

Heidi Nicolaisen og Dag Olberg

Avtalt tid?

Informantintervjuer og avtaletekster

Heidi Nicolaisen og Dag Olberg

Avtalt tid?

Informantintervjuer og avtaletekster

© Forskningsstiftelsen Fafo 2002
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning og oppsummering	6
1.1 Bakgrunn	11
1.2 Problemstillinger, opplegg, datamateriale	13
2 Arbeidstidsbestemmelsene og tariffavtalene	15
3 Press på normalarbeidsdagen	17
4 Feriebilaget 2000 om fleksibilitet	20
4.1 Hva skjedde?	20
4.2 Mulige forklaringer – vurderinger i forbundene	21
5 Arbeidstidstema – variasjon og likhet mellom forbundene	23
6 Tendenser og problemstillinger	25
7 Informantintervjuer og avtaletekster	28
7.1 Arbeiderbevegelsens Presseforbund – APF	28
7.2 EL & IT forbundet	30
7.3 Fellesforbundet – FF	34
7.4 Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere – FO	37
7.5 Forbundet for Ledelse og Teknikk – FLT	39
7.6 Handel og Kontor i Norge – HK	42
7.7 Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet – HRAF	46
7.8 Musikernes fellesorganisasjon – MFO	48
7.9 Norsk Offisersforbund – NOF	51
7.10 Norsk Arbeidsmandsforbund – NAF	53
7.11 Norsk Fengels- og Friomsorgsforbund – NFF	57
7.12 Norsk Grafisk Forbund – NGF	59
7.13 Norsk Jernbaneforbund – NJF	61
7.14 Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund – NKIF	64
7.15 Norsk Kommuneforbund – NKF	67
7.16 Norsk Lokomotivmannsforbund – N.L.F	70
7.17 Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeidforbund – NNN	72
7.18 Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund – NOPEF	75
7.19 Norsk Post og Kommunikasjonsforbund	78

7.20 Norsk Sjømannsforbund – NSF	80
7.21 Norsk Tjenestemannslag – NTL	82
7.22 Norsk Transportarbeiderforbund – NTF	85
7.23 Norsk Treindustriarbeiderforbund – NTAF	88
7.24 Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon – NISO	90
7.25 Skolenes Landsforbund – SL	91
Vedlegg I Statistikkillustrasjoner - utvalg	95
Vedlegg II Kunnskap om arbeidstidsfeltet – et utvalg	101
Litteratur	127
Det strategiske instituttprogrammet på Fafo	131

Forord

I tråd med omleggingen av forskningspolitikken i Norge er det uttrykt ønske om at de frittstående forskningsinstituttene utvikler strategiske instituttprogrammer (SIP). Disse instituttprogrammene skal ha et langsiktig perspektiv, og videreutvikle instituttene basiskompetanse. Forskningsstiftelsen Fafo har utviklet et omfattende instituttprogram med flere delområder. «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996 med finansiering fra Kommunaldepartementet. Arbeidet med «Globalisering, regionalisering og faglig organisering» ble påbegynt i 2001, finansiert av Norges forskningsråd, Nordisk Ministerråd (NOS) og flere nordiske organisasjoner. «Avtaleforhold, medlemsutvikling og organisasjonsendringer» er finansiert med støtte fra LO. Dette delprogrammet ble startet i 1999 og omhandlet i 2001 grenseflater mellom endringer i bedrifts- og arbeidsorganisering på den ene siden, og endringer i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisering på den andre. Rapportering skjer i form av relativt korte og saksavgrensede notater. Disse skal dels bidra med dokumentasjon innen felter som er sentrale i det strategiske instituttprogrammet, dels videreføre analysearbeidet i tilknytning til tariffarkivet Fafo bygger opp, og dels legge grunnlag for mer omfattende analyser. Tidligere notater fra delprogrammet har omhandlet organisasjoner og avtaleforhold innen IKT-sektoren, fagorganiserte uten tariffavtale, sammenhenger mellom nye driftsformer og interesseorganisering på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, samt mekanismer i forbindelse med skifte av tariffområder.

Det foreliggende notatet sammenfatter resultater fra et forprosjekt om arbeidstidsbestemmelser i tariffavtalene. Denne delen av prosjektet bygger i hovedsak på informantintervjuer og dokumentanalyse, dels også på tilgjengelig statistikk.

Oslo, juni 2002

Heidi Nicolaisen og Dag Olberg

1 Innledning og oppsummering

Dette notatet handler om tariffavtalenes rolle i en situasjon der mange peker på press henimot mer fleksibilitet når det gjelder arbeidstid og større grad av desentralisering når det gjelder avtaler og partsforhold.

Notatet er en del av forprosjektet «Avtalt tid?», som har vært finansiert av LO. I dette notatet konsentrerer vi oss om forbundene sentralt og om de sentrale tariffavtalene. Videre har vi samlet inn foreliggende dokumentasjon på arbeidstidsområdet (noen illustrasjoner finnes i vedlegg I).

Spørsmålene vi stiller er:

- 1) Hva slags vurderinger og erfaringer har man på sentralt hold i forbundene når det gjelder arbeidstidsområdet?
- 2) Hva kjennetegner arbeidstidskapitlene i de sentrale tariffavtalene?
- 3) Hensikten med forprosjektet har også vært å identifisere innretning for videre arbeid med problemstillinger knyttet til arbeidstid.

Endringene i arbeidslivets organisering – blant annet kjennetegnet ved økt grad av desentralisering, nye produksjonsformer og ledelsesstrategier, endringer i grenseflatene mellom arbeid, fritid og familieliv – bidrar til at spørsmål om arbeidstid vil stå sentralt for arbeidstakerne og organisasjonene i det moderne arbeidslivet. Vi peker på følgende vinklinger for videre oppfølging av «Avtalt tid?»:

- a) Arbeidstidsfleksibilitet på arbeidstakernes premisser
- b) Lokale arbeidstidsordninger – forhandlingsspill og bytteforhold
- c) Arbeidstid og sosial tid

For oversiktens skyld har vi tredelt forslaget til oppfølging, men understreker at delene henger sammen og utgjør en helhetlig tematikk.

Det gikk frem av intervjurundene at forbundene forholdt seg til lokale ordninger på forskjellig vis. I noen forbund ble det pekt på at lokale arbeidstidsordninger var del av lokale særavtaler. Man regnet med at disse enten fulgte overenskomsten eller at betingelsene i slike særavtaler var bedre enn overenskomsten. Dette kunne også gjelde lokale avtaler om kompensasjon. Når bedriftene måtte ha ferdig en leveranse til et kritisk tidspunkt, eller når dagbøtene snart begynte å løpe, hadde man erfaring for at oppfinnsomheten lokalt kunne være stor – både i forhold til arbeidstidsordninger og spørsmål om kompensasjon. I andre forbund vurderte man det oftere slik at lokale ordninger som avvek fra tariffavtalene resulterte i dårligere betingelser for de ansatte. Dette kunne gjelde tariffområder innen privat tjenesteyting og kommunal virksomhet. Figur 1 illustrerer noen ulike konstellasjoner og antyder forsøksvis noen utfall:

Figur 1 Eksempler på avtaler og ordninger

		Avvikende ordninger lokalt iht til sentral avtale?	
		Nei	Ja
Vurderes avvikende ordninger som felles beste lokalt/evt bedre enn den sentrale avtalens bestemmelser?	Nei	NJF? NKF? NNN?	HK? HRAF? NKF?
	Ja		FF? FLT? NOPEF?

Fleksibilitet når det gjelder arbeidstid dreier seg om forskjellige ting. Samlet sett ga informantintervjuene et tvetydig bilde. Langt de fleste informantene i forbundene sentralt pekte på press mot arbeidstidsbestemmelsene i tariffavtalene. Samtidig ble forbundene sentralt i svært liten grad involvert når det gjaldt godkjenning av lokale forsøksordninger etter Feriebilaget om fleksibilitet 2000 (jf. avsnitt 4 nedenfor). I noen avtaler er dette bilaget nå tatt inn som fast tekst i avtalenes arbeidstidskapitler. Inntrykket er også at det finnes ganske stor variasjon mellom forbundene når det gjelder forholdet mellom sentralt og lokalt nivå i arbeidstidspolitikken.

Arbeidstidsfleksibilitet – design og konsekvenser i fire tariffområder

Informantintervjuer og foreliggende dokumentasjon har vist at det lokalt i bedriftene og til dels på sentralt nivå er laget ordninger som skal imøtegå begge parter behov for fleksibilitet. Disse ordningene er ikke systematisk undersøkt. I forprosjektet har vi kommentert enkelte lokale ordninger og ulike problemstillinger knyttet til forskjeller mellom privat og offentlig sektor og forskjeller i arbeidsmarkedssituasjon. For å bringe frem ny kunnskap om arbeidstidsfleksibilitet er det nødvendig å undersøke nærmere hvordan ordningene fungerer. Et utvalg lokale fleksible arbeidstidsordninger kan undersøkes ut fra følgende hoveddimensjoner: Konsekvenser for arbeidstakers arbeidsliv, konsekvenser for arbeidstakers privatliv, og konsekvenser for bedriften.

Videreføring kan gå ut på å analysere et utvalg generelle/prinsipielle tema og problemstillinger via caseundersøkelser og ved annet tilgjengelig materiale, som arbeidsmarkeds- og levekårsstatistikk. Aktuelle tema er:

Fleksibilitet på arbeidstakers premisser

Partene i arbeidslivet er svært opptatt av fleksibilitet. Lenge var det bare arbeidsgiverparten som brukte ordet fleksibilitet, mens arbeidstakerparten ofte ble forstått som motstandere av fleksibilitet. Etter hvert har bruken av begrepet blitt mer nyansert, og begge parter har begynt å snakke om ulike former for fleksibilitet, deriblant fleksibilitet på arbeidstakernes premisser.

Nye undersøkelser om arbeidstakeres arbeidstidspreferanser har vist at det tidsgodet flest ønsker seg, er muligheten til å opparbeide seg fridager (Opinion 1998, Barth og Torp 2001). Dette omtales også som blokkfritid. Autonomi og selvbestemmelse er også begreper som

knyttet til den moderne arbeidstaker. Der begge parter ønsker endringer, er det grunnlag for å finne nye løsninger.

Utgangspunktet for arbeidstidsfleksibilitet bør være at partene finner frem til en vinn-vinn-situasjon. Hva som i hvert enkelt tilfelle er en slik situasjon vil variere i ulike virksomheter, sektorer og mellom ulike typer arbeidstakere (livsfase, utdanning m.m.) For å få et bilde av hvordan variasjonen på dette området er strukturert, må vi vurdere konsekvensene av tidsfleksibilitet både for arbeidstakerne og for virksomhetene.

- 1) Hvilke konsekvenser har arbeidstidsfleksibiliteten for arbeidstakers arbeidsliv (oppgaver, tilfredshet med gjennomføring, organisering av tid på jobb)?
- 2) Hvilke konsekvenser har arbeidstidsfleksibiliteten for arbeidstakers privatliv (ivaretagelse av omsorgsforpliktelser og annen sosial utfoldelse)?
- 3) Hvilke konsekvenser har arbeidstidsfleksibiliteten for virksomhetene (produktivitet, belastning med å administrere ordningen)?

