vil ønske å jobbe mange timer på helg mot å gå færre helger i løpet av et år. Lengre vakter vil også gi lengre friperioder. Bedriften vil uansett ha behov for spesiell tilrettelegging i form av kortere arbeidstid for en del eldre ansatte med muskel og skjelettplager/ sykdommer. I denne bransjen har en ganske mange som også er delvis uføretrygdet.
Omsorg 14		-
Omsorg 8		-
Bussdrift 18		-
Hotell 44	4-5 person-er	Må vurdere om vaktssystemet må endres da vi må få inn en 4. vakt : det betyr øvrige medarbeidere vil måtte gå ned i timer pr dag: døgnet har kun 24 timer.
Bygg- og anlegg 17		Der hvor det formodentlig brukes 3-skiftsordninger, vil det flere steder ikke jobbes søndag. Det er viktig at dette blir med i vurderingen slik at ikke alle som går på en 3-delt ordning skal ha 33.6 timers normalarbeidstid pr uke. Det finnes også ordninger hvor det er 3-delt skiftordning med hviletid mellom ala 12/9 ordninger. Dette bør også bli tatt med i argumentasjonen for eller imot. Faren med slike endringer er at de blir så dyre at tilrettelegging av arbeid-fritid ikke lar seg gjøre med turnusordninger, slik at ukependling med normalarbeidstid kan måtte bli løsningen. Dette ivaretar IKKE arbeidstakernes interesser. Tror vi skal gi et signal til arb.taker org. om at de må tenke seg nøye om.
Korttransport 31	Ingen	De av våre ansatte som går slik turnus, har allerede 33.6 timer pr uke, så dette vil ikke påvirke oss.
Prosessindustri 57		-
Prosessindustri 58	Ingen	
Prosessindustri 62	Ingen	
Prosessindustri 60		Vi jobber helkontinuerlig, endringer medfører endringer av skiftplanene og merarbeid for å få denne til å «gå opp». (?)
Prosessindustri 61	Ingen	
Oppdrett 66		Vi har ikke 3-delt turnus, men 2-delt turnus. Ser ikke helt hvilken konsekvens dette vil få.
Prosessindustri 63		Ikke aktuell problemstilling

-: Ikke svart

Også i forhold til dette spørsmålet er det et klart skille mellom skiftvirksomheter og de som bruker turnus i forhold til konsekvenser av en eventuell reform. Skiftbedriftene ser ingen direkte konsekvenser siden forslaget ikke direkte berører deres måte å organisere arbeidstiden på. Turnusvirksomhetene ser to hovedkonsekvenser av en eventuell reform: Kostnadsøkning og rekrutteringsproblemer i forhold til enkelte yrkesgrupper. Svaret fra Helse 7 gir uttrykk for begge disse faktorene:

«Innenfor enkelte yrkesgrupper kan det bli vanskelig å rekruttere nok ansatte til å dekke bortfallet av arbeidstid, fordi det ikke finnes nok utdannede (eksempelvis spesialsykepleiere og jordmødre). Personalkostnadene vil øke fordi en over lang tid har gjennomført så mange sparetiltak at det ikke er «slakk» i organisasjonen. Kostnadene vil dermed øke omtrent tilsvarende reduksjonen i arbeidstiden. Det vil føre til at en trenger flere ansatte for å dekke samme årsverksbehov. Dette vil føre til at en får flere ansatte å fordele helgearbeid på, slik at det blir lettere å møte kravet fra arbeidstakerorganisasjonene om at det ikke skal arbeides mer enn 3. hver helg» (Helse 7).

Kostnadselementet blir også nevnt av Helse 6 og Helse 1 og sistnevnte oppgir også rekrutteringsproblemer i forhold til spesialistgrupper som en utfordring i forhold til en eventuell reform. De virksomhetene som bruker en kombinasjon av 2-delt turnus og nattevakter angir mindre konsekvenser av en slik reform. Respondenten fra Omsorg 2 uttrykker dette slik:

«Bedriften har i dag faste nattevakter. Vi opplever de ansatte slik at de ikke ønsker tredelt vakt, derfor vil det ikke få umiddelbare konsekvenser. Hvis dette synet endres som en følge av arbeidstidsreduksjon til 33,6 timer pr uke, vil det få konsekvenser med ca 80 timer pr årsverk» (Omsorg 2).

I forhold til umiddelbare og direkte konsekvenser i form av kostnader og rekruttering så vil de som bruker 2-delt turnus kombinert med egne nattevakter i stor grad være lite berørt av en slik reform. I et mer langsiktig perspektiv og der indirekte effekter vurderes kan også disse virksomhetene i større grad bli berørt.

7. Kjennskap til § 14-3 i Arbeidsmiljøloven om fortrinnsrett for deltidsansatte

I 2006 ble en bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte tatt inn i Arbeidsmiljøloven. Denne paragrafens (14.3) første punkt lyder slik: «Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse i virksomheten.» Feltarbeidet skulle her gi en oversikt over om virksomhetene hadde kjennskap til denne paragrafen, om denne hadde kommet til anvendelse og hvilke konsekvenser denne eventuelt hadde gitt.

Tabell 37: *Kjennskap til § 14-3 i AML om fortrinnsrett for deltidsansatte*

Navn på virksomheten	Kjennskap til § 14-3	Har bestemmelsen kommet til anvendelse	Har ansatte, tillitsvalgte vist til bestemmelsen i forb med ansettelse	Flere heltidsansatte, høyere stillingsbrøk
Omsorg 2	Ja	Det gjøres en fortløpende kartlegging om behovet og deltidsansatte som ønsker høyere stilling får fortrinnsrett.	Ja, i noen grad	Nei
Helse 1	Ja	Ja, flere deltidsansatte har gjort krav på fortrinnsretten ved utlysning av hele ledige stillinger	Ja ⁶	Antall deltidsansatte med høyere stillingsbrøk har økt
Helse 6	Ja, og info er lagt ut i intern personalhåndbok	Ja	Ja, av og til	Vanskelig å måle
Helse 7	Ja	Ja	Ja	Ja, men ikke som følge av denne bestemmelsen ⁷ .
Omsorg 9	Ja	Deltidsansatte søker som søker høyere stilling får først tilbud om ledig stilling før ledig stilling lyses ut.	Ja noen ganger har vi glemt oss bort. Da er tillitsvalgte gode å ha.	Ja
Omsorg 10	Ja	Vurderes/etterkommes på hvert ansettelsesmøte	Både HTV og ledelsen benytter denne paragrafen	Både økning til 100% stilling og den stillingsstørrelsen vedkommende ønsker
Omsorg 12	Ja	Ja flere ganger har både hjelpepleiere og pleieassistenter fått øket opp stillingen fremfor å tilsette ny person i stillingen. Har da fått en mindre stillingsbrøk til nyansatt	Både tillitsvalgte og ansatte har god kjennskap til denne bestemmelsen.	Ja
Omsorg 14	Ja	Ja ved flere interne utlysninger	Det er en innarbeidet rutine ved ansettelse	Ja
Omsorg 8	Ja	Ja, det skal alltid vurderes før nyansettelse, evt. Ønske om forhøyelse av stillingsstørrelse.	Ja	Ja, men ikke i betydelig omfang

Navn på virksomheten	Kjennskap til §14-3	Har bestemmelsen kommet til anvendelse	Har ansatte, tillitsvalgte vist til bestemmelsen i forbindelse med ansettelse	Flere heltidsansatte, høyere stillingsbrøk
Busstdrift 18	Ja	Nei, slik bemanningssituasjonen har vært i bussbransjen de siste år har alle kvalifiserte sjåfører fått heltidsstilling.	Nei	Nei
Hotell 44	Ja	Ja men som en naturlig del av ansettelsesforholdet, ikke i kraft av lovverket. Gjelder 3 personer som har opplevd utvidelse.	Ja. Vi ansetter den med best kompetanse, ikke pga eksisterende ansettelsesvolum.	Nei
Bygg- og anlegg 17	Ja	Ja, i ett tilfelle	Nei	Nei, ikke på bakgrunn av dette.
Korttransport 31	Ja	Ja. Vi har ansatte som har jobbet deltid hos oss, og som etter hvert har krevd fortrinnsrett for større stillingsbrøker, når disse har vært utlyst.	Vi har forholdt oss til bestemmelsen i ansettelsesprosesser.	Nei
Prosessindustri 57	Ja	Nei	Nei	Nei
Prosessindustri 58	Ja	Nei	Nei	Nei
Prosessindustri 62	Ja	Ja, ett tilfelle på dagtidsansatt	Nei	Nei
Prosessindustri 60	Ja	Nei	Nei	Nei
Prosessindustri 61	Ja	Nei	Nei	Nei
Oppdrett 66	Ja	Har hendt, men ikke i stor utstrekning – ikke noe problem siden det er knapphet på arbeidskraft i vår bransje, og vi må dekke opp v. Innleie av arbeidskraft fra utlandet	Nei	Har hatt liten konsekvens
Prosessindustri 63	Ja	Nei	Nei	Nei