Lokale arbeidstidsordninger – forhandlingsspill og bytter

Viktige spørsmål er offensive og defensive forhandlinger om arbeidstid (produktmarked/ lokalt arbeidsmarked), holdninger til fleksibilitet og kompensasjon (tid versus penger), konkurranse mellom forskjellige arbeidstakerorganisasjoner, forholdet mellom sentrale avtaletekster og lokale ordninger. Alle disse forholdene, og flere til, kan ligge til grunn for at partene lokalt gjør bytter om arbeidstid. Nedenfor beskriver vi noen eksempler på slike bytter. Eksemplene fra næringsmiddelindustrien illustrerer bytter som kom i stand på grunn av en vanskelig markedssituasjon og er for arbeidstakerne i så måte et defensivt bytte. Her avtalte man ordninger som isolert sett var dårligere enn de man hadde, men som ble vurdert som bedre enn å bli permittert.

Fra Posten og legemiddelindustrien viser vi eksempler som av forbundene blir karakterisert i større grad som vinn-vinn-bytteforhold. Her har man laget lokale ordninger som vurderes som bedre enn de sentrale både for arbeidstakerne og for virksomhetene.

Mens byttene som hittil er nevnt springer ut av velkjente motiver, finnes også eksempler på spesielle arbeidstidsordninger som springer ut av andre forhold enn en vanskelig markedssituasjon (næringsmiddelindustrien), varierende etterspørsel gjennom dagen (Posten), arbeidstakernes ulike fritidspreferanser (legemiddelindustrien). Både Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere og Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund rapporterer at arbeidstidsordningene for enkelte av deres medlemsgrupper tillater lengre arbeidsøkter. Forbundene forklarer dette med at medlemmene ønsker lange økter av faglige hensyn. I institusjonsarbeid opplever arbeidstakerne at de må ha lange økter for å gjøre en faglig forsvarlig og tilfredsstillende innsats.

I oljesektoren har de som jobber offshore lenge hatt lange arbeidsøkter og blokkfritid. Nå har også grupper som arbeider på land fått adgang til tilsvarende ordninger. Her forklares arbeidstakernes motiver med stor avstand mellom hjem og arbeidssted og at en mer ordinær arbeidstidsordning ville medføre at de måtte bo på brakker eller liknende.

Vi ser at årsaken til at arbeidstakerne inngår lokale bytter varierer mye.

Likevel forventer vi å kunne utlede mer *generell kunnskap* i den videreføringen som beskrives her, da det innbyrdes i det ulike sektorer vil være stor grad av sammenliknbare forhold.

Arbeidstid og sosial tid

I arbeidslivet er det en økende tendens til at man skiller mindre skarpt mellom arbeidstid og fritid. De ulike tidssfærene flyter mer over i hverandre som følge av hjemmekontor og andre fleksible ordninger som tillater at flere grupper arbeidstakere organiserer tiden sin mer individuelt. Ellingsæter (2001) diskuterer fremveksten av det hun kaller et postindustrielt tidsregime i Norge. Det tidligere tidsregimet, det industrielle, var kjennetegnet av en mannlig forsørgernorm, en norm om heltidsarbeid og kontinuerlig yrkesløp, standardisert arbeidstid og preferanser for penger fremfor tid. Og kanskje det viktigste av alle: lønnsarbeidets rang over andre livsarenaer, nedfelt i den hegemoniske arbeidsetikken. Den fremvoksende post-industrielle økonomien har svekket noen av prinsippene som lå i det industrielle tidsregimet. Både det organisatoriske og det kulturelle aspektet ved serviceøkonomien er annerledes enn i industrisamfunnets. Konkret gir dette seg utslag i et behov for økte muligheter for å velge individuell livsstil (Ellingsæter 2001).

Våre spørsmål blir derfor: Hvordan ønsker arbeidstakere å organisere arbeidstid og fritid, og hvilke løsninger er i bruk i dag? Hvordan varierer ønskene og de faktiske løsningene i ulike livsfaser og i ulike sektorer?

Kartlegging og sammenliknende diskusjon av lokale arbeidstidsordninger vil dreie seg om type ordninger (gjennomsnittsberegning, tidskonto, o.a.), bakgrunn (arbeidsgiver – arbeidstaker), grad av formalisering, kompensasjonsformer, tillitsvalgtes rolle, forholdet mellom lokale ordninger og sentrale tariffavtaler, m.m.

Temaene og problemstillingene som er nevnt vil være relevante for alle sektorer i arbeidslivet. Disse kjennetegnes imidlertid av grunnleggende forskjeller som springer ut av ulike oppgaver, ulike grader av kvalifisert arbeidskraft, ulik grad av teknologianvendelse, ulike kapitallogikker m.m. Det er derfor rimelig å anta at arbeidstidsfleksibiliteten er designet på svært ulike måter i de ulike sektorene. Muligheten for selvbestemmelse og fleksibilitet vil være annerledes i en industribedrift som har skiftordning enn ved et offentlig kontor med ordinær dagtidsordning. Derfor er det viktig å stille spørsmål om hvordan arbeidstidsfleksibiliteten designes i ulike sektorer/næringer, og hvilke konsekvenser ordningene har langs ulike dimensjoner.

Vi tror det er mer nyttig med en bred belysning knyttet til et fåtall typiske caser enn en gjennomgang av en lang rekke lokale ordninger. Utvalget bør likevel dekke utvalgte tariffområder innen

- privat industri
- privat service
- statlig virksomhet
- kommunal virksomhet

Noen eksempler på arbeidstidsfleksibilitet

Privat tjenesteyting – sesongsvingninger og gjennomsnittsberegning

Forholdet mellom fleksibilitet på arbeidstakers premisser og fleksibilitet på bedriftens premisser er interessant i en rekke ulike bransjer og virksomheter. Innen privat tjenesteyting finnes bedrifter med store sesongsvingninger. Det gjelder for eksempel gartnerier og planteutsalg. Gartnerikjeden Plantasjen har i flere av utsalgsstedene en ordning med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Næringsmiddelindustrien – arbeidstid og konjunktursvingninger, defensive og offensive ordninger?

Hva betyr den lokale arbeidsmarkedssituasjonen når det gjelder innføring av alternative ordninger? Vår hypotese er at noen ordninger er defensive i den forstand at de ansatte opplever at de har få valgmuligheter og lite forhandlingsrom. Andre ordninger kan være mer offensive. Noen ordninger får mye omtale når de er nye. Vi er interessert i bakgrunnen for at ordningene ble etablert, hva slags erfaringer de ansatte og de lokale parter har. I dette forprosjektet har vi sett på to eksempler i næringsmiddelindustrien. Ved Fellesslakteriet i Sarpsborg gikk de ansatte inn for ordninger som var dårligere enn tariffavtalebestemmelsene for de ansatte for å unngå permitteringer i en vanskelig periode. Avtalen brukes nå bare på arbeidstakers initiativ og i liten grad. Ved Gilde Stavanger har de ansatte etter det de tillitsvalgte opplyser den beste fleksitidsavtalen i NNN-området. Dette er en ordning med timebank, der de ansatte selv kan bestemme hvor mye som skal inn på konto, og overtidstillegg utbetales.

Offentlig sektor – selvbestemmelse og arbeidstid

Mulighet til selv å kunne disponere arbeidstiden ses på som et gode. I Staten er det laget en sentral særavtale om fleksitid. Det finnes en liknende avtale for kommunene. I begge disse avtalene er det anledning til å arbeide opp plusstimer som så kan avspaseres. Flere forbund rapporterer at de har medlemmer som opparbeider en betydelig andel plusstimer som de aldri har tid til å avspasere. De får heller ikke overtidspålagt. Forbund som nevner dette er Norsk Kommuneforbund (NKF), Fellesorganisasjonen (FO) og Norsk Tjenestemannslag (NTL). Imidlertid er det ulike årsaker til at arbeidstakerne arbeider mer enn de skal og mer enn de får betalt/avspasering for. Noen drives av et klientpress. Dette gjelder særlig sosionomer og saksbehandlere i aetat. Disse arbeidstakerne blir faglig engasjert i skjebnene til sine klienter og legger derfor inn ekstra innsats, slik at ventetiden for den enkelte klient blir kortere eller at forberedelsene i en barnevernssak som skal opp i retten blir så gode som mulig, og liknende. En annen type arbeidstakere i det offentlige som har en tendens til å opparbeide seg flere hundre plusstimer per år er forskere og utredere. Forbundene forteller at denne typen ansatte ofte har en egeninteresse av å arbeide mye og at de ønsker færrest mulig tariffbestemmelser som begrenser muligheten til å arbeide. På den annen side oppstår ofte misnøye når de ansatte ikke finner tid til å avspasere, ikke får overtidspålagt og heller ikke får noen nytte av alle plusstimene dersom de skal bytte jobb.

Offentlig sektor – Posten

Posten har laget en arbeidstidsavtale som brukes på de fleste postkontorer av en viss størrelse. Hensikten med avtalen er at kontorets bemanning skal avpasses travle og mindre travle perioder på kontoret. Disse periodene er forutsigbare. Ansatte og ledelse planlegger sammen. Ansatte skal få oppfylt en bestemt prosent av arbeidstiden etter egne ønsker. De har også en viss vetoandel. Postkom legger dette frem som en vinn-vinn-ordning. De ansatte kan i større grad bestemme når de skal jobbe og slipper ubehaget med å være underbemannet i travle perioder. Arbeidsgiver har mer riktig bemanning, bedre utnytting av ressursene og sannsynligvis mer fornøyde kunder enn da det var jevn bemanning kombinert med varierende etterspørsel.

Arbeidstidsfleksibilitet i en toskiftbedrift

Bedriften Amersham (tidl. Nycomed) i Lindesnes kjører toskiftordning. Ansatte på toskiftordning jobber vanligvis en uke formiddag, en uke ettermiddag og så videre. Her fikk de ansatte ønske seg fast arbeidstid. Femti prosent ville ha fast formiddag, den andre halvparten ville ha fast ettermiddag. De innførte ordningen, men det ble pekt på at den er mer krevende for personalkontoret – noe som ofte er årsaken til at den ikke innføres andre steder.

Blokkfritid – nordsjøordninger på land?

Meningsmålinger viser at mange ansatte foretrekker blokkfritid. De som jobber offshore i oljesektoren har lenge arbeidet lange økter som så blir avløst av lange friperioder. Nå har partene forhandlet frem muligheten til å innføre en slik ordning også for de som jobber på land. Denne ordningen kom i stand i tariffoppgjøret 2002 og ble først utprøvd som forsøksordning. Bakgrunnen for at forsøksordningen ble etablert er at mange arbeidsoppgaver i denne sektoren er flyttet på land som følge av teknologisk utvikling, noe som gjør det mulig «å styre Nordsjøen fra land». Mange arbeidstakere er derfor flyttet fra plattformene til kontorer i Stavanger. Imidlertid er de ofte bosatt i andre deler av landet, og de ønsket å beholde sin gamle arbeidstidsordning, da denne gir en mer tilfredsstillende kombinasjon av arbeidsliv og privatliv den lange reiseveien tatt i betraktning.

1.1 Bakgrunn

Nedenfor følger en kort presentasjon av bakgrunnen for prosjektet, deretter et avsnitt om opplegget og datamaterialet i forprosjektet. De videre kapitlene diskuterer informantintervjuene i forbundene sentralt. Vi kommenterer også kjennetegn ved tariffavtalene. Her går vi gjennom dette materialet «på tvers», vi ser på likhetstrekk og variasjoner. Oppsummering for hvert enkelte forbund og gjennomgang av arbeidstidskapitlene i et utvalg sentrale tariffavtaler følger i de senere kapitlene.