Her viser oversikten i tabell 37 at alle virksomhetene oppga å kjenne til denne paragrafen. For 10 av 11 turnusvirksomheter har bestemmelsen kommet til anvendelse og ansatte har vist til bestemmelsen i forbindelse med ansettelsessaker. For 5 av 10 skiftvirksomheter har bestemmelsen kommet til anvendelse, men ansatte har vist til denne i bare 2 av de 10 virksomhetene. Videre ser vi at ingen av skiftvirksomhetene oppga å ha flere heltidsansatte eller høyere stillingsbrøker som følge av lovendringen. 5 av 9 turnusvirksomheter oppga at lovendringen hadde ført til flere heltidsansatte og /eller høyere stillingsbrøk

8. Sammenfatning og hovedfunn

Feltundersøkelsen inneholder svar fra 26 av 67 forespurte virksomheter. Dette er en noe lav svarprosent (38,8%), men i forhold til arbeidstidsorganiseringen anså alle virksomhetene som hadde svart at de var typiske for sin bransje. Hoveddelen av svarene kommer fra sykehus, helse- og omsorgsvirksomhet og prosessindustri. Innenfor Helse og omsorg fikk vi svar fra 9 av 14, dette ga en svarprosent på 64. 6 av 7 virksomheter fra prosessindustrien svarte, noe som ga en svarprosent på 86. I tillegg ble svar, der virksomhetene benyttet skift eller turnus, mottatt fra virksomheter innenfor: Bygg og anlegg (1), Samferdsel (2), Hotell (1) og Oppdrettsnæringen (1).

I forhold til kvaliteten på svarene så var disse svært varierende i forhold til fullstendighet. De to hovedproblemene var at tabell i spørreskjema ikke var fylt ut eller at opplysninger om fordeling av ubekvem arbeidstid var mangelfull. I de tilfellene der tabeller var utfylt forekom det dobbeltregistrering av timer og/eller andre tidsrom for ubekvem arbeidstid enn kategorisering oppgitt i spørreskjema.

For å kunne presentere mest mulig fullstendige og sammenlignbare tall var det nødvendig med en bearbeiding av svar i forhold til omfang av ubekvem arbeidstid. For de svarene der tabell var utfylt ble det korrigert for dobbeltregistrering og avvik gjennom kommunikasjon med respondent og bruk av øvrig vedlagt informasjon. For svar der tabell manglet ble ny informasjon innhentet og i tillegg ble øvrig informasjon i svarene (skift/turnusplaner, bemanningsplaner, årsverk, ansatte mv.) som grunnlag for estimat av fordeling av ubekvem arbeidstid. Dette var utgangspunkt for nye justerte oversikter for alle virksomheter der dette var mulig og fremgangsmåten i ulike case er beskrevet i avsnitt 4.1.1.-4.1.3.

Hovedfunn i forhold til bruk av skift/turnusordninger er at skiftordninger er dominerende i prosessindustrien, mens turnus er typisk innenfor helse- og omsorg. Turnusvirksomhetene er kvinnedominerte arbeidsplasser, mens virksomheter hvor skiftordninger er i bruk har en sterk overvekt av menn. Videre er det slik at for sykehusdrift (helseforetakene i utvalget) er 3-delt turnus, 2-delt turnus og egne nattevakter det mest typiske. Innenfor pleie og omsorgssektoren er 2-delt turnus og egne nattevakter det dominerende, mens 3-delt turnus er mindre vanlig. For skiftvirksomhetene er helkontinuerlige skiftordninger det typiske.

Når det gjelder varighet av planer og arbeidstid så finner vi at 6-ukers turnusplaner er typisk for virksomheter innenfor omsorgs- og pleievirksomheten. For helseforetakene var mer langvarige planer (52 uker) også i bruk. Skiftvirksomhetene i prosessindustrien benyttet hovedsakelig 5-ukers skiftplaner. Arbeidstiden er gjennomgående 33,6 timer for helkontinuerlig skiftarbeid, og 35,5 for 2-skift og de ulike turnusordningene. Et hovedtrekk når det gjaldt ansvar for utarbeidelse av skift- og turnusplaner var at i de fleste tilfeller så var dette delt mellom virksomhetens ledelse og de tillitsvalgte. Arbeids-

takerinnflytelsen foregikk vesentlig gjennom fagforeninger og tillitsvalgte. I tillegg var det slik at for noen turnusvirksomheter så var det mulighet for individuell innflytelse gjennom ordninger som ønsketurnus eller fleksiturnus.

Hovedfunn i forhold til typisk arbeidstid var at for natt og søndagsarbeid så varierte nattevaktene fra 7,5 -12 timers lengde, og dette var også tilfelle for søndagsvaktene. Vakter i helgene var ofte av lengre varighet enn på ukedager, og nattevaktene var i halvparten av tilfellene lengre enn 8 timer. Rotasjon med klokken var typisk i 13 av 18 tilfeller. Tilfeller av rotasjon mot klokken ble bare rapportert innenfor virksomheter som benyttet turnus.

Med unntak for hotellvirksomheten, så benyttet alle virksomhetene kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Turnusvirksomhetene: Kvelds- og natttillegg og tillegg for lør/søndagsarbeid. Ett av helseforetakene ga også ekstratillegg for å jobbe ekstra helg, eventuelt ble kompensasjon gitt i form av ekstra fridager. Skiftvirksomhetene: Skifttillegg som varierte avhengig av om det er snakk om helkontinuerlig eller døgkontinuerlig skift.

Feltarbeidet ga følgende funn i forhold til bruk av deltid; Skiftvirksomhetene innenfor prosessindustri og bygg- og anlegg benytter fulltidsstillinger og de har ingen ansatte innenfor skiftordninger som går i deltid. For turnusvirksomhetene er dette forholdet motsatt. Her går fra 57,5-90 % av de ansatte som inngår i turnusplaner i deltidsstillinger. Gjennomsnittlig stillingstørrelse varierer fra 55-82%. (Beregnet ut fra årsverk/ansatte) Videre var det slik at turnusvirksomhetene anså bruk av deltid som nødvendig for å få turnusplanene til å gå opp. For turnusvirksomhetene var hovedinntrykket at ansatte med små stillingsbrøker ønsket større stilling. Ønske om deltid var ofte begrunnet ut fra livssituasjon. Undersøkelser om deltid fra Helse 6 og Helse 1 ga som resultat at noe over 60 % av de ansatte var fornøyd med eksisterende stillingstørrelse. 6 av 9 turnusvirksomheter oppga at de søkte å unngå bruk av deltid når turnusplanene ble satt opp. 5 av 9 turnusvirksomheter oppga at ansatte i deltidsstillinger tar ekstravakter og jobber betydelig mer enn stillingsstørrelsen de er ansatt i. De 4 resterende oppga at dette skjedde i noen grad.

Hovedfunn fra undersøkelsen med omsyn til fordeling av ubekvem arbeidstid er gitt i de tre tabellene nedenfor: Skiftvirksomhetene har gjennomgående likt omfang for ubekvem tid som vist i avsnitt 4.1.2. og er samlet i en egen kategori i de påfølgende tabellene. For turnusvirksomhetene er gjengitt resultatene for virksomhetene fra Helse- og omsorgsnæringen.

Tabell 38: *Omfang av ubekvem arbeidstid (natt + helg) i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år og i % av 1 årsverk*

	Helkontinuerlig skift	3-delt turnus	Døgnkontinuerlig skift	2. skift uten Søndag	2- delt turnus
Skiftvirksomheter:	847 (53,6)		552 (33,0)	107 (6,4)	
Turnusvirksomheter:					
Bussdrift 18					438 (26,2)
Omsorg 2					223 (13,4)
Helse 1		520 (31,1)			261 (15,6)
Helse 6*		617 (36,9)			240 (14,3)
Helse 7		521 (31,2)			203 (12,2)
Omsorg 8					237 (14,2)
Omsorg 9**		463 (27,7)			
Omsorg 14					237 (14,2)
Omsorg 12					243 (14,6)

* Estimert ut fra antall årsverk/antall stillinger og oppjustert til 100 %.

** Estimert gjennomsnitt per ansatt.

Tabellen viser at omfanget av ubekvem arbeidstid (natt+ helg), for en 100 % stilling omfatter 847 timer per år for helkontinuerlig skiftarbeid. Døgnkontinuerlig skiftarbeid inneholder 552 timer. 2-skiftsordninger uten søndagsarbeid gir 107 timer natt og helgearbeid. 3-delt turnus gir 463-521 timer for de virksomhetene der vi har tall for 100 % stillinger eller basert på gjennomsnitt per ansatt (1 virksomhet) 2-delt turnus gir 203-261 timer innenfor helse- og omsorgssektoren.