Det er nå om lag 15 år siden den siste store arbeidstidsundersøkelsen ble gjennomført i Norge (presentert i Arbeidstidsutvalgets utredning, NOU 1987 9a, b). Siden den gang er det skjedd en rekke endringer som gjør at spørsmål om arbeidstid og arbeidstidspolitik er

blitt mer sentrale, også når det gjelder forholdet mellom tariffpartene. Dette er endringer innen flere områder, blant annet knyttet til:

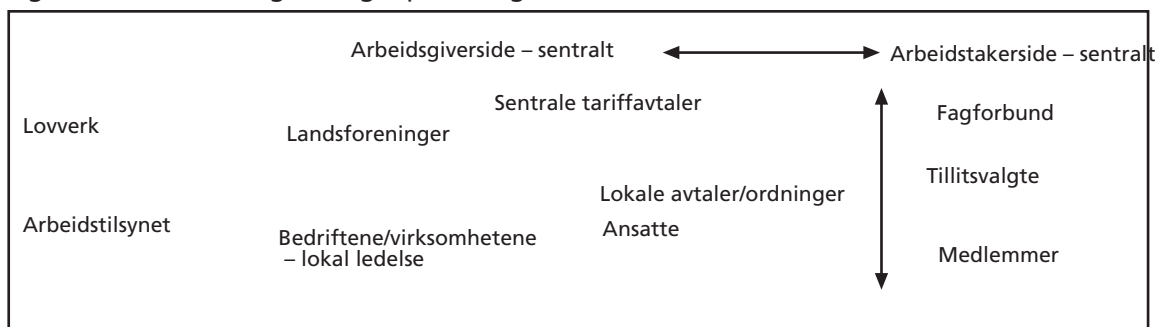
- nye produksjonsformer, med tettere integrering, som just-in-time
- endringer i forholdet mellom arbeidstid og fritid/sosial tid
- nye forsørgerroller og familiemønstre
- arbeidstidens lengde og plassering
- arbeidstid og kompensasjon, strid om fleksibilitetens pris
- arbeidstid og makt, hvem fastsetter arbeidstidens lengde og plassering
- intensivering av arbeidstiden, stress og arbeidsmiljø
- arbeidstid og regulering
- sentrale avtaler og lokal praksis
- nye ledelsesstrategier
- endringer i partsforhold og lokalt utviklingsarbeid
- kollektive og individuelle strategier

Vi går ikke nærmere inn på disse endringene i dette notatet. Likevel kan vi peke på at mens kampen om normalarbeidsdagen sto sentralt i perioden fagbevegelsen vokste frem, mener mange at trendene nå går mot nye former for oppsplitting, differensiering og individualisering.

Til grunn for forprosjektet ligger flere observasjoner som kan tyde på at på den ene siden blir spørsmål om arbeidstidens organisering stadig viktigere, og – på den andre siden – at det generelt stilles spørsmål om fagbevegelsens rolle når det gjelder regulering av arbeidstid, dessuten at forbundene kan bli satt under sterkere press. Diskusjoner og forhandlinger om fleksibel arbeidstid, rammer for normalarbeidsdagen, spørsmål om kompensasjon for ubekvem arbeidstid, m.m., har vært gjengangere i tariffoppgjørene på 1990-tallet. Det samme var tilfellet under tariffoppgjørene i 2000 og i 2002. De sentrale forhandlingene har likevel ikke ført til store endringer når det gjelder avtaleregulering og fleksibel arbeidstid.

Arbeidstidsfeltet er omfattende, med ulike aktører og interesser på forskjellige nivåer, som skissert i figur 2.

Figur 2 Arbeidstidsregulering – parter og nivåer



I denne studien har vi tatt for oss et utsnitt. Vi har sett på et utvalg sentrale tariffavtaler og intervjuet på sentralt hold i LO-forbundene.

Oversikt over forbund og avtaler i forprosjektet

Arbeiderbevegelsens Presseforbund (APF)	Journalistavtalen
EL & IT forbundet	Landsoverenskomsten for elektrofagene
Fellesforbundet	Verkstedoverenskomsten Overenskomst for Byggeindustri
Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere (FO)	Avtale om bruk av fleksitid i Oslo Kommune
Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT)	Overenskomst for arbeidsledere, Overenskomst for tekniske funksjonærer
Handel og Kontor i Norge (HK)	Landsoverenskomsten, Standardoverenskomsten
Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF)	Riksavtalen
Musikernes fellesorganisasjon (MFO)	Orkesteroverenskomsten
Norges Offisersforbund (NOF)	Arbeidstidsavtale for militære arbeidstakere
Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF)	Overenskomst for private anlegg Overenskomst for renholdsbedrifter
Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund (NFF)	Arbeidstidsreglement for tjenestemenn i fengselsvesenet
Norsk Grafisk Forbund Medi@forbundet (NGF)	Aviser og avistrykkerier
Norsk Jernbaneforbund (NJF)	Særavtale om arbeidstid Særavtale for Nettbuss
Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF)	Den elektrokjemiske industri
Norsk Kommuneforbund (NKF)	Hovedtariffavtalen mellom NKF og KS
Norsk Lokomotivmannsforbund (N.L.F.)	Særavtale om arbeidstiden for lokomotivpersonale
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (N.N.N.)	Kjøttindustrien Bryggerier og Mineralvannsfabrikker
Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF)	Oljeservicebedrifter
Norsk Post og Kommunikasjonsforbund	Rammeavtale for fleksibel vaktplanlegging mellom Postkom og Posten Konsument.
Norsk Sjømannsforbund (NSF)	Innenriksfarten
Norsk Tjenestemannslag (NTL)	Hovedtariffavtale i Staten
Norsk Transportarbeiderforbund (NTF)	Overenskomst for transportselskaper i Norge
Norsk Treindustriarbeiderforbund (N.T.A.F.)	Møbel, interiør, trevarebransjen
Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon (NISO)	Fotballoverenskomsten
Skolenes Landsforbund (SI)	Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i skoleverket

1.2 Problemstillinger, opplegg, datamateriale

En del av undersøkelsen gjaldt tariffavtalene. Her stilte vi spørsmål om hva slags plass arbeidstidsbestemmelsene har i avtalene, om hvordan arbeidstidskapitlene er bygget opp, om hvor omfattende de er, dominerende arbeidstidsordning(er) i forbundet, lokale avvik fra sentrale avtaler, forbundets kjennskap til avvik/rapporteringsrutiner til forbundet, 2000-

bilagets effekter, hvorvidt det ble drevet forsøksordninger med arbeidstid og medlemmenes preferanser i forhold til arbeidstid. Vi forsøkte også generelt å danne oss et bilde av hvorvidt arbeidstid var et viktig tema i det enkelte forbund.

Avtaletekster

De fleste forbundene er part i en rekke tariffavtaler. Vi har gjort et utvalg, men har sett på sentrale avtaler i alle LO-forbundene. I noen forbund med forholdsvis ulike avtaleområder har vi lagt til grunn to sentrale avtaler, som i Handel og Kontor (butikkansatte og funksjonærer) og Norsk Arbeidsmandsforbund (anleggsarbeid og renhold). Avtalene vi undersøkte var avtalene som gjaldt i tariffperioden 2000–2002.

Informantintervjuer

I intervjuene stilte vi spørsmål om hvordan man på sentralt hold i forbundene vurderte at arbeidstidskapitlene i tariffavtalene fungerte, videre mer generelt om erfaringer og vurderinger når det gjaldt arbeidstidspolitikken.

Vi stilte spørsmål om hvorvidt man i forbundene sentralt opplevde press mot arbeidstidsbestemmelsene i avtalene, eventuelt hva slags type press, etc.

Alle forbundene med avtaler innenfor NHO-området fikk spørsmål om hva som hadde skjedd i forbindelse med at et eget bilag om ferie og fleksibilitet ble tatt inn i alle NHO-avtalene som et resultat av tariffoppgjøret 2000. Denne bilagsteksten stadfester blant annet at man lokalt kan søke om godkjenning fra sentralt hold til å gjennomføre arbeidstidsordninger som er annerledes enn bestemmelsene i tariffavtalene. Vi var interessert i hva slags, og hvor mange, henvendelser man fikk til behandling sentralt i forbundene (jf. kap. 4).

Statistikk og annen dokumentasjon

Som en del av forprosjektet var vi interessert i kunnskapsstatus på arbeidstidsområdet. Her har arbeidet dreid seg om litteratursøk og innhenting av foreliggende dokumentasjon. Data sett som peker seg ut som nyttige er SSBs «Levekår 2000», likedan «Arbeidstidsordninger – Landsomfattende undersøkelse blant yrkesaktive» (NHO-Opinion 1998).¹

Dette materialet vil inngå i en eventuell videreføring av prosjektet. Vi presenterer likevel noen utdrag som vedlegg i dette notatet fra forprosjektet. Nedenfor argumenterer vi også for at dette materialet er nyttig for å belyse problemstillinger knyttet til lokale ordninger. Det kan for eksempel gjelde arbeidstidsmønstre i ulike bransjer og sektorer, ansattes holdninger til arbeid utenfor normalarbeidsdagen, holdninger til kompensasjon, fleksibilitet på arbeidstakers premisser, og liknende.

¹ En del av de data som er benyttet i vedlegg er hentet fra Levekårsundersøkelsen 2000. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk sentralbyrå. Verken SSB eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her. Notatet henviser også til NHOs landsomfattende undersøkelse om arbeidstidsordninger fra 1998, og vi vil gjerne takke for at vi har fått tilgang til underlagsmaterialet fra denne undersøkelsen.

2 Arbeidstidsbestemmelsene og tariffavtalene

Hvor like eller forskjellige er egentlig bestemmelsene om arbeidstid i tariffavtalene? I de avtalene vi har sett på er arbeidstidskapitlene ganske likt bygget opp, men de varierer i detaljeringsgrad og omfang.

Bestemmelsene om arbeidstid er nevnt tidlig i tariffavtalene, noe som tyder på at de ses som grunnleggende viktige. I Overenskomst for Renholdsbedrifter mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og Servicebedriftenes Landsforening heter §1 Arbeidstid. Det typiske er at avtalene avgrensner hva som er ordinær arbeidstid. Deretter følger bestemmelser om regulering av ikke-ordinær tid og bestemmelser om kompensasjon for arbeid til slike tider. Et av flere eksempler er Landsoverenskomsten HSH/HK, der vi først finner omfangsbestemmelsen i §1, og deretter bestemmelser om arbeidstid fra §2 og utover.