Korrigert for dobbelttelling av nattimer i helg (jmf tabell 31a) gir dette følgende justerte tabell:

Tabell 38a: *Omfang av ubekvem arbeidstid (natt + helg) i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år og i % av 1 årsverk, uten dobbelttelling av nattimer i helg*

	Helkontinuerlig skift	3-delt turnus	Døgnkontinuerlig skift	2. skift uten Søndag	2- delt turnus
Skiftvirksomheter:	753 (47,6)		552 (33,0)	107 (6,4)	
Turnusvirksomheter:					
Bussdrift 18					422 (25,2)
Omsorg 2					207 (12,4)
Helse 1		467 (27,9)			245 (14,6)
Helse 6*		564 (33,3)			224 (13,3)
Helse 7		468 (28,0)			187 (11,2)
Omsorg 8					221 (13,2)
Omsorg 9**		410 (24,5)			
Omsorg 14					221 (13,2)
Omsorg 12					227 (13,6)

Vi ser at dette gir 753 timer helg- og nattarbeid for helkontinuerlig skift. Virksomheter innenfor helse der vi har reelle tall (Helse 7 og Helse 1) har tilsvarende at omfang av natt- og helg for 3-delt turnus (467-468 timer) utgjør 62% av timene for de som går helkontinuerlig skift.

Tabell 39 nedenfor gir omfang av nattarbeid i skift og turnusvirksomheter.

Tabell 39: *Omfang av nattarbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år og i % av ubekvem (natt+søn)*

	Helkontinuerlig skift	3-delt turnus	Døgn-kontinuerlig skift.	2. skift uten Søndag	2- delt turnus
Skiftvirksomheter:	584 (68,9)		552 (100)	107 (100)	
Turnusvirksomheter:					
Bussdrift 18					329 (75,1)
Omsorg 2					70 (30,2)
Helse 1		345 (66,3)			103 (39,5)
Helse 6*		453 (73,5)			83 (34,5)
Helse 7		369 (70,8)			
Omsorg 8					94 (39,6)
Omsorg 9		304 (65,7)			
Omsorg 14					88 (37,1)
Omsorg 12					94 (38,7)

* Estimat ut fra antall årsverk/antall stillinger og oppjustert til 100 %.

** Estimat gjennomsnitt per ansatt.

Omfanget av nattarbeid i en 100% stilling gir 584 timer per år for helkontinuerlig skiftarbeid. Døgnkontinuerlig skiftarbeid inneholder 552 timer nattarbeid. 2-skiftsordninger uten søndagsarbeid inneholder 107 timer. 3-delt turnus inneholder 304-369 timer for de virksomhetene der vi har tall for 100% stillinger eller basert på gjennomsnitt per ansatt (1 virksomhet) 2-delt turnus gir: 70-103 natttimer innenfor helse- og omsorgssektoren. Til sist gir tabell 40 omfang av kveldsarbeid

Tabell 40: *Omfang av kveldsarbeid i skift- og turnusvirksomheter: antall timer pr. år og i % av total ubekvem (natt+søn+kveld)*

	Helkontinuerlig skift	3-delt turnus	Døgnkontinuerlig skift	2. skift uten Søndag	2- delt turnus
Skiftvirksomheter:	230 (21,4)		298 (35,0)	429 (80,0)	
Turnusvirksomheter:					
Bussdrift 18					366 (45,5)
Omsorg 2					260 (55,6)
Helse 1		267 (33,9)			304 (53,8)
Helse 6		205* (24,9)			259* (51,2)
Helse 7		106 (17,1)			72 (26,1)
Omsorg 8					260 (52,3)
Omsorg 9		160** (25,7)			
Omsorg 14					265 (52,7)
Omsorg 12					333 (57,8)

* Estimert ut fra antall årsverk/antall stillinger og oppjustert til 100 %.

** Estimert gjennomsnitt per ansatt.

Vi ser at omfanget av kveldsarbeid for en 100 % stilling gir 230 timer per år for helkontinuerlig skiftarbeid og 298 timer for døgnkontinuerlig skiftarbeid. 2-skiftsordninger uten søndagsarbeid: 429 timer. 3-delt turnus: 106-267 timer for de virksomhetene der vi har tall for 100 % stillinger. Basert på gjennomsnitt per ansatt eller antall årsverk/antall ansatte (2 virksomheter) gir 160-205 timer. 2-delt turnus inneholder 260-330 timer innenfor sykehjemsdrift.

Feltarbeidet viser videre at det gjennomgående er slik at deltidsstillingene inneholder en relativt større andel ubekvem arbeidstid enn fulltidsstillingene om vi sammenligner oppgitte timer for 100 % med estimert med utgangspunkt i ulike deltidsprosent.

Virksomhetene ble bedt om å redegjøre for konsekvenser av en eventuell reform. Hovedfunn her var at skiftvirksomhetene ikke så at en slik reform ville medføre konsekvenser. For turnusvirksomheter og spesielt for de der 3-delt turnus hadde et visst omfang (helse) var kostnadsøkning og rekrutteringsproblemer i forhold til enkelte yrkesgrupper det som ble fremhevet spesielt av disse virksomhetene.

Alle virksomhetene oppga å kjenne til § 14-3 i AML om fortrinnsrett for deltidsansatte. For 8 av 9 turnusvirksomheter har bestemmelsen kommet til anvendelse og ansatte har vist til bestemmelsen. For 5 av 10 skiftvirksomheter har bestemmelsen kommet til anvendelse, men ansatte har vist til denne i bare 2 av de 10 virksomhetene. Ingen av skiftvirksomhetene oppga å ha flere heltidsansatte eller høyere stillingsbrøker som følge av lovendringen. 5 av 9 turnusvirksomheter oppga at lovendringen hadde ført til flere heltidsansatte og /eller høyere stillingsbrøker.

9. Referanser

NHO (2006) «Når er helkontinuerlig skift og turnusarbeid sammenlignbart», NHO brosjyre, Oslo.

Appendiks 1.

Liste over virksomheter i utvalget: forespurte, positive svar og begrunnelse for avslag

Tabell A: *Virksomheter i utvalget: Bransje, virksomhet (anonymisert), begrunnelse for avslag og mottatte svar*

Bransje/Næring	Virksomhet og lokalisering	Begrunnelse for avslag	Svar mottatt
Helse:			
1	Helse 1		JA
2	Helse 3		NEI
3	Helse 4	Ikke kapasitet til å svare	NEI
4	Helse 5	Ikke ressurser til å svare.	NEI
5	Helse 6		JA
6	Helse 7		JA
Kommunale helse- og omsorgs-tjenester:			
7	Omsorg 2		JA
8	Omsorg 8		JA
9	Omsorg 9		JA
10	Omsorg 10		JA
11	Omsorg 11		NEI
12	Omsorg 12		JA
13	Omsorg 13	Ikke kapasitet til å svare	NEI
14	Omsorg 14		JA
Bygg og anlegg:			
15	Bygg- og anlegg 15	Ikke kapasitet til å svare	NEI
16	Bygg- og anlegg 16	Har ikke kapasitet til å svare på grunn av pågående omorganisering i selskapet.	NEI
17	Bygg- og anlegg 17		JA
Samferdsel:			
18	Bussdrift 18		JA
19	Bussdrift 19		NEI
20	Bussdrift 20	Ønsket ikke å svare av anbudsmessige årsaker og hadde ikke oversikt over ubekvem tid	
21	Bussdrift 21		NEI
22	Bussdrift 22	Ikke kapasitet til å svare	NEI

Bransje/Næring	Virksomhet og lokalisering	Begrunnelse for avslag	Svar mottatt
23	Bussdrift 23		NEI
Langtransport:			
24	Langtransport 24	3-4ansatte, innleie fra selvstendig næringsdrivende, ikke relevante	JA
25	Langtransport 25		NEI
26	Langtransport 26	Ikke relevante, ikke egne sjåførere, ikke skift turnus i spedisjonsvirksomheten	JA
27	Langtransport 27		NEI
28	Langtransport 28	ikke interessert/relevant, bruker ikke skift/turnus, men har ubekvem arbeidstid, c. 25 ansatte	JA
29	Langtransport 29	Ikke relevant, alm arbeidstid	JA
30	Langtransport 30		NEI
Korttransport/ Spedisjon:			
31	Korttransport 31		JA
32	Korttransport 32	Hadde ikke mulighet/kunnskap til å svare på spørsmålene	NEI
33	Korttransport 33	Ubetydelig ubekvem arbeidstid, mest virksomhet innen Oslo regionen, ikke relevante	JA
34	Korttransport 34	Har ikke oversikt/statistikk over ubekvem arbeidstid	
35	Korttransport 35	Ikke relevant	JA
Vaktselskap:			
36	Vaktselskap 36		NEI
37	Vaktselskap 37		NEI
38	Vaktselskap 38		NEI
39	Vaktselskap 39		NEI
40	Vaktselskap 40		NEI
41	Vaktselskap 41		NEI
42	Vaktselskap 42		NEI
43	Vaktselskap 43		NEI
Hoteller:			
44	Hotell 44		JA
45	Hotell 45		NEI
46	Hotell 46		NEI
47	Hotell 47		NEI
48	Hotell 48	Ønsket ikke å svare	NEI