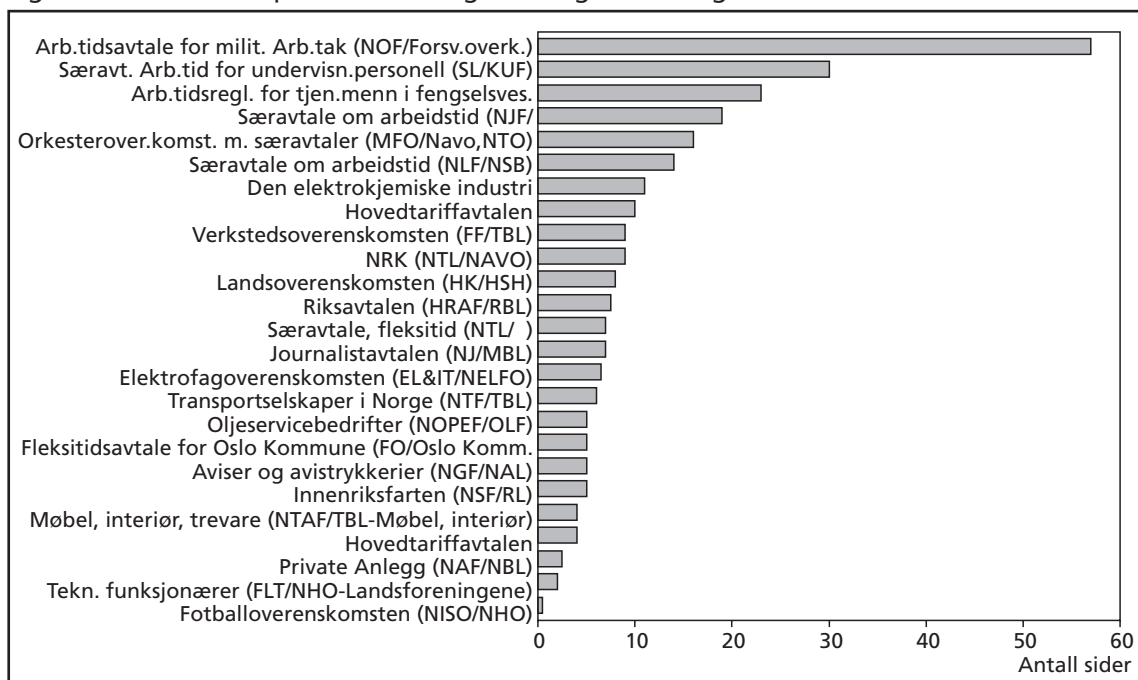
Ofte inneholder avtalene også formuleringer om prosedyrer for å få til lokale ordninger. Noen avtaler har bestemmelser om utvidet dagtid gitt at partene lokalt er enige, samt mer restriktive bestemmelser om de ikke blir enige.

Tabell 1

	Tid	Penger
Sentralt	Tariffavtalebestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering. Henvisning til hvilke spørsmål partene kan avtale lokalt	Tariffavtalebestemmelser om kompensasjon for arbeidstid som faller utenfor bestemmelsene om normalt tid (overtid, ubekvem arbeidstid, m.m.)
Lokalt	Lokale avtaler, dispensasjon, gjennomsnittsberegning, m.m. Lokal praksis	Satser for kompensasjon i sentrale avtaler. Annet

Noen av tariffavtalene har svært detaljerte, dels også omfattende, bestemmelser om arbeidstid og kompensasjon knyttet til forskjellige arbeidstidsordninger. Eksempler finnes i både privat service, privat industri, og i offentlig sektor. En av flere illustrasjoner er Landsoverenskomsten HSH/HK, der om lag åtte sider dreier seg om forskjellige bestemmelser om arbeidstid. Riksavtalen til HRAF/RBL er om lag like omfattende når det gjelder arbeidstid og kompensasjon. Man vil naturlig anta at dette skyldes utvidete åpningstider i servicenæringene, svingninger i kundenes handlemønster, stort innslag deltid og korttid, stor andel yngre arbeidstakere og høy turnover m.m. Arbeidstidsbestemmelsene i Verkstedsoverenskomsten mellom Fellesforbundet og Teknologibedriftenes Landsforening er imidlertid noe mer omfattende, på om lag ti sider. Vi kan også illustrere med et par eksempler fra offentlig sektor. NSBs særavtale for arbeidstid omfatter hele 19 sider, særavtalen om arbeidstid for undervisningspersonell mellom Skolenes Landsforbund og KUF er på 30 sider, mens vi har anslått arbeidstidsavtalen for militære arbeidstakere til 57 sider.

Figur 2 Arbeidstidskapitlenes omfang – anslag i et utvalg tariffavtaler



3 Press på normalarbeidsdagen

Forbundene rapporterte gjennomgående om press på normalarbeidsdagen og på bestemmelsene i tariffavtalenes arbeidstidskapitler. Dette mønsteret gikk igjen i tariffområder innen både offentlig og privat sektor og innen både industri og tjenesteyting.

Normalarbeidsdagen er verken et juridisk presist begrep eller et entydig begrep slik det brukes i debatter om arbeidstid. Likevel er det helt sentralt i norsk arbeidsliv. Det er nødvendig å presisere begrepet og belyse den tariff- og lovmessige problematikken rundt det før vi rapporterer om forbundenes vurdering av aktiviteten som har vært rundt normalarbeidsdagen i tariffoppgjøret 2002.

Etter studier av dokumenter om arbeidstid produsert av LO og NHO på 1990-tallet har vi identifisert tre–fire sentrale egenskaper ved normalarbeidsdagen:

1. *Lengde* på arbeidstiden: 7,5 timer (tariffavtaler) 8 timer (AML)
2. *Plassering* av arbeidstiden: 07/08 – 16/17/18 (enkelte tariffavtaler)
3. *Kompensasjon* for arbeidstid plassert utenfor normalarbeidsdagen (tariffavtaler)
4. Sentralt forhandlingsnivå

Lengden på arbeidstiden i lov og tariffavtaler er nokså lik. Etter arbeidstidsnedsettelsen av 1986 er 37,5 timers uke (7,5 timers dag) dominerende i tariffavtalene, mens loven fastsetter lengden på alminnelig dagtid til 40 timers uke (8 timers dag).

Når vi kommer til spørsmålene om plassering og kompensasjon, blir lov og avtaleverk mer ulikt. Ifølge Arbeidsmiljøloven kan arbeidstiden plasseres i hele tidsrommet 06.00–21.00 uten at det utløser noen rett til kompensasjon (med mindre *lengden* på arbeidstiden overstiger 8 timer). I mange tariffavtaler finnes det imidlertid bestemmelser om det som ofte kalles skumringstillegg. Det vil si at arbeidstakeren har krav på ekstra betaling for arbeid i tidsrommet som faller utenfor det som i avtalen er definert som ordinær dagtid, men som heller ikke er nattarbeid. Slike bestemmelser finner vi spesielt i arbeideravtaler og i mindre grad i funksjonæravtaler (Grytli og Stokke 1998:29).

I Hovedavtalen for Staten (HTA) finnes også bestemmelser om plassering og kompensasjon som begrenser AML:

§7 «Arbeidet skal i den utstrekning det er mulig legges i tidsrommet mellom kl. 0700–1700 og fordeles på 5 dager pr uke».

§15 «Ordinært arbeid mellom 06-07 og 17.00 og 20.00 på mandag-fredag utbetales med et tillegg på 10 kroner pr arbeidet time».

Problematikken rundt normalarbeidsdagen dreier seg også om hvilket nivå som skal forhandle arbeidstid. Mens arbeidsgiverparten ofte hevder at det er mest fornuftig å forhandle rammer for arbeidstid lokalt, mener de fleste arbeidstakerorganisasjoner at dette bør forhandles på forbundsnivå (se for eksempel LO/NHO 1999 Arbeidstidsordninger).

Det er rundt plassering, kompensasjon og forhandlingsnivå partene ofte er uenige når det rapporteres om strid om normalarbeidsdagen i tariffoppgjør. Forbundene rapporterte også om et press langs disse dimensjonene i oppgjøret i 2002.

NAVO ville legge arbeidstiden lokalt

NAVO-avtalene er bygget opp slik at A-delen inneholder felles minimumsbestemmelser, mens B-delen regulerer arbeidsforholdene i hver enkelt virksomhet. Arbeidstidsbestemmelsene ligger i B-delen. I oppgjøret 2002 krevde NAVO alle arbeidstidsbestemmelser fjernet fra overenskomsten og flyttet ned til lokal regulering. NTL møtte dette kravet med å kreve normalarbeidsdag i A-delen. Forhandlingene endte med at det ikke ble noen endringer. I dette eksemplet ser vi at uenigheten først og fremst dreier seg om hvilket *nivå* arbeidstid skal forhandles på.

Staten ville ha lengre normalarbeidsdag

Staten krevde en utvidelse av normalarbeidsdagen i Hovedtariffavtalen med én time i hver ende, slik at den nye plasseringen ville ligge i tidsrommet 06.00–18.00. Dette er et diskusjonstema, fordi det finnes et såkalt skumringstillegg for tidsrommene 06.00–07.00 og 17.00–20.00. I dette eksemplet ser vi at uenigheten dreier seg om plassering. Årsaken til at plassering har betydning her, er at det henger sammen med kompensasjon.

Prosessindustriens Landsforening (PIL) krevde nye formuleringer

I Kartonasjeoverenskomsten er det bestemt at ordinær arbeidstid skal plasseres mellom kl. 07.00–18.00. PIL krevde i oppgjøret 2002 formuleringer om ordinær arbeidstid som ikke inneholder bestemmelser om plassering. Ved tidligere oppgjør har PIL krevd formuleringer som er identiske med rammene for dagtid i Arbeidsmiljøloven (06.00–21.00).

Dersom PIL hadde fått gjennomslag for sitt krav, ville det sannsynligvis åpnet for diskusjoner mellom partene om når arbeidstiden skulle plasseres, og hvorvidt det ville være grunnlag for kompensasjon.

HSH krevde økt adgang til å forskyve arbeidstiden

I grossistoverenskomsten krevde HSH at arbeidstiden skal kunne forskyves i tidsrommet 05.00–21.00. Nå er det normalarbeidsdag fra 07.00–17.00, med mulighet til å forskyve mellom 06.00–19.00. Motparten, NTF, sin holdning var at arbeidsgiverne må legge skift

dersom de ønsker videre rammer for arbeidstid. Dette er nok et eksempel fra oppgjøret 2002 som dreier seg om både plassering og kompensasjon.

Da vi ikke har studert arbeidsgivernes krav om arbeidstid i tidligere oppgjør, finnes det ikke grunnlag for å fastslå hvorvidt tariffforhandlingene i 2002 hadde mer enn vanlig aktivitet rundt normalarbeidsdagen. Informantintervjuene i forbundene gir heller ikke grunnlag for å fastslå hvorvidt presset mot normalarbeidsdagen er intensivert. Imidlertid har NHO i sitt arbeidsgiverpolitiske program 2001 argumentert sterkt for desentralisering av lønns- og arbeidsvilkår. Vi vet også at LO de siste årene i mindre grad har maktet å levere moderate lønnsoppgjør enn tidlig på 1990-tallet. Arbeidsgivernes sterke interesse i å ha et inntektspolitisk samarbeid med LO på 1990-tallet var trolig en viktig årsak til at man unngikk et sterkere press mot normalarbeidsdagen (Nicolaisen 2001). Siden NHO har et uttalt ønske om desentralisering og samtidig har mindre utbytte av det inntektspolitiske samarbeidet, kan det tenkes at NHO i tiden fremover vil utøve et sterkere press for at arbeidstid skal forhandles lokalt. I LO/NHO 1999 trekker partene frem sentralt forhandlingsnivå som en viktig egenskap ved normalarbeidsdagen. Grunnen til at forhandlingsnivå er viktig belyses av Høgsnes (1994), som mener at sentralt forhandlingsnivå kjennetegnes av at prinsipielle saker ofte kommer mer i forgrunnen og at sammenlikning mellom arbeidsvilkår for ulike yrkesgrupper blir viktig. I lokale forhandlinger kommer derimot samfunnspolitiske makrospørsmål mer i bakgrunnen, mens den lokale konteksten trer frem som det avgjørende element. På grunn av ulike egenskaper ved sentralt og lokalt forhandlingsnivå er det rimelig å anta at desentralisering av arbeidstidsforhandlinger vil åpne for større endringer av normalarbeidsdagen.