Bransje/Næring	Virksomhet og lokalisering	Begrunnelse for avslag	Svar mottatt
Restauranter:			
49	Restaurant 49		NEI
50	Restaurant 50		NEI
51	Restaurant 51		NEI
52	Restaurant 52		NEI
53	Restaurant 53		NEI
54	Restaurant 54		NEI
Renhold:			
55	Renhold 55	Manglet sentral oversikt over arbeidstidsordningene og omfang og fordeling av ubekvem arbeidstid	NEI
56	Renhold 56	Ønsket ikke å svare	NEI
Prosessindustri:			
57	Prosessindustri 57		JA
58	Prosessindustri 58		JA
59	Prosessindustri 59		NEI
60	Prosessindustri 60		JA
61	Prosessindustri 61		JA
62	Prosessindustri 62		JA
63	Prosessindustri 63		JA
Næringsmiddelindustri:			
64	Næringsmiddel 64		NEI
65	Næringsmiddel 65		NEI
Oppdretts-næringen:			
66	Oppdrett 66		JA
67	Oppdrett 67		NEI

Appendiks 2:

Spørreskjema skift og turnus

Spørreskjema: Kartlegging av skift og turnus

Regjeringen har nedsatt et offentlig ekspertutvalg for å utrede spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider skift og turnus. Utvalget skal vurdere om dagens regulering av arbeidstiden for skift og turnusarbeid i arbeidsmiljøloven er hensiktsmessig, og eventuelt foreslå endringer i arbeidsmiljøloven. I dette arbeidet er det nødvendig med en kartlegging av bruk, omfang og konsekvenser av skift- og turnusordninger i arbeidslivet. Vi har derfor valgt ut et visst antall virksomheter i ulike deler av arbeidslivet, og stiller spørsmål til personalleder i de utvalgte virksomhetene. Oppdragsgiver er Arbeids- og inkluderingsdepartementet. I tilknytning til ekspertutvalget er det opprettet en referansegruppe som består av representanter for alle de store organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden: NHO, HSH, KS, Spekter, LO, YS, Unio, Akademikerne og en representant for Staten som arbeidsgiver.

Vi håper at din virksomhet kan hjelpe oss med denne kartleggingen gjennom å svare på spørsmålene nedenfor. Svarene fra den enkelte virksomhet vil bli behandlet konfidensielt.

1. Hva er din stilling i virksomheten?

Data om virksomheten:

2. Kan du kort si noe om hvilken type produksjon som foregår i virksomheten?

3. Hvilken næring tilhører virksomheten?

4. Hvor stor er virksomheten?

a) målt i antall ansatte?

b) målt i antall årsverk?

Om driftsformen:

25. Er det kontinuerlig drift, eller drift bare deler av døgnet – er det drift også søndager?

Om skift/turnusordninger:

Arbeidstidsordninger som defineres som skift og/eller turnusordninger er ordninger der det arbeides utover vanlig daglig arbeidstid, og der arbeidstakeren skifter mellom dag-, kvelds-, natt- og i noen tilfeller også helgearbeid.

Skiftordninger anvendes ofte der bemanningsbehovet er stabilt og jevnt gjennom hele døgnet og hele uken, mens turnus først og fremst benyttes i virksomheter med mer varierende bemanningsbehov. Skiftplaner roterer gjerne regelmessig, og består som regel av faste skiftlag. Turnusordninger har ikke like faste regler for utforming og rotering, og turnusene er gjerne forskjellige fra person til person.

Utvalget ønsker å kartlegge så grundig som mulig hvordan den ubekvemme arbeidstiden gjennomsnittlig er fordelt på de ansatte i din virksomhet/enhet/avdeling. Ubekvem arbeidstid innebærer alt arbeid som foregår på natt (21:00-06:00), kveld (17:00-22:00) og søndagsarbeid (fra lørdag kl. 18:00- til søndag kl. 22:00, og dette gjelder også for helgedagene 1.mai, Skjærtorsdag, og Kristi himmelfartsdag. På jul, - påske- og pinseaften er søndagsarbeid definert fra 15.00 dagen før).

6. Bruker virksomheten skift eller turnus?

7. Hvor mange av de ansatte går skiftordninger, og hvor mange av de ansatte går turnusordninger? (Andel) Hvor mange kvinner/menn?

b) Hva er aldersfordelingen? (Bruk gjerne kategoriene <30, 30-50, >50)

8. Hvilken type skift/turnusplaner brukes, og hvor mange arbeidstakere er det innen hver ordning? Hva er ukentlig arbeidstid innen hver skift/turnusordning?

- helkontinuerlig skift (arbeidstid om natten, dagen og kvelden inklusiv søndag)
- døgkontinuerlig skift (arbeidstid om natten, dagen og kvelden, men ikke søndag)
- skiftplaner som er organisert i form av 12-timers vakter hvor hele døgnet og søndager dekkes.
- 2-skift (arbeidstid om dagen og kveld, inkludert regelmessig på søndag)
- 2-skift uten søndag (arbeidstid om dagen og kveld, men ikke på søndag)
- nattevakter
- 3-delt turnus (arbeidstid om natten, dagen og kvelden, inklusiv søndag, men organisert i turnus)
- turnusplaner som er organisert i form av 12-timers vakter hvor hele døgnet og søndager dekkes.
- 2-delt turnus (arbeidstid om dagen og kvelden, inklusiv søndag)
- 2-delt turnus (arbeidstid om dagen og kvelden, men ikke på søndag)

9. Hvor mange uker løper skift-/turnusplanene over?

10. Hvordan er den ubekvemme arbeidstiden i form av kvelds, natt og helgearbeid fordelt på arbeidsstokken?

Her ønsker vi oversikt over den samlede mengden av ubekvem arbeidstid i løpet av ett år. Dere kan fortrinnsvis benytte tabellen nedenfor eller lage en egen oppstilling som gir tilsvarende informasjon. Husk å angi hvilken enhet oversikten gjelder for: hele virksomheten, avdeling, underenhet mv. Vi ønsker en oversikt over:

- antall timer i løpet av ett år/1 kvartal som en ansatt på skift/turnus i **gjennomsnitt** jobber
 - nattevakter, arbeidstid mellom 21.00 og 08.00
 - kveldsvakter, arbeidstid mellom 17.00 og 22.00
 - helgevakter, arbeidstid mellom 18.00 lørdag og 22.00 søndag (pluss andre fridager, se forklaringer ovenfor)

Dersom det er store forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere, ønskes gjennomsnittstall for hver gruppe, samt antall arbeidstakere i hver gruppe

Det er særlig viktig at det kommer klart frem hvor mye og hva slags ubekvem arbeidstid de som arbeider i tredelt turnus arbeider i løpet av ett år, der det er aktuelt. Om det brukes egne nattevakter som dekker opp hele eller deler av nattarbeidet bør dette komme klart frem i oversikten.

11. Hva er omfang av vaktskifte der hviletiden er kort? Er det mulig å redusere antall «springskift» ved å endre turnusplanen?

Her ønsker vi en oversikt over gjennomsnittlig antall vaktskifte der hviletiden er kort, dvs under 11 timer mellom to vakter, i løpet av ett år for ansatte i ulike turnus/vaktplaner (eller fyll ut tabell 1 nedenfor).

12. Bruker bedriften «kortvakter» (4-5 timer eller mindre) eller delte skift, dvs. at skiftet er delt i to med hviletid i mellom? I så fall i hvilket omfang? (jerne i form av gjennomsnittstall for antall kortvakter i løpet av ett år for ansatte i ulike turnus/vaktplaner) (eller fyll ut tabell 1 nedenfor).

Tabell 1: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid*

Skift/turnus-ordning/ Stillings- type:	Stillings- prosent	Antall ansatte innenfor stillings- kategorien	Nattimer (kl. 21.00- 08.00) Gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien*	Kveldstimer (kl. 17.00 - 22.00) Gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien	Helge-timer (kl. 18.00 lørdager -22.00 søndager) Gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien	Sum gjennom- snittlig u-bekvem arbeidstid innenfor stillings- kategorien	Antall vakter kort hviletid (spring- skift) Gjennom- snitt innenfor stillings- katego- rien**	Antall kort-vakter: gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien
Helkontinuerlig Skift	100%							
Døgn-kontinuerlig Skift	100%							
2 skift	100%							
2-skift uten søndag	100%							
Natt	100%							
3-delt turnus	100%							
Turnus 12 timers vakter	100%							
2-delt turnus	100%							
2-delt turnus, uten søndag	100%							
Deltid	1-49%							
Deltid	50-74%							
Deltid	75-99%							
Deltid, bare natt	0-49%							
Deltid, bare natt	50-99%							
	Sum totalt:							

Forklaring av skift/turnus:

- helkontinuerlig skift (arbeidstid om natten, dagen og kvelden inklusiv søndag)
- døgnkontinuerlig skift (arbeidstid om natten, dagen og kvelden, men ikke søndag)
- 2-skift (arbeidstid om dagen og kveld, inkludert regelmessig på søndag)
- 2-skift uten søndag (arbeidstid om dagen og kveld, men ikke på søndag)
- nattevakter
- 3-delt turnus (arbeidstid om natten, dagen og kvelden, inklusiv søndag, men organisert i turnus)
- turnusplaner som er organisert i form av 12-timers vakter hvor hele døgnet og søndager dekkes.
- 2-delt turnus (arbeidstid om dagen og kvelden, inklusiv søndag)
- 2-delt turnus (arbeidstid om dagen og kvelden, men ikke på søndag)

* Det skal oppgis antall timer i gjennomsnitt i løpet av året for natt, kveld og helg

** Antall vakter i gjennomsnitt i løpet av året for kort hviletid og kortvakter

13. Hvem utarbeider skift/turnusplanene?
14. Har den enkelte arbeidstakere innflytelse på egen skift/turnusplan?
15. Kan du gi eksempler på typiske skift/turnusplaner som er i bruk ved din virksomhet/avdeling/enhet?
 - Her kan det gjerne legges ved (i egne filer) eksempler på ulike skift/turnusplaner som benyttes⁶
16. Hvor mange timer er en gjennomsnittlig nattevakt og vakt på søndag?
17. Roterer skift/turnus-vaktene vanligvis med klokken? (dvs. at nattevakt etterfølges av dagvakt, og deretter kveldsvakt). Hvor ofte skjer det at vaktene roterer mot klokken?
18. Gir virksomheten kompensasjon for ubekvem arbeidstid, for kort hvile mellom vakter eller for andre ulemper som følge av organiseringen av vakter i form av høyere lønn eller kortere arbeidstid? Hvis ja, beskriv kort hvilken kompensasjon som gis for hvilken ulempe.
19. Er arbeidstidsordningene og omfanget av skift/turnusarbeid i din virksomhet typiske for denne type virksomheter og bransjen? Hvis ikke, beskriv kort forskjellene.

Deltid:

20. Hva er omfanget av deltidstilinger blant de ansatte som jobber skift eller turnus?
 - hvor mange personer, gjerne som andel av antall med skift og turnus?
 - hvor store er de aktuelle stillingsbrøkene?
21. Anser ledelsen at deltidstillinger er nødvendig for å få skiftplaner/turnusplaner til å gå opp?
22. Er det ditt inntrykk at mange av de som har deltidstillinger ønsker større stilling? Hva med redusert stilling?
23. Søker dere i din virksomhet å unngå bruk av deltid når dere setter opp skift/turnusplaner?

⁶ Skift/turnusplaner i papirform kan også brukes. Send da disse til: Rune Ervik, Røkkansenteret, Nygaardsgaten 5, 5015 Bergen

24. Er det slik at mange av de ansatte i deltid hos dere, tar ekstravakter og derfor jobber i betydelig større stillinger enn de er ansatt i?

Konsekvenser av en eventuell reform

Arbeidstakerorganisasjonene har fremmet et forslag om at tredelt turnus skal likestilles med helkontinuerlig skiftarbeid, slik at arbeidstakere i tredelt turnus får den samme arbeidstidsreduksjon som de som arbeider helkontinuerlig skiftarbeid. Dette vil innebære at tariffestet arbeidstid for de som arbeider 3-delt turnus med tilstrekkelig omfang av ubekvem arbeidstid, reduseres fra 35,5, til 33,6 timer per uke. 3-delt turnus er her definert som:

«3-delt turnus: arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, og innebærer arbeid minst hver 3. søndag. Summen av kveld, natt og søndag skal utgjøre minst 1/3 av antall vakter.»

25. Dersom loven endres i tråd med dette forslaget, hvor mange av virksomhetens ansatte vil bli påvirket av dette? Hvis du har synspunkter på hvilke konsekvenser som dette i så fall vil ha for din virksomhet, og eventuelt hvilke tilpasninger virksomheten i så fall vil gjøre, skriv gjerne det også.

Kjennskap til § 14-3 i Arbeidsmiljøloven om fortrinnsrett for deltidsansatte

26. Har du/din virksomhet kjennskap til § 14-3 i arbeidsmiljøloven om at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar en ny ansettelse i virksomheten?
27. Har denne bestemmelsen kommet til anvendelse i din virksomhet siden den ble innført januar 2006? Beskriv gjerne omfang og eksempler.
28. Har ansatte, tillitsvalgte eller andre vist til denne bestemmelsen i forbindelse med ansettelser eller har den på virket ledelsens ansettelsesprosess på noen måte?
29. Har antallet heltidsansatte eller har det blitt flere stillinger med høyere stillingsbrøk økt siden bestemmelsen ble innført?

Takk for at du tok deg tid til å hjelpe med undersøkelsen vår.

Appendiks 3:

Tabeller på virksomhetsnivå: Årsoversikt ubekvem arbeidstid

Denne oversikten inneholder svarene i tabellform slik de ble mottatt fra respondentene

Tabell A1: *Svar Helse 6, utvalgte avdelinger*

Oversikt over		Antall personer i turnusen	Årsverk	Uke timetall	2-delt turnus	2-delt turnus uten søndag	3 delt turnus/ Fleksi- turnus	Rene natt stillinger timers	Nattimer (kl 2100 - 0800) pr år	Kvelds- timer (kl. 1700 - 2200)	Lørdag/ søndag
Blodbank/ imm.	bioing.	9		35,5			x		3 276	2 002	1 560
Lab.	bioing.	30	40,59	35,5			x		6 760	8 268	5 928
Rad.	radiograf	18	17,52	35,5			x		7 280	3 640	2 964
Rad.	radiograf	15	18,57	35,5			x		3 432	3 640	2 483
Lab	bioing.	6,75	7,50	35,5	x-hjemme- vakt etter kl. 22:00 / 23:00					1 560	975
Rad.	radiograf	6,75	8,00	35,5	x- hjem- vakt etter kl. 22:00 / 23:01					1 820	949
BuP ungdomskl.	sykepl. Etc	24	18,86	35,5			x		7 072	7 384	4 004
BuP ungdomskl	sykepl. Etc	17,7	14,00	35,5			x		6 834	5 720	2 522
Døgnpost	sykepl. Etc	36	33,68	35,5			x		13 936	9 578	5 356
Post A	sykepl. Etc	9	5,92	35,5				x	10 920		1 560
Post A	sykepl. Etc	24	15,35	35,5	x					7 280	3 172
Post B	sykepl. Etc	9	5,92	35,5				x	10 920		1 560
Post B	sykepl. Etc	24	16,45	35,5	x					9 620	3 952
Post C	sykepl. Etc	6	3,75	35,5				x	6 916		988
Post C	sykepl. Etc	18	14,24	35,5	x					6 760	2 626
Post D	sykepl. Etc	9	5,92	35,5				x	10 920		1 560
Post D	sykepl. Etc	30	20,53	35,5	x					10 140	5 070
B	sykepl. Etc	3	1,68	35,5				x	3 094		442
B	sykepl. Etc	10	9,18	35,5	x					3 461	1 662

Oversikt over		Antall personer i turnusen	Årsverk	Uke timetall	2-delt turnus	2-delt turnus uten søndag	3 delt turnus/ Fleksi-turnus	Rene natt stillinger timers	Nattimer (kl 2100 - 0800) pr år	Kvelds-timer (kl. 1700 - 2200)	Lørdag/søndag
Post 2.1	sykepl. Etc	6	3,94	35,5				x	7 280		1 040
Post 2.1	sykepl. Etc	12	13,91	35,5	x					4 420	1 976
Post 7.2	sykepl. Etc	3	1,97	35,5				x	3 640		
Post 7.2	sykepl. Etc	12	10,30	35,5	x					5 681	1 976
Post 4.2	sykepl. Etc	9	5,92	35,5				x	10 920		1 560
Post 4.2	sykepl. Etc	39	24,66	35,5	x					11 180	6 500
Post 4.1	sykepl. Etc	9	5,92	35,5				x	10 920		1 560
Post 4.1	sykepl. Etc	21	24,08	35,5	x					8 970	3 562
Post 7.1	sykepl. Etc	3	2,54	35,5				x	4 680		572
Post 7.1	sykepl. Etc	6	8,95	35,5	x					2 808	962
Post 6.1	sykepl. Etc	6	3,94	35,5				x	7 280		1 040
Post 6.1	sykepl. Etc	30	18,62	35,5	x					9 100	4 940
Bf	sykepl. Etc	6	2,33	35,5				x	4 303		949
Bf	sykepl. Etc	10	9,52	35,5	x					4 160	2 002
S	sykepl. Etc	3	2,54	35,5				x	4 680		468
S	sykepl. Etc	18	9,96	35,5	x					3 640	2 860
L	sykepl. Etc	6	2,92	35,5				x	5 398		780
L	sykepl. Etc	16,44	19,52	35,5	x					793	1 215
M	sykepl. Etc	3	1,97	35,5				x	3 640		520
M	sykepl. Etc	6	6,09	35,5	x					2 860	806
L	sykepl. Etc	9	7,32	35,5				x	13 520		1 638
L	sykepl. Etc	18	12,47	35,5	x					5 187	2 964
L	hjelpepl.	15	6,30	35,5	x					3 900	2 405
DPS	sykepl. Etc	12	7,10	35,5				x	13 104		1 872
DPS	sykepl. Etc	39	24,96	35,5	x					11 960	6 370
Nyfødt	sykepl.	43	25,98	35,5			x		16 380	8 752	7 087
Revma	sykepl.	9	8,75	35,5			x		3 276	2 756	1 534
Revma	hjelpepl.		1,25	37,5		x				117	
Lindrende avd.	sykepl.	24	15,20	35,5			x		6 552	5 460	3 939