4 Feriebilaget 2000 om fleksibilitet

I avsnittet ovenfor kommenterte vi som et fellestrekk at forbundene jevnt over rapporterte om press på avtalebestemmelsene om arbeidstid. Nedenfor skal vi kommentere et annet fellestrekk som står i kontrast til det første. Det gjelder Feriebilaget 2000.

I LO/NHO-oppgjøret 2000 ble følgende bestemmelser tatt inn i alle overenskomstene under punkt A Fleksibilitet:

«a) Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelse for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.

b) Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens §47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.

c) Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.»

Da bilaget ble forhandlet frem i 2000 ble det kommentert i LO-Aktuelt. Her ble bilagsteksten gjengitt, og LO-Aktuelt skrev at dette tilsynelatende åpner for mer fleksible arbeidstider uten at arbeidsgiverne må betale mer for det. Spørsmålet er imidlertid hvor mye fleksibilitet arbeidsgiverne får ut av formuleringen så lenge både klubben på den enkelte bedrift og det aktuelle forbundet må være enige før slike ordninger skal kunne gjennomføres (LO-Aktuelt 2000: 6:5).

Det er verdt å merke seg dette er en aktiv ordning i den forstand at lokalt avtalte ordninger *skal* forelegges forbundsnivået for godkjenning. Man kunne tenke seg en passiv ordning der forbundene måtte ta initiativ til å gripe inn hvis de hadde noe å utsette på lokalt avtalte ordninger (Nicolaisen 2001).

I intervjuene spurte vi om hvor mange henvendelser om lokale forsøksordninger forbundene hadde fått i tariffperioden, eventuelt hva slags ordninger det dreide seg om.

4.1 Hva skjedde?

Det skjedde i hovedsak ingenting. Denne konklusjonen var overraskende. Sentralt i forbundene hadde man jevnt over verken godkjent forsøksordninger etter Feriebilaget om fleksibilitet 2000, eller mottatt søknader om slik godkjenning.

Selv om hovedbildet er at 2000-bilaget ifølge forbundene førte til få eller ingen endringer, har det skapt en viss aktivitet hos noen forbund. Vi ser både at den generelle holdningen til bilaget varierer og at det har vært fremmet noen krav med henvisning til det i oppgjøret 2002.

Ett forbund, NKIF, har hele tiden hatt det som fast tekst i sin avtale, mens det har hatt bilagstatus i de andre overenskomstene i LO/NHO-området. Fellesforbundet får det som fast tekst i blant annet Verkstedsoverenskomsten etter oppgjøret i 2002. Begge disse forbundene rapporterer at de har en pragmatisk holdning til lokale arbeidstidsavtaler, og at de sentralt ikke kjenner til hvilke avtaler som inngås lokalt med mindre det blir uenigheter lokalt, eller at de lokale parter ber forbundet bruke sin innstillingsrett til å godkjenne ordninger som går utover rammene i AML. NKIF forteller at forbundet ikke hadde betenkeligheter med å ta inn 2000-bilaget som fast tekst, ettersom det alltid har vært mye triksing og miksing med arbeidstiden lokalt, og siden den nye teksten neppe vil føre til noen endringer.

Andre forbund har en helt annen holdning til 2000-bilaget. NNN, NTF og NGF gikk allerede i 2000 ut med klar beskjed til sine medlemmer om at de som hovedregel ikke ville godkjenne noen henvendelser om denne teksten. I oppgjøret 2002 har både NTF og NGF mottatt krav fra sine motparter om at bilaget må bli fast tekst. NTF er mot dette med begrunnelse i at det vil bli vanskeligere å avvise søknader fra lokale parter dersom det nåværende bilaget får status som fast tekst.

Prosessindustriens Landsforening (PIL) har i tillegg omformulert teksten noe i sitt krav overfor NGF. PIL har fjernet formuleringen om at dette skulle være en forsøksordning og at det skal forelegges forbund og landsforeninger til godkjenning.

Videre rapporterte Hotell- og restaurantarbeiderforbundet at man i en periode hadde mottatt ganske mange henvendelser fra tillitsvalgte som hadde spørsmål om hvordan teksten i bilaget skulle fortolkes.

4.2 Mulige forklaringer – vurderinger i forbundene

Som vi har sett fantes det variasjoner, likevel var hovedmønsteret at forbundene sentralt ikke mottok søknader om alternative arbeidstidsordninger. Tariffavtalene er dels ulike, også når det gjelder de avtalene som betegnes som rigide ville vi forvente henvendelser i form av tvisesaker. I forbundene rapporterte man at heller ikke slike saker var vanlige.

Dette er påfallende av flere grunner, spesielt fordi mange har pekt på at bedriftene i en rekke bransjer har et uttrykt behov for mer fleksible arbeidstidsordninger. Vi stilte også spørsmål om hva som kunne være årsaken til at man ikke mottok slike søknader. I intervjuene pekte forbundsrepresentantene på flere mulige forklaringer.

- En type forklaring kunne være at det ikke var alternative arbeidstidsordninger lokalt og at bedriftene heller ikke søkte om godkjenning av slike ordninger fordi de regnet med å få avslag.
- En annen forklaring kunne være at det nok fantes alternative ordninger, men at sentralt nivå ikke ble orientert.

- En tredje mulig forklaring var at behovet for alternative arbeidstidsordninger lokalt likevel ikke var så stort.
- Som en fjerde mulighet pekte en rekke forbundsrepresentanter på at selv om det var behov for alternative ordninger, var tariffavtalene tilstrekkelig fleksible til at slike ordninger kunne etableres.
- For det femte mente man sentralt i forbundene at striden om arbeidstidsfleksibilitet dreide seg vel så mye om penger (kompensasjon) som om tid.

Flere pekte på at i praksis fant man antakelig en blanding av disse forklaringene. Når det gjaldt forholdet mellom fleksibilitet og kompensasjon utdypet flere at det kunne være ulike grunner til at man på lokalt nivå hadde etablert ordninger man ikke orienterte om eller søkte om godkjenning for. Ordninger med sentral godkjenning kunne fungere på ulike måter, også som et potensielt pressmiddel som kunne brukes av tillitsvalgte lokalt for å få til ordninger som ble vurdert som tilfredsstillende også for arbeidstakersiden. Intervjuene tyder på at innen noen tariffområder vurderer lokale tillitsvalgte slike ordninger som *bedre* enn avtalebestemmelser når det gjelder kompensasjon. Det kan særlig gjelde i tilfeller der bedriften – og de ansatte – er helt avhengig av å få gjort ferdig en bestemt jobb til en bestemt tid.

5 Arbeidstidstema – variasjon og likhet mellom forbundene

Selv om forbundene sentralt jevnt over ikke fikk søknader om forsøksordninger etter Feriebilaget om fleksibilitet 2000, var flere forbund involvert i behandlingen av andre typer søknader. Eksempler var Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund og andre forbund som administrerte godkjenning av «12-9-ordninger» (jf. omtale neste kap.). Her ble det rapportert om liten uenighet og svært få tvistesaker. Nedenfor presenterer vi kort noen andre tema som ble berørt i intervjuene (presentasjon av enkeltforbund og avtaleområder følger i del 2).

Blokkfritid for enkelte typer arbeid

Arbeidstakerne foretrekker å arbeide mest mulig i de tilfeller de har en jobb som innebærer at de må bo hjemmefra. I NAF ble anleggsarbeiderne trukket frem som illustrasjon. Noen signaliserer misnøye med bestemmelser som begrenser lengde på arbeidsøkter, for eksempel sjømenn (NSF).

Delt dagsverk

Det ble uttrykt sterk motstand mot oppstykket arbeidstid i forbundsintervjuene. Temaet ble berørt av flere, blant annet i FLT, NTF, NKF og NJF. Jernbaneverket og bussjåførene har delt dagsverk i sine avtaler. Musikerne har alltid hatt delt dagsverk. Delt dagsverk ble trukket frem som særlig uheldig for de som har stor avstand mellom hjem og arbeidssted.

Selvbestemmelse

Flere understreket at debatten også dreide seg om fleksibilitet på arbeidstakernes premisser. Ansatte i frie yrker har vanligvis større muligheter til selv å disponere tid og arbeidsoppgaver enn yrkesgrupper som er i en presset situasjon på grunn av konkurranse/teknologi eller som har mindre autonomi i arbeidet. Selvbestemmelse i en annen betydning ble også kommentert, som når ansatte i pressede situasjoner gikk inn på betingelser som var dårligere enn bestemmelsene i tariffavtalen, for å kunne beholde jobben.

Lokal arbeidstidsfleksibilitet kan kreve betydelig administrativ kapasitet

Det ble pekt på at manglende utnyttelse av fleksible arbeidstidsordninger ikke alltid skyldes motvillige fagforbund. Utnyttelse av slike ordninger kan i en del tilfeller også stille store krav til arbeidsgivers administrative kapasitet. I noen tilfeller kan manglende administrativ kapasitet i bedriftene være grunnen til at mulighetene de sentrale tariffavtalene åpner for

ikke brukes (Nicolaisen 2001: 67). Grytli og Stokke (1998) kommenterer også dette i forbindelse med gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

Lokale ordninger og felles interesser

Et moment som er nevnt i flere av intervjuene var at de lokale arbeidstidsordningene ofte kom i stand fordi bedriftene var i en presset situasjon. Da kunne den lokale oppfinnsomheten være stor. Viljen til kompensasjon gjorde at også de ansatte så seg tjent med avvikende eller alternative arbeidstidsordninger. En annen variant: i noen forbund, som i NNN, ble det pekt på at de ansatte kunne være tilbøyelige til å gå inn på flere typer ordninger i en defensiv situasjon (på grunn av innskrenkninger, fare for permitteringer etc. (men det ble også hevdet, i alle fall i et forbund, at interessen for slike ordninger fortok seg over tid, dvs. når produktmarkedet eller arbeidsmarkedet endret seg).

Flere forbund møter kritikk om at avtalene er kompliserte

Noen avtaler er temmelig detaljerte, og enkelte forbund får kritiske kommentarer også fra arbeidsgivere lokalt. Arbeidstidsbestemmelsene virker ikke alltid lett tilgjengelige for eksterne lesere. I noen avtaler bærer flere av bestemmelsene preg av at de er blitt flikket på over lengre tid – det vil si i en periode der det har skjedd ganske store endringer i bedriftene og i arbeidsmarkedet. Enkelte forbund, som NTAF, hadde revidert arbeidstidskapitlet i avtalen. Samtidig ble det pekt på at det er grunner til at noen avtaler er langt mer detaljerte enn andre, og at grunnene springer ut av den spesielle arbeidssituasjonen til de gruppene avtalen dekker.

6 Tendenser og problemstillinger

De siste ti årene har vi ikke hatt noen store arbeidstidsreformer i arbeidslivet. I 1986 vedtok partene å redusere arbeidstiden fra 40 timers uke til 37,5. Rundt tusenårsskiftet diskuterte og utredet partene ulike former for arbeidstidsfleksibilitet (se LO/NHO 1999. Arbeidstidsordninger). I 2001 kulminerte denne debatten foreløpig i at man innførte den femte ferieuken. Selv om ferie er et tidsgode og en arbeidstidsreduksjon, bidrar ikke denne reformen til endringer av arbeidstidens organisering. Imidlertid er det bevegelse rundt arbeidstidens organisering i enkelte fagforbund. Spesielt interessant er det at NOPEF/OLF i oppgjøret 2002 har innført en ordning som åpner for en organisering av arbeidstiden for landbasert virksomhet som gir lengre arbeidsøkter avløst av lengre blokker fritid. «Nordsjøskift på land» er en endring som på mange måter beveger seg i tråd med arbeidstakeres preferanser. I Opinions undersøkelse fra 1998 er et av funnene at det tidsgodet de fleste arbeidstakere ønsker seg, er muligheten til å opparbeide seg fridager. At det som et ledd av en fleksitidsavtale åpnes for lørdagsarbeid i staten, kan også tolkes som en endring langs denne dimensjonen.