Oversikt over		Antall personer i turnusen	Årsverk	Uke timetall	2-delt turnus	2-delt turnus uten søndag	3 delt turnus/ Flexi-turnus	Rene natt stillinger timers	Nattimer (kl 2100 - 0800) pr år	Kveldstimer (kl. 1700 - 2200)	Lørdag/søndag
Nevrologisk	sykepleier	30	21,49	35,5			x		6 734	7 280	5 122
Nevrologisk	hjelpepl.	6	3,63	35,5	x					2 002	780
Fødeavdeling	jordmor	9	7,44	35,5			x		3 367	1 820	1 495
Fødeavdeling	hjelpepl.	6	5,08	35,5			x		3 367	1 820	1 066
Kvinnekl.	jordmor	48	31,72	35,5			x		13 832	11 440	8 216
Kvinnekl.	hjelpepl.	33	17,35	35,5			x		9 828	7 280	4 784

Tabell A2: Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Helse 7

Skift/turnus-ordning	Stillingsprosent	Antall ansatte innenfor stillingskategorien	Nattimer (kl. 21.00 - 08.00) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Kveldstimer (kl.17.00-22.00) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Helgetimer (kl.18.00 lørdager -22.00 søndager) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Sum gjennomsnittlig ubekvem arbeidstid innenfor stillingskategorien	Antall vakter kort hviletid (springskift). Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Antall kortvakter: gjennomsnitt innenfor stillingskategorien
Helkontinuerlig skift:	100%	85	448	249	258	1089	0	0
	1-49%	3	171	95	145	496		
	50-74%	11	287	160	193	746		
	75-99%	2	438	243	228	1023		
Natt	100%	17	1608	0	208	1964	0	0
Deltid, bare natt	0-49%	41	578	0	150	863		
Deltid, bare natt	50-74%	129	910	0	173	1213		
Deltid, bare natt	75-99%	43	1309	0	201	1653		
3-delt turnus:	100%	955	377	201	144	783	42	1
	1-49%	254	175	81	147	444		
	50-74%	471	401	147	147	739		
	75-99%	830	358	176	147	744		
2-delt turnus	100%	263	38	90	74	252	0	1
	1-49%	19	59	107	112	374		
	50-74%	59	58	82	82	293		
	75-99%	88	48	135	68	300		
2-delt turnus uten søndag	100%	35	22	46	0	145		
	1-49%	9	1	1	0	263		
	50-74%	26	12	40	0	214		
	75-99%	15	9	22	0	145		
2-delt turnus, egne nattevakter	100%	262	216	120	136	546	0	1
Deltid	1-49%	49	61	34	146	339		
Deltid	50-74%	105	208	115	137	534		
Deltid	75-99%	143	230	128	131	558		
	Sum, gjennomsnitt totalt	3914	330	156	138	678		

Tabell A3: *Prosessindustri 58, Årsoversikt ubekvem arbeidstid*

Skift/turnus-ordning/ Stillings- type:	Stillings- prosent	Antall ansatte innenfor stillings- katego- rien	Nattimer (kl.21.00- 08.00) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien*	Kveldstimer (kl. 17.00 - 22.00) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien	Helge-timer (kl. 18.00 lørdager -22.00 søndager) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien	Sum gjennem- snittlig u-bekvem arbeidstid innenfor stillings- kategorien	Antall vakter kort hviletid (spring-skift) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien**	Antall kort-vakter: gjennem- snitt innenfor stillings- kategorien
Helkontinuerlig Skift	100%	5	450	450	400	1300	9***	0

***Beregnet ut i fra svar i spørreskjema, men som ikke var tatt med i tabellsvaer

Tabell A4: *Oversikt ubekvem arbeidstid, Bygg- og anlegg 17.*

Skift/turnus- ordning/ Stillings- type:	Stillings- prosent	Antall ansatte innenfor stillings- kategorien	Nattimer (kl.21.00-08.00) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien*	Kveldstimer (kl. 17.00-22.00) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien	Helge-timer (kl. 18.00 lørdager -22.00 søndager) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien	Sum gjennem- snittlig u-bekvem arbeidstid innenfor stillings- kategorien	Antall vakter kort hviletid (spring- skift) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien**	Antall kort-vakter: gjennem- snitt innenfor stillings- kategorien
Helkontinuerlig Skift	100%							
Døgn-kontinuer- lig Skift	100%							
2 skift	100%							
2-skift uten søndag	100%	700		500				0
Natt	100%							
3-delt turnus	100%							
Turnus 12 timers vakter	100%							
2-delt turnus	100%							
2-delt turnus, uten søndag	100%	700		500				0
	Sum totalt:							

Tabell A 5: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Omsorg 9*

Skift/turnus-ordning	Stillingsprosent	Antall ansatte innenfor stillingskategorien	Nattimer (kl. 21.00-08.00) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Kveldstimer (kl.17.00-22.00) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Helgetimer (kl.18.00 lørdager -22.00 søndager) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Sum gjennomsnittlig ubekvem arbeidstid innenfor stillingskategorien	Antall vakter kort hviletid (springskift). Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Antall kortvakter: gjennomsnitt innenfor stillingskategorien
Natt	100%							
3-delt turnus	100%	4	8	7	?			
Turnus 12 timers vakter	100%							
2-delt turnus	100%							
2-delt turnus uten søndag	100%							
Deltid	1-49%	2	2	4	?			
Deltid	50-74%	1	3	5	?			
Deltid	75-99%	6	5	6	?			
Deltid, bare natt	0-49%							
Deltid, bare natt	50-99%							

Tabell A6: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Busstrafikk 18*

Skift/turnus-ordning/ Stillings- type:	Stillingsprosent	Antall ansatte innenfor stillingskategorien	Nattimer (kl.21.00-08.00) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien*	Kveldstimer (kl. 17.00-22.00) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Helge-timer (kl. 18.00 lørdager -22.00 søndager) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien	Sum gjennomsnittlig u-bekvem arbeidstid innenfor stillingskategorien	Antall vakter kort hviletid (spring-skift) Gjennomsnitt innenfor stillingskategorien**	Antall kortvakter: gjennomsnitt innenfor stillingskategorien
Natt	100%							
3-delt turnus	100%							
Turnus 12 timers vakter	100%							
2-delt turnus	100%	41	329	458	109	238	0	8
2-delt turnus, uten søndag	100%	45	409	461	0	213	0	8
Deltid, bare natt	0-49%							
Deltid, bare natt	50-99%							
	Sum totalt:							

Tabell A7: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 61*

Skift/turnus-ordning/ Stillings- type:	Stillings- prosent	Antall ansatte innenfor stillings- kategorien	Nattimer (kl.21.00- 08.00) Gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien*	Kveldstimer (kl. 17.00-22.00) Gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien	Helge-timer (kl. 18.00 lørdager -22.00 søndager) Gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien	Sum gjennom- snittlig u-bekvem arbeidstid innenfor stillings- kategorien	Antall vakter kort hviletid (spring-skift) Gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien**	Antall kort-vakter: gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien
Helkontinuerlig Skift	100%	103	538	336	269	1143		
Døgn-kontinuer- lig Skift	100%	53	605	314		919		
2 skift	100%							
2-skift uten søndag	100%	18	104	520		624		
Natt	100%							
3-delt turnus	100%							
Turnus 12 timers vakter	100%							
2-delt turnus	100%							
2-delt turnus, uten søndag	100%							
	Sum totalt:							

Tabell A8: *Årsoversikt ubekvem arbeidstid, Prosessindustri 63*

Skift/turnus-ordning/ Stillings- type:	Stillings- prosent	Antall ansatte innenfor stillings- kategorien	Nattimer (kl.21.00- 08.00) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien*	Kveldsti- mer (kl. 17.00-22.00) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien	Helge-timer (kl. 18.00 lørdager -22.00 søndager) Gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien	Sum gjennem- snittlig u-bekvem arbeidstid innenfor stillings- kategorien	Antall vakter kort hviletid (spring-skift) Gjennom- snitt innenfor stillings- kategorien**	Antall kort-vakter: gjennom-snitt innenfor stillings- kategorien
Helkontinuerlig Skift	100%	78	611	218	295	1124	0	0
Døgn-kontinuerlig Skift	100%							
2 skift	100%							
2-skift uten søndag	100%	12	208	468	0	676	0	0
«3-skift»	100%	10	136	331	204	671	0	0
3-delt turnus	100%							
Turnus 12 timers vakter	100%							
2-delt turnus	100%							
2-delt turnus, uten søndag	100%							
Deltid	1-49%							
Deltid	50-74%							
Deltid	75-99%							
Deltid, bare natt	0-49%							
Deltid, bare natt	50-99%							
	Sum totalt:	100	955	1017	499	2471	0	0

NB: Timetallet ovenfor er brutto. 5 uker ferieavvikling er ikke trukket fra. (Informantens anmerkning).

Tabell A9: Årsoversikt ubekvem arbeidstid Helse 1

Skift/turnus- ordning/ Stillings- type:	Stillings- prosent	Antall ansatte innenfor stillings- kategorien	Nattimer (kl.21.00- 08.00) Gjennomsnitt innenfor stillings- kategorien*	Kveldsti- mer (kl. 17.00-22.00) Gjennomsnitt innenfor stillings- kategorien	Helge-timer (kl. 18.00 lørdager -22.00 søndager) Gjennomsnitt innenfor stillings- kategorien	Sum gjennem- snittlig u-bekvem arbeidstid innenfor stillings- kategorien	Antall vakter kort hviletid (spring-skift) Gjennomsnitt innenfor stillings- kategorien**	Antall kort-vakter: gjennomsnitt innenfor stillings- kategorien
2 skift	100%							
2-skift uten søndag	100%							
Natt	100%	2	3333		320			
3-delt turnus	100%	63	1857	1984	930	3625	145	6
Turnus 12 timers vakter	100%							
2-delt turnus	100%	74	214	2745	1009	1366	430	
2-delt turnus, uten søndag	100%	9	216	395		773	18	
Deltid	1-50%	9	455	605	752	861	60	6
Deltid	50-75%	37	1065	1393	690	1330	83	6
Deltid	75-99%	11	399	1326	735	1550	152	6
Deltid, bare natt	0-50%	18	3205	258	1172	247	20	
Deltid, bare natt	50-99%	19	3561		849	1174		
	Sum totalt:	242	14.305	8706	6157	10926	908	24

Noter

- 1 Jordmødrene: eget nattillegg (kr 62 mot 52 i sentral overenskomst). Radiografene: høyere lørdags/søndagstillegg (kr. 32 mot 27 i sentral overenskomst. Tallene inkluderer ikke resultat fra årets lønnsoppgjør. Informanten opplyste også at det ikke var kompensasjon for kort hvile mellom to vakter, eller kompensasjon i form av kortere arbeidstid.
- 2 Kv/na tillegg fra kr. 25 til kr. 52 pr. time avhengig av årslønn. Lø/sø tillegg på kr. 27 pr. time for arbeid mellom lørdag kl. 00.00 og søndag kl. 24.00. Kalenderplantillegg på kr. 21 pr. time for arbeid mellom lørdag kl. 00.00 og søndag kl. 24.00 for arbeidstakere som planlegges i kalenderplan (52-ukers plan). I noen tilfeller ekstra fritid med 2 dager fri for 1 ekstra helg og 3 dager fri for hver ytterligere helg ut over dette. Denne kompensasjonen kan alternativt gis som betaling på fra kr. 3.500 til kr. 5.000 pr. ekstra helg ut over 16 helger pr. år.
- 3 Respondenten gjenga her følgende tabell fra deltidundersøkelsen i Helse 1:

Tabell 30a: Omfang av ekstraarbeid for deltidansatte ved Helse 1

Ekstra arbeide deltidansatte	Prosent	Antall
Tar ekstravakter i Helse 1	59,80%	747
Tar ekstravakter utenfor Helse 1	7,30%	91
Har fast arbeide utenom Helse 1	9,50%	119
Ønsker høyere stilling og tar ekstravakter i Helse 1	31,69%	396

- 4 Her svarte respondent at 'Turnusarbeid med arbeid hver 3. helg medfører mange deltidstillinger. Antall personer på søndag * 3 er antall personer som må være med på turnusen. Det arbeides aktivt med å redusere uønsket deltid.
- 5 Mer utfyllende svarte respondenten at: 'Vi har som mål å redusere deltid, og har vedtatt at det normalt ikke skal ansettes i stillinger under 50%. For øvrig er målet er flest mulig skal få den stillingsandelen de selv ønsker'.
- 6 Det jobbes med egne retningslinjer i Helse 1 for bruk av fortrinnsrett for deltidansatte hvor både ledere og tillitsvalgte er involvert i arbeidet. Tillitsvalgte er svært opptatt av problemstillingen.
- 7 Mer utfyllende svarte respondenten for Helse 7: «Flere år før denne bestemmelsen ble tatt inn i AML var der en tilsvarende bestemmelse i overenskomstene innenfor vårt virkeområde. Overgangen fra rullerende planer til kalenderplaner har gjort det lettere å kunne tilby økt stillingsstørrelse til ansatte som ønsker. Det er en av begrunnelsene for å bruke denne planleggingsmetodikken i stedet for de tradisjonelle rullerende planene. Etter hvert som denne planleggingsmetodikken tas i bruk ved flere og flere avdelinger har vi derfor klart å redusere antallet ansatte med uønsket deltid».

Rapportserie Rokkansenteret

(ISSN 1503-4844)

Rapportene kan bestilles fra Rokkansenteret, tlf. 55 58 97 10,
e-post: post@rokkkan.uib.no, <http://www.rokkkansenteret.uib.no>

No	2008
1-2008	Hans-Erik Ringkjøb, Jacob Aars og Signy Irene Vabo: <i>Lokalt folkestyre AS. Eierskap og styringsroller i kommunale selskap</i> . Februar 2008.
2-2008	Dag Arne Christensen og Jacob Aars: <i>Valg av ordfører ved supplerende stemmegivning. En empirisk analyse av ordførervalgene i 48 norske kommuner i 2007</i> . Februar 2008.
3-2008	Gry Brandser og Ole Andreas Brekke: <i>Veien mot et Innlandsuniversitet. Om interne utviklingstrekk og eksterne rammebetingelser 2001–2008</i> . Juni 2008
4-2008	Kristin Hope, Hans-Erik Ringkjøb og Lise Hellebø Rykkja: <i>Evaluering av styring og ledelse ved NTNU</i> . August 2008.
5-2008	Tom Christensen: <i>«En felles etat» – en analyse av prosessen som ledet frem til opprettelse av ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV)</i> . August 2008.
6-2008	Dag Wollebæk, Per Selle og Kristin Strømsnes: <i>Endringsprosesser i norsk frivillighet: En kunnskapsoversikt</i> . September 2008.
7-2008	Rune Ervik: <i>Bruk av skift og turnus i ulike virksomheter: En kartlegging</i> . Oktober 2008.

No	2007
1-2007	Hans-Erik Ringkjøb, Bjarne Folkestad, Audun Offerdal og Jacob Aars: <i>Demokrati beile vegen. Gode styringsgrep og metoder for folkevalte</i> . Mai 2007.
2-2007	Astrid Andresen and Tore Grønlie (eds): <i>Transferring Public Health, Medical Knowledge and Science in the 19th and 20th Century</i> . December 2007
3-2007	Knut Grove: <i>Historikarar i nandsona. Historieforskinga ved Rokkansenteret, LOS og SEFOS</i> . Desember 2007.

No	2006
1-2006	Arnhild Taksdal, Jan-Kåre Breivik, Kari Ludvigsen og Bodil Ravneberg: <i>På randen av å bo. Erfart kunnskap om livet og flyttingene mellom psykiatri, rusomsorg, gater, hospitser og egne boliger</i> . Mai 2006.
2-2006	Morten Dyrdal, Per Lægred og Kristin Rubecksen: <i>EU i norsk sentralforvaltning</i> . Oktober 2006.
3-2006	Kaia Christina I. Graham-Haga: <i>Institusjonalisering av forvaltningsrevisjon. En studie av utvikling i policy og praksis hos Riksrevisjonen i perioden 1994–2005</i> . November 2006.

- 4-2006 Astri Andresen, Tore Grønlie og Teemu Ryymin (eds): *Science, Culture, and Politics. European Perspectives on Medicine, Sickness and Health. The Fourth Bergen Workshop of the History of Health and Medicine. Conference Proceedings*. December 2006.
- 5-2006 Camilla H. Glückstad: *Revitalisering av Riksrevisjonen. En prosessstudie av Riksrevisjonens nye rammeverk*. Desember 2006.