Disse aktuelle endringene aktiverer spenningsforholdet mellom bevaring av normalarbeidsdag for flest mulig på den ene siden og anledning til å finne spesielle ordninger for arbeidstakere med spesielle behov på den andre siden.

Arbeidstid har vært et sentralt tema også i tariffoppgjøret 2002. Hotell- og restaurantarbeiderforbundet fikk, etter å ha gått til streik, gjennomslag for krav i forbindelse kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Ellers har en rekke forbund rapportert sterkere press mot arbeidstidsbestemmelsene i tariffavtalene, som krav om utvidet ramme for dagtid og fjerning av kveldstillegg.

Arbeid utenfor normalarbeidsdagen?

Diskusjonen om rammer for normalarbeidsdag og spørsmål om hvorvidt arbeid utenfor normalarbeidsdagen er ubekvemt er ikke ny, men den er blitt mer tilspisset. På arbeidsgiversiden har både HSH og NHO anført at for de enkelte arbeidstakergrupper representerer ikke slike arbeidstider en ulempe, fordi dette er de tider de faktisk kan ta arbeid:

«Vår normalarbeidsdag er på kvelden. Det er da folk går og morer seg på restaurant. På hotell er man for å sove, sier Hansen, som mener det er helt feil å snakke om ubekvem arbeidstid: – Det var noe som kanskje var aktuelt for 20 år siden. Vi har overheadet ikke problemer med å rekruttere folk til å jobbe på kvelder og netter. For mange passer det svært godt å jobbe da, for eksempel for studenter og husmødre med små barn, uttaler Hansen» (forhandlingsleder Jostein Hansen i RBL, DN 15.04.02).

«Striden som utløste streiken, er LO-forbundets krav om at de ansatte må få tillegg fra klokken 18 (nå 21 på kveldene) og 13 (nå 16) på lørdager. NHO-foreningen tilbød

høyere tillegg på kvelden, men sa nei til utvidelse av tiden. – En utvidelse av tiden har mye større konsekvenser, både økonomisk for bedriftene og rent prinsipielt. Det er på kveldene og i helgene denne bransjen tjener penger. For mange ansatte i bransjen – spesielt studenter og skoleelever – er dette ikke ubekvem arbeidstid. Tvert om. Det er da de kan jobbe. Denne bransjen kan ikke leve med bestemmelser som likner dem man har i produksjonsbedrifter, sier direktør Olav Magnussen i NHO» (DN, 16.04.02).

Tilgjengelig statistikk tyder på at ansatte er villige til å arbeide ut over normalarbeidstid når arbeidsgiver har behov for det. Vårt inntrykk er samtidig at ansatte jevnt over mener at slikt arbeid bør kompenseres. Det gjelder også de gruppene som på mer fast basis arbeider til tider utenfor normalarbeidsdagen. Ansatte som arbeider korttid eller som ikke har arbeidet som hovedbeskjeftigelse, skiller seg her lite fra andre ansatte. Noen illustrasjoner finnes i vedlegg 1. Slike problemstillinger om holdninger til kompensasjon og kompensasjonsformer (tid - penger) kan undersøkes mer inngående både ved statistiske analyser og casestudier .

Lørdagsarbeid i staten?

Arbeidstidsreduksjoner på 1950- og 60-tallet ble stort sett brukt til å omdanne lørdag til en fridag for arbeidstakere med ordinær dagtid. Da Staten og blant annet NTL i 2001 inngikk en sentral særavtale for fleksitid, ble det her åpnet for lørdagsarbeid inntil fem timer mellom klokken 07.00–18.00. NTL vurderer ikke denne bestemmelsen som noe tariffmessig fremskritt, men opplevde at det var vanskelig å motsette seg bestemmelsen, da egne medlemmer ønsket denne muligheten.

Delt dagsverk sprer seg?

Flere tariffavtaler åpner for delt dagsverk. Blant annet er denne arbeidstidsordningen en mulighet i Hovedtariffavtalen (HTA) mellom Norsk Kommuneforbund og Kommunenes Sentralforbund. Forbund med avtaler som har åpning for delt dagsverk fremhever betydningen av bare å bruke dette dersom det er strengt nødvendig.

I HTA §5.5 heter det: «Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig utbetales 1 timelønn per arbeidsdag.»

Delt dagsverk er kjent fra rutebilsektoren. Her har ordningen vært i bruk lenge, og den anvendes for at sjåførenes arbeidstid skal være tilpasset en etterspørsel som svinger i takt med rush-tiden. Imidlertid er det ganske nytt at de aller fleste som arbeider i skolefritidsordningen (SFO) har delt dagsverk som arbeidstidsordning. Totalt er det mellom 7000 og 8000 årsverk innen SFO som er delte dagsverk. Norsk Kommuneforbund er ikke tilfreds med denne utviklingen og mener at mange av disse arbeidstakerne er kvalifiserte til å få andre oppgaver ved skolene i den perioden elevene har undervisning og ikke er på SFO. NKF frykter at delt dagsverk blir mer utbredt og viser til at slik arbeidstid både er ubekvem og dårlig kompensert.

Blokkfritid – nordsjøskift på land?

I Landbaseavtalen (NOPEF/OLF) ble det i oppgjøret 2002 tatt inn en bestemmelse om at pendlere som ikke kan bo hjemme kan arbeide tolvtimers dager. Ordningen kalles en 12-16-rotasjon. Offshore har det vært 12-9-rotasjon siden 1970-tallet, mens det ikke har vært tariffestet noe tilsvarende på landbasene. 12-16-rotasjonen på land innebærer at man også skal jobbe søndager, og dermed blir den etterfølgende friperioden lengre (16 dager).

Fellesforbundet er svært skeptisk til avtalen NOPEF har inngått. Fra Fellesforbundet blir det pekt på at dette er et skritt i feil retning, da forbundet under tariffoppgjøret har brukt krefter på å stanse arbeidsgivernes forsøk på å innføre mer fleksible arbeidstidsordninger. Videre krever Fellesforbundet saken behandlet i LOs ledelse der de andre forbundene som også har rotasjonsordninger skal uttale seg (Klassekampen 31.05.2002). NOPEF mener på sin side at 12-16-rotasjon er i arbeidstakernes interesse og viser til at mange av de ansatte bor langt unna arbeidsstedet. Mange av dem arbeidet tidligere offshore. På grunn av teknologisk utvikling ble mange av oppgavene flyttet til land. Arbeidstakerne ønsket imidlertid å fortsette med rotasjonsordning for å få lengre friperioder hjemme. NOPEF mener dette er en bedre løsning for de pendlende medlemmene, da alternativet ofte vil være å bo i brakke ved arbeidsstedet og ha kortere friperioder hjemme. Rotasjon på land ble først prøvd ut i en forsøksordning.

I 1998 kom det frem i en spørreundersøkelse som Opinion gjorde for NHO at «innarbeiding av fridager» både er det tidsgodet flest har og samtidig det tidsgodet flest ønsker seg. Dette ble tolket som en økt preferanse for blokkfritid. Den aktuelle saken med nordsjøskift på land berører spenningsforholdet mellom bevaring av normalarbeidsdag for flest mulig på den ene siden og anledning til å finne spesielle ordninger for arbeidstakere med spesielle behov på den andre siden.

Press mot arbeidstidsordninger i statlige fristilte virksomheter?

Både Postkom og Norsk Jernbaneforbund har uttalt at de frykter økt press mot etablerte arbeidstidsordninger som en følge av at både Posten og NSB nå er fristilte virksomheter som tilstreber effektivisering og kostnadskutt. Forbundene har også fått ny forhandlingsmotpart i NAVO. I forhandlingene på begge områdene kom det til brudd og uenighet. Arbeidstid og ulempetillegg ble holdt frem som viktige årsaker til bruddene. Hendelser rundt anbudsutsetting av tungtransporten i Posten illustrerer presset mot arbeidstidsordningene i de statlig fristilte virksomhetene. Våren 2002 satte Posten ut sin tungtransport på anbud. De ansatte i Posten transport fikk beskjed om at de måtte lempe på sine lønns- og arbeidsvilkår for å nå opp i anbudskonkurransen. Deres lønns- og arbeidsvilkår regnes som vesentlig mer gunstige enn tilsvarende transportarbeidere som går på NHO-avtaler. Protester fra de ansatte fikk Posten til å trekke anbudsinnbydelsen midlertidig tilbake.

Hva er nattarbeid?

NTF og NHO utformet tariffavtale for avisbudene i 2000. Avisbudene har fire timers arbeidstid fra kl. 04.00–08.00. NHO bruker nå et bilag fra 1986 (fremforhandlet av blant annet Fellesforbundet) som sier at minst fire timer av arbeidstiden må ligge mellom klokken 21.00–06.00 for at arbeidet skal regnes som nattarbeid. Tvisten skal inn for Arbeidsretten.

7 Informantintervjuer og avtaletekster

Nedenfor følger oppsummering av intervjuene i hvert av forbundene. Presentasjonene legger hovedvekten på erfaringer og vurderinger slik de ble redegjort for av informantene, deretter følger figuroppsett over arbeidstidskapitlene i de tariffavtalene vi har gjennomgått.

7.1 Arbeiderbevegelsens Presseforbund – APF

Arbeidernes Presseforbund organiserer ansatte i aviser, lokalfjernsyn og nærradioer eid av A-pressen. Medlemsgruppene omfatter journalister, redaktører, disponenter, layouttegnere og fotografer. Forbundet beskrives som et supplement til Norsk Journalistlag (NJ). Medlemmene i forbundet er siden 1972 dekket av tariffavtalene til NJ. I tillegg til sentrale avtaler finnes det en rekke lokale avtaler mellom redaksjonsklubber og tilhørende arbeidsgiver. Vi har i figuroversikten sett på en av de sentrale avtalene, Journalistavtalen mellom Norsk Journalistlag og Mediebedriftenes Landsforening (tidl. Norske avisers landsforening). Denne overenskomsten har en rekke bestemmelser om alminnelig arbeidstid, vaktplaner, overtid, ulempetillegg m.v., og er vel så detaljert som mange LO-avtaler.

Arbeidstidsregulering – overenskomst og lokale ordninger

Som en rekke andre avtaler har Journalistavtalen bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Blant spesielle kjennetegn på arbeidstidsområdet trekkes det frem at avisansatte er unntatt det generelle forbundet mot kvelds- og helgearbeid. Når det gjelder kompensasjon/ulempetillegg, finnes flere typer bestemmelser. Avtalen er forskjellig fra en del andre avtaler ved at den opererer med samme prosentset for overtid hele uken.

I forbundet sentralt pekes det på at arbeidstidskapitlet i avtalen fungerer rimelig greit, selv om man har en viss diskusjon om tolkninger når det gjelder uketimetall, og avtalen mangler bestemmelser om lønnet spisepause. Blant de saker forbundet får til behandling dreier mange seg om henvendelser og spørsmål i forbindelse med fastlegging av rullerende arbeidsplan. Noen henvendelser dreier seg om AML og frihelger (antall og plassering). Dette gjelder særlig journalister som dekker sportsarrangementer. Slike saker løses stort sett underveis, de fører sjelden til formelle tvistesaker.

Inntrykket er at det etter hvert har blitt ryddigere forhold når det gjelder overtidsbetaling. Det pekes likevel på at man anbefaler medlemmene å gjøre avtaler om overtid på reiser på forhånd.

Journalistavtalen er en minstelønnsavtale, avtalens arbeidstidskapittel er også minimumsbestemmelser. På sentralt hold i forbundet kjenner man til at man lokalt har forhandlet seg frem til bedre betingelser i flere bedrifter. Det gjelder også på arbeidstidsområdet. Slike avtaler regner man med vurderes som til felles beste lokalt. Forbundet mottar en del spørsmål fra tillitsvalgte om tolkningen av Journalistavtalen. Den regnes ikke som spesielt komplisert,

selv om noen av bestemmelsene om «2-skiftsarbeid og 'sammenliknbart' turnusarbeid som 'regelmessig' drives på søn- og/eller helligdager» (§21 3c), kan by på tolkningsproblemer. Forbundet/NJ merker ikke noen pågang når det gjelder godkjenning av alternative lokale ordninger på arbeidstidsområdet.

Fremtidsutsikter

Sentralt i forbundet vurderes Journalistavtalen som en god og tilstrekkelig avtale når det gjelder arbeidstid. Man regner ikke arbeidstidskapitlet som spesielt utsatt. Men det pekes også på at avtalen på arbeidsgiversiden karakteriseres som for lite fleksibel, i for stor grad preget av detaljregulering, og at avtalen er for kostbar. Forbundet er opptatt av å beholde ordningen med en ekstra ferieuke for ansatte med mer enn ti års ansiennitet (en bestemmelse fra 1946). NJ vekslet ikke inn denne ordningen i forbindelse med innføringen av den femte ferieuken, slik en del andre forbund gjorde. Forbundet ønsker å beholde ordningen som et ekstra tillegg for eldre arbeidstakere, og regner med at det kan oppstå strid om dette i forbindelse med tariffoppgjøret 2002.

Journalistavtalen mellom Norsk Journalistlag og Mediebedriftenes Landsforening

Bestemmelser om arbeidstid

Alminnelig arbeidstid	Må ikke overstige grensene i AML, samt overenskomsten. Alminnelig arbeidstid: 37,5 t. per uke dagarbeid. Adgang til gjennomsnittsberegning AML §47, i en turnusperiode på 3 uker, eller inntil 6 dersom partene lokalt er enige om det. Ordinær arbeidstid den enkelte dag legges sammenhengende, om man ikke er blitt enige om en annen ordning lokalt. Arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken i gjennomsnitt såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Intensjonsbestemmelse om vekt på fleksibilitet og produktivitet.
Spesielle bestemmelser	Diverse bestemmelser om arbeids- og vaktplaner. Arbeidsplanen fastsettes etter forhandlinger med tillitsvalgte, AML. Rullerende plan om annet ikke er avtalt. Varslingsbestemmelser ved endring. Endring med kortere varsel enn 14 dager kan bare skje når det er enighet om det. Særskilte bestemmelser for lokalkontor.
Skiftarbeid	36,5 t. per uke: Vanlig 2-skift som verken går lørdag kveld eller i helligdagsdøgnet. 35,5 t. per uke: Døgnkontinuerlig skift, nattarbeid m.m. 33,6 t. per uke: Helkontinuerlig skift og sammenliknbart turnusarbeid. Bestemmelser om eldre arbeidstakere og turnusarbeid: Fritakelse dersom forholdene ligger til rette for det.
Overtid	Arbeid som varer utover de rammer som er fastsatt i arbeidsplanen §22. Bestemmelser i forbindelse med reiser m.m.
Annet	Bestemmelser om særskilte rettigheter/-begrensninger, §45 Arbeid/fritid. Redaksjonelle medarbeidere råder selv over sin fritid, men de må ikke påta seg ekstraarbeid til skade for den bedrift de er ansatt i. Dette gjelder også arbeidets omfang. Faste avtaler om eksternt ekstraarbeid, stofflevering.

Bestemmelser om kompensasjon

Ulempetillegg	<p>Morgen: pålagt arbeid mellom klokken 06-07 betales med ekstra tillegg som avtales i hvert enkelt tilfelle, ikke lavere enn kr 70 per påbegynt halvtime. Høyere tillegg for ytterligere fremskyttelse av fremmøtetidspunkt.</p> <p>Kveld: Faste vaktordninger kr 105 per vakt mellom kl. 18-21, kr 215 for vakter utover kl. 21.</p> <p>Helger: Kompensasjon for oppdrag som varer ut over eller påbegynnes fra kl. 13 til kl. 24 på dager før helligdager og 1. og 17. mai og fra kl. 00 til 18 på søndager kr. 400.</p> <p>Bestemmelser om andre helligdager, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag m.m. fra 00-18 kroner 600. Dersom det kommer en ny helligdag etter bevegelig helligdag, utbetales tillegget til kl. 24.</p>
Overtid	<p>Beregningsgrunnlag: Månedslønn dividert med 150. Til dette kommer et overtidstillegg som minst skal utgjøre 70% av den beregnede timelønn.</p> <p>Bestemmelser om overtid/reiseoppdrag bla. Kompensasjon ut fra samlet vurdering der overtid er vanskelig å måle, om erstatning for tapte fridager. Faste ordninger innenfor AML-rammer. Adgang til kvartalsvis eller årlig godtgjøring.</p> <p>Avtalen må basere seg på den gjennomsnittlige forekommende overtid og den godtgjørelse som overenskomsten fasesetter for overtidsarbeid og angi det totale antall overtidstimer over året som danner basis, samt antall journalister som har fast overtidsgodtgjørelse.</p> <p>Adgang til lokalt å praktisere andre ordninger som gir full kompensasjon for utført overtidsarbeid.</p> <p>Godtgjørelse for overtid kan ikke inkluderes i den faste ordinære lønn.</p> <p>Avspasering time for time kan avtales senest dagen før. Overtidstillegget skal utbetales.</p> <p>Overnatting under transport regnes ikke som arbeids- / overtid.</p>
Annet	<p>Hvor medarbeideres arbeidstid blir oppdelt mer tilfeldig, forutsettes opptatt lokale forhandlinger mellom bedriften og den /de tillitsvalgte med sikte på så vidt mulig å finne frem til en for begge parter akseptabel ordning. Bli en ikke enig under slike forhandlinger kan spørsmålet fra hver side bringes inn for hovedorganisasjonene.</p> <p>Ved pålagt reising der evt. overtid er vanskelig å måle, kan kompensasjon avtales ut fra en samlet vurdering av oppdragets arbeidsbelastning.</p>

7.2 EL & IT forbundet

Det er stor variasjon mellom overenskomstene til EL & IT forbundet, også når det gjelder arbeidstidskapitlene. Den vertikale E-verkavtalen inneholder lite eller ingenting om arbeidstid, bortsett fra en angivelse av ukentlig arbeidstid på 37,5 timer. Vi har sett på den avtalen som omfatter flest medlemmer, Landsoverenskomsten for elektrofagene (jf. figuroversikt). Dette er også den strammeste av EL & ITs avtaler når det gjelder arbeidstid, med en ramme for dagtid fra kl. 07.00—17.00.

Feriebilaget 2000 – 12-9-ordninger

EL & IT opplyser at forbundet på sentralt hold ikke har behandlet en eneste søknad om godkjenning av prøveordninger etter Feriebilaget om fleksibilitet 2000. Forbundet har ikke erfaring med saksgodkjenning av slike ordninger. Forbundet har heller ikke mottatt henvendelser fra tillitsvalgte om tolkning av bestemmelsene i 2000-bilaget.

På sentralt hold i forbundet pekes det på flere forklaringer på hvorfor 2000-bilaget ikke har ført til henvendelser om godkjenning av lokale ordninger. En mulig forklaring som trekkes frem er at rutinene som allerede finnes er tilstrekkelige for å ivareta bedriftenes behov for fleksibilitet når det gjelder arbeidstid.

Samtidig mottar forbundet sentralt en strøm av andre typer henvendelser i forbindelse med arbeidstidsordninger. Dette er tradisjonelle søknader i forbindelse med anleggsarbeid, det vil si rotasjonsordninger i forbindelse med anlegg utenbys mv. Om lag 20 prosent av medlemmene er sysselsatt med slikt arbeid. Henvendelsene dreier seg om innstillingsrett ifølge AML, i hovedsak 12-9-ordninger med tolv dagers arbeid på anlegg og ni dager fri (LOs innstillingsrett er etter avtale delegert til fem fagforbund – FE, NAF, FLT, NOPEF og EL & IT; forbundene kan etter bestemte retningslinjer godkjenne slike arbeidstidsordninger uten at sakene går om LO-sekretariatet). Disse søknadene godkjennes som regel. Blant medlemmene ønsker mange at slike ordninger skal likestilles med helkontinuerlig skift. EL & IT har laget en veiledning for tillitsvalgte lokalt om avtaler etter §41.

Forbundet regner ikke med at tariffstridige ordninger lokalt er noe stort problem i elektrobransjen. Man har ikke inntrykk av at arbeidstidskapitlet i avtalen er «papirbestemmelser» med liten relevans for arbeidstidsordningene ute i bedriftene. Samtidig pekes det på at forholdene i byggebransjen kan være uoversiktlige.

På sentralt hold i forbundet er man ikke kjent med at arbeidstidsordninger er tema i bestemte lokale bedriftsutviklingstiltak.

Fremtidsutsikter – arbeidstid

I forbundet sentralt pekes det på at arbeidsgiversiden ønsker å flytte innarbeidingsregler på anlegg, og at dette også skal gjelde lokalt personell. Det finnes et press henimot større fleksibilitet når det gjelder hjemmевaktordninger i deler av elektrobransjen. EL & IT sentralt erkjenner at det her finnes et større behov fordi samfunnet ellers endrer seg, blant annet i forbindelse med utvidete åpningstider (jf. bl.a. ulike typer butikkterminaler og overvåkningsanlegg som drives elektrisk). Samtidig pekes det på at overenskomsten har lagt til rette for dette, og at poenget mer dreier seg om at nye arbeidstidsordninger skal avtales, noe overenskomsten har lagt til rette for. Forbundet refererer til motpartens synspunkt om at elektroavtalen er en «versting» i rangeringen av NHO/LO-overenskomstene når det gjelder arbeidstidskapitlet (dagtidsbestemmelsen), men peker også på at presset fra NHO er større enn presset fra landsforeningen. Forbundet mener på sin side at diskusjonen om arbeidstid egentlig dreier seg om kompensasjon, og om tillitsvalgtes rolle lokalt når det gjelder forhandlingsbestemmelsene om arbeidstid. Forbundet mener forsvaret av normalarbeidsdagen har en viktig symbolverdi, men ser også at utviklingen på sikt kan gå mot mer bruk av bestemmelser med tilbakefallsrett på arbeidstidsområdet (videre rammer lokalt hvis partene på bedriftene forhandler og blir enige om lokale avtaler, men med tilbakefall til snevrere rammer i sentrale avtaler om partene ikke blir enige).