No 2005

- 1-2005 Bjørn C. Ekeland, Ingrid Lundeborg og Svein Atle Skålevåg (red.): *Studier av dommen. Konferanserapport*. Mars 2005.
- 2-2005 Stein Kuhnle (ed.): *Social Policy Development in South Eastern Europe: Outside Influences and Domestic Forces*. March 2005.
- 3-2005 Sturle Næss: *Omsorgens vilkår i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene*. Juli 2005.
- 4-2005 Eirinn Larsen: *Invisible Strategies. Gender in French and Norwegian Business Education, 1870–1980*. September 2005.
- 5-2005 Nina Berven: *National Politics and Cross-National Ideas. Welfare, Work and Legitimacy in the United States and Norway*. September 2005.
- 6-2005 Hans K. Mjelva: *Tre storverft i norsk industris finaste stund. Ein komparativ studie av Stord Verft, Rosenberg mek. Verksted og Fredrikstad mek. Verksted 1960–1980*. November 2005.
- 7-2005 Rune Ervik: *Active Ageing and the Norwegian Pension System*. December 2005.
- 8-2005 Even Nilssen: *Fag, rett og politikk. Rettsutforming angående bruk av tvang overfor voksne rusmiddelmissbrukere og psykisk utviklingshemmede i de skandinaviske landenes sosialrett*. Desember 2005.
- 9-2005 Arne Ramslien: *Fra ritual til verktøy. Mål- og resultatstyring av Utlendingsdirektoratet 1998–2003*. Desember 2005.
- 10-2005 Astri Andresen, Kari Tove Elvbakken and Tore Grønlie (eds): *Politics of Prevention, Health Propaganda, and the Organisation of Hospitals 1800–2000. Conference Proceedings*. December 2005.
- 11-2005 Even Nilssen: *Fag, rett og politikk. Rettsutforming angående bruk av tvang overfor voksne rusmiddelmissbrukere og psykisk utviklingshemmede i de skandinaviske landenes sosialrett*. Desember 2005.
- 12-2005 Kirsti Malterud og Kari Tove Elvbakken: *Sunnhet og sykdom i kulturelt perspektiv. Bidrag fra Helsekameratenes avslutningsseminar*. Desember 2005.

No 2004

- 1-2004 Astri Andresen, Kari Tove Elvbakken and William H. Hubbard (eds): *Public Health and Preventive Medicine 1700 – 2000. Knowledge, Co-operation, and Conflict*. March 2004.
- 2-2004 Anne Lise Fimreite, Yngve Flo, Tommy Tranvik og Jacob Aars: *Tillit mellom forvaltningsnivåene – sentrale aktørers oppfatninger av og holdninger til kommunene*. Juni 2004.

- 3-2004 Rune Hallingstad: Regional styring i lys av foretaksorganiseringen. *En sammenlignende studie av Helse Vest-Norge RHF og Helse Midt-Norge RHF*. September 2004. ATM.
- 4-2004 Håkon Høst: *Kontinuitet og endring i pleie- og omsorgsutdanningene. En studie av utviklingen innenfor utdanningene til hjelpepleier og omsorgsarbeider*. Oktober 2004.
- 5-2004 Sturla Herfindal: *Veien frem til sykehusreformen – En studie av beslutningsprosessen bak lov om helseforetak*. November 2004.
- 6-2004 Astri Andresen, Tore Grønlie and Svein Atle Skålevåg (eds): *Hospitals, Patients and Medicine 1800–2000. Conference Proceedings*. November 2004.
- 7-2004 Stig Hellenen: *Kontrollør eller veileder? En studie av policyendring i Arbeidstilsynet 1989–2002*. November 2004.
- 8-2004 Dag Arne Christensen, Tor Midtbø, Hans-Erik Ringkjøb, Lars Svåsand og Jacob Aars: *Ny personvalgordning og hva så? En analyse av kommune- og fylkestingsvalget i 2003*. Desember 2004.

No

2003

-
- 1-2003 Sturle Næss: *Ikke helt etter planen. Dokumentasjonsrapport om hjelpetrengende eldres erfaringer før og etter Handlingsplan for eldreomsorgen*. Mars 2003.
- 2-3003 Kim Ove Hommen: *Tilsynsroller i Staten. En studie av Luftfartstilsynet og Statens Jernbanetilsyn*. Mars 2003.
- 3-2003 Stein Kuhnle and Dzermal Sokolovic: *The Balkans: Searching for Solutions*. March 2003.
- 4-2003 Anne Lise Fimreite (red.): *Styringssystem i storby. Evaluering av styringssystemet i Bergen kommune*. April 2003.
- 5-2003 Ingrid Helgøy og Bodil Ravneberg: *Byråkrat, sosialarbeider eller innovator? Organiserings betydning for utvikling av yrkesroller i sosialtjenesten*. Mai 2003.
- 6-2003 Anne Homme: *Skolen som styringsarena? Lokalt handlingsrom og gjennomføringen av Reform 97*. Mai 2003.
- 7-2003 Dag Stenvoll: *Politisk argumentasjon. En analyse av norske stortingsdebatter om seksualitet og reproduksjon 1945–2001*. Juni 2003.
- 8-2003 Anne Lise Fimreite: *Der hvor intet er, har selv keiseren tapt sin rett! Om lokalt folkestyre og rettigheter*. Juni 2003.
- 9-2003 Sturle Næss: *I tøffeste laget? Dokumentasjonsrapport om arbeids situasjonen til ansatte i pleie- og omsorgstjenesten*. Juni 2003.
- 10-2003 Sven Atle Skålevåg: *Fra normalitetens historie. Sinnsykdrom 1870–1920*. Juli 2003 .
- 11-2003 Simon Neby: *Interessekonflikt, kommunikasjonssvikt og kulturkollisjon. En studie av fusjonen mellom Telia og Telenor*. Juli 2003.
- 12-2003 Birte Bjørkelo: *The Power of Learning in the Global Age – The World Bank and Environmental NGOs*. October 2003. The Globalization Program.
- 13-2003 Ingrid Hagen: *Global konkurranse og lokal fleksibilitet. Omstillinger og fleksibilitetsstrategier i en norsk elektronikkbedrift*. Oktober 2003. Globaliseringsprogrammet.
- 14-2003 Mariann Moberg: *Engasjement og trygghet i et mer globalisert arbeidsliv. En studie av endringsprosesser i et multinasjonalt konsern i lys av trekk ved den nye kapitalismens ånd*. Oktober 2003. Globaliseringsprogrammet.

- 15-2003 Harald Grimen and Kari Tove Elvbakken (eds): *Cultural Perspectives on Risk, Preventive Medicine and Health Promotion*. October 2003.
- 16-2003 Synnøve Serigstad: Samordning og samfunnstryggleik. *Ein studie av omorganiseringa av den sentrale tryggleiks- og beredskapsforvaltninga i Noreg i perioden 1999–2002*. Desember 2003.
- 17-2003 Kurt Brekke, Astrid Grasdal, Tor Helge Holmås, Frode Steen og Kjell Sunnevåg: *Evaluering av ny apoteklov og indeksprissystemet*. Desember 2003. HEB.

No

2002

- 1-2002 Agnete Vabø: *Mytedannelser i endringsprosesser i akademiske institusjoner*. November 2002.
- 2-2002 Svanaug Fjær og Liv Johanne Syltevik: *Omsorg, tid og penger for likestillingens frontløpere. Sluttrapport fra evalueringen av reformen for enslige forsørgere*. November 2002.
- 3-2002 Hege Søreng: *Revitalisering av Stortingets kontrollaktivitet? En studie av oppmerksomhet i Stortinget mot kontroll med forvaltningen 1989–1999*. Desember 2002.

Bruk av skift og turnus i ulike virksomheter: En kartlegging

Helkontinuerlige skiftarbeidere har i dag en ukentlig arbeidstid på 33,6 timer, mens de som går i turnus arbeider 35,5 timer ukentlig. Arbeidstakerorganisasjonene har i lengre tid gått inn for at arbeidstiden til de som går turnus skal likestilles med helkontinuerlig skiftarbeid. Regjeringen oppnevnte 16. november 2007, et ekspertutvalg som skulle utrede spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider skift og turnus.

I forbindelse med utvalgets arbeid ble det utført en feltundersøkelse som skulle kartlegge bruk, omfang og konsekvenser av skift- og turnusordninger i en del utvalgte virksomheter. Denne rapporten presenterer resultatene fra feltundersøkelsen.

Rapporten gir en detaljert beskrivelse av fordelingen av den ubekvemme arbeidstiden (natt, søndag og kveldsarbeid) på årsbasis for ulike virksomheter. Videre belyses bruk av deltid og rapporten redegjør også for hvordan virksomheten vurderer konsekvenser av en reform der tredelt turnus skal likestilles med helkontinuerlig skiftarbeid, slik at arbeidstakere i tredelt turnus får den samme arbeidstidsreduksjon som de som arbeider helkontinuerlig skiftarbeid.

ISBN 978-82-8095-059-8

ISSN 1503-4844