Landsoverenskomsten for elektrofagene (60) EL&IT/NELFO

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	<p>Ikke overstige 37,5 t. per uke.</p> <p>Daglig arbeidstid legges i tiden mellom kl. 07-17 de første fem virkedager i uken, lørdag i tiden kl. 07-13.30.</p> <p>Ved 6-dagers uke skal det arbeides ordinær tid på påske- og pinseaften, når arbeidstakeren ikke har fri etter fastsatt arbeidstidsinndeling.</p> <p>Det skal forhandles med tillitsvalgte ved fastsettelse av arbeids- og hviletider.</p> <p>Om enighet om tidsinndeling ikke oppnås: 6-dagers uke (fri annenhver lørdag), de første fem virkedager: kl. 7.30-11/11.30-15, + andre tilleggsbestemmelser.</p> <p>Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med bedrift og de tillitsvalgte eller deres organisasjoner. Inndelingen bør så vidt mulig være ensartet for alle bedrifter i samme by.</p> <p>Nyttårsaften er fridag, julaften slutter arbeidet kl. 12.</p> <p>Adgang til, med hovedorganisasjonenes medvirkning, å gjennomføre arbeidstidsinndeling tilpasset de øvrige fag på byggeplassen hvis partene lokalt ønsker det.</p> <p>Henvisning til Feriebilaget 2000 ang. fleksibilitet.</p>
Overtid	<p>Arbeid utenfor den ordinære arbeidstid.</p> <p>Brukes etter gjeldende lov, bør innskrenkes til minst mulig.</p> <p>Partene kan bli enige om at overtid avspaseres, lokale ordninger.</p>
Skiftarbeid	<p>Ved skiftarbeid kan 2-, eller 3-skiftordninger avtales, som helkontinuerlig skift.</p> <p>Omregningsfaktorer.</p> <p>Som regelmessig skiftarbeid regnes sammenhengende arbeidsoppdrag av minst 14 dagers varighet.</p> <p>Før skiftarbeid settes i gang skal partene konferere ihht. Hovedavtalens §9.</p> <p>Skiftplaner og -ordninger settes opp og godkjennes ifht. AML.</p> <p>2-skiftordninger: 36,5 t. per uke mellom kl. 06-24.</p> <p>3-skift: 35, 5 t. per uke</p> <p>Helkontinuerlig skift: 33,6 t.</p>
Annet	<p>2-skiftordninger kan kun avtales innenfor tidsrammen kl.06-24 på ukens vanlige virkedager.</p> <p>Vaktordninger forutsetter forhandlinger med tillitsvalgte om rammeavtale. Protokoll.</p> <p>Oppsigelsesfrist ihht. HA kap IV.</p> <p>Arbeid utenfor bedriften.</p> <p>Varsling ved reiseoppdrag så snart som mulig.</p> <p>Gangtid på anlegg.</p> <p>Reiser til og fra anlegg.</p> <p>Innarbeidings-/ rotasjonsordninger.</p>

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	<p>Overtidstillegget utbetales. + 50% de fem første virkedager inntil kl. 21, deretter + 100%. + 5 prosent for arbeid som forlanges påbegynt etter kl. 06 frem til ordinær arbeidsdags start. Kronesatser for fagarbeidere (kr. 68,15/kr. 136,30), for hjelpearbeidere (kr. 60,90/kr. 121,80). Regulering av overtidsatser: henvisning til SSBs indeksavtale 60 elektrofa- gene</p>
Skiftarbeid	<p>Omregningsfaktorer fra normal arbeidstid. Kompensasjon for forkortet arbeidstid i forbindelse med skiftarbeid regnes av reell timelønn. Bestemmelser om godtgjøring for helligdager og 1. og 17 mai. Kompensasjon beregnes av avtalens §3A. Dekker et ulempetillegg som utgjør 18,3%. Ikke kompensasjon for dagskift. 3. skift: 29,3%. På lørdager etter kl. 13 og dager før helligdager etter ordinær arbeidstids slutt kompenseres for et ulempetillegg på 73,3%, også 73,3% for søn- og helligdager inntil kl. 22.</p>
Annet	<p>Spisepause på minst en halv time ved overtid mer enn 2 timer. Matpenger kr. 56 ved overtid, evt forpleining. Rammeavtale forutsettes ved etablering av vaktordninger. Bestemmelser om arbeid utenfor bedriften. Prosentatser for reising, bl.a. i Skandinavia, Europa. Reiser til og fra anlegg, utenbystillegg, kost/losji, fri hjemreise etter 3 ukers tilstedeværelse på anlegg (forutsatt at det blir igjen minst 2 uker arbeid på anlegget), hjemreise tilpasses høytider.</p>

7.3 Fellesforbundet – FF

Blant overenskomstene Fellesforbundet er part i har vi valgt to tariffområder, Verkstedsoverenskomsten og Overenskomst for byggeindustri. Vurderingene omkring arbeidstidskapitlene i disse to avtalene er ganske like, selv om avtalene inneholder noen forskjeller (jf. figur-oversikter).

Feriebilaget 2000 om fleksibilitet – lokale særavtaler

Fellesforbundet sentralt får ikke søknader om godkjenning av arbeidstidsordninger i henhold til Feriebilaget om fleksibilitet fra tariffoppgjøret 2000. Det gjelder både Verkstedsoverenskomsten og overenskomsten for byggeindustrien. På verkstedsområdet har man fått inn to saker, men dette dreide seg om skiftordninger og henvendelsen ble behandlet på regulær måte, henvisningen til 2000-bilaget ble ansett som en misforståelse. En tolkning av at det ikke kommer henvendelser er ifølge forbundet at behovet for alternative fleksible arbeidstidsordninger i bedriftene ikke er så stort som motparten hevder. Heller ikke når det gjelder spørsmål som angår avtalens bestemmelser om tilbakefallsrett ved uenighet om plassering av dagtid får man saker til behandling sentralt, eller som det ble sagt: «... det i alle fall langt mellom dem». Noen henvendelser til forbundet sentralt dreier seg om å definere skiftordninger. Spørsmål om overtid og avspasering kan også være tema.

Forbundet får imidlertid en rekke andre henvendelser om godkjenning av arbeidstidsordninger. Dette er rotasjonsordninger, i hovedsak 12-9-ordninger. Forbundet har innstillingsrett og godkjenner ganske mange slike henvendelser (jf. omtalen av slike ordninger under avsnittet om EL & IT). I tillegg får man en del søknader om 12-16-rotasjon og så videre, ordninger som er mer vanlig i offshorevirksomhet, men som også i noen tilfeller ønskes brukt på land. Det kan for eksempel gjelde ved vedlikehold av borerigger som er brakt inn, og det kan være behov for at ulike grupper arbeidstakere har samme arbeidstidsordninger. Forbundet vurderer slike henvendelser i hvert enkelt tilfelle. Saksgangen når offshoreordninger ønskes brukt på land er at forbundet innstiller i forhold til LO-sekretariatet.

På sentralt hold i forbundet kjente man ikke til at arbeidstid hadde vært tema i bedriftsutviklingsprosjekter. Samtidig ble det pekt på at lokale arbeidstidsordninger ofte kunne være del av lokale særavtaler. I de lokale særavtalene kan det inngå avtaler om skift, gjennomsnittsberegning m.m. Forbundet fører ingen statistikk over slike særavtaler og ser heller ingen grunn til å gjøre det. Sentralt forbundshold koples først inn om det oppstår tvister og undertegnes uenighetsprotokoller. Heller ikke på dette området får forbundet mange saker til behandling. Vurderingen er at dette løser partene lokalt til felles beste, også når det gjelder de delene av de lokale særavtalene som dreier seg om arbeidstid. Man regner med at oppfinnsomheten lokalt kan være ganske stor, samtidig er hovedinntrykket at ordninger som avtales lokalt enten består i andre måter å følge overenskomsten på, eller er ordninger på betingelser som vurderes som bedre enn overenskomsten (jf. også at overenskomsten for byggeindustrien har minimumssatser).

Fortsatt strid om arbeidstidsspørsmål i tiden fremover

Fellesforbundet sentralt opplever sterkt press fra NHO når det gjelder å utvide ordinær arbeidstid. Forbundet peker på sin side på at arbeidstidskapitlet i Verkstedsoverenskomsten er fleksibelt, og at det i praksis ikke er noe i overenskomsten som er til hinder for at virksomhetenes driftstid kan være 24 timer i døgnet 365 dager i året. Men samtidig fremholdes det at i så fall må bedriftene bruke skiftordninger, og at skift skal kompenseres. Vurderingen er at i forhold til overenskomstene dreier uenigheten mellom tariffpartene seg ikke om rigide arbeidstidskapitler i avtalene, men om prisen på fleksibiliteten i form av overtidsbetaling og skifttillegg. Rammene for ordinær arbeidstid ble heller ikke endret ved tariffoppgjøret 2002. Feriebilagets bestemmelser om fleksibilitet er imidlertid tatt inn i selve avtaleteksten i arbeidstidskapitlene i både Verkstedsoverenskomsten og overenskomsten for byggeindustri.

Verkstedsoverenskomsten (83) FF/TBL

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	<p>Ved fastsettelse av arbeids- og hviletid skal det forhandles med tillitsvalgte. Ordinær arbeidstid skal ikke overstige 37,5 t. per uke i gjennomsnitt. Ramme for dagtid: kl. 06-17, de første frem virkedager i uken. Hvis uenighet, evt med bistand fra organisasjonene, fastsetter bedriften arbeidstid mellom kl. 07-16. Partene peker på at det av hensyn til effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger, herunder hvilepauser. Partene lokalt kan innenfor rammene av §2.1 avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte. Avtalen må inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid. Kjernetiden må være lik alle dager. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06-12. Så langt mulig like arbeidstidsordninger for alle grupper ved bedriften. Prinsippene for deltid fastsettes i skriftlig avtale mellom partene på bedriften. AML §51.</p>
Overtid	<p>Overtid kan anvendes etter AML §§49, 50. Som overtid regnes alt arbeid utenfor den ansattes ordinære arbeidstid. Ved lokal enighet kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegg skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas. Protokolltilførsel om overtid, bl.a. at partene lokalt bør vurdere ulike årsaker og oppnå bedre styring og riktig bruk av overtid.</p>
Skiftarbeid	<p>Adgang til å anvende 2- og 3-skiftarbeid, AML §§42, 43. 2-skift: ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 t. per uke. 3-skift: ikke over gjennomsnittlig 35,5 t. per uke (33,6 t. per uke for helkontinuerlig 3-skift). Omregningsfaktorer. Ved fastsettelse av skift skal det forhandles med tillitsvalgte. Forutsetninger om veksling i skiftperioder. Varsel om endring skal gis i så god tid som mulig.</p>
Annet	<p>Tillitsvalgte skal ha adgang til å se overtidslister for leiearbeidere som er underlagt bedriftens styring. Bestemmelser om velferdspermisjoner. Arbeid utenfor bedriften, reisetid.</p>

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	<p>Vanlig overtid: + 50% etter ordinær arbeidstid inntil kl. 21 de 5 første virkedager i uken, + 100% etter kl. 21.</p> <p>Forskjøvet arbeidstid betales som bestemt for overtid.</p> <p>Bestemmelser om kompensasjon ved:</p> <p>Arbeid på fridager; overtid på søn- og helligdager og dager før disse; overtid på skift lørdag formiddag; overtid direkte tilknyttet skiftet; forberedende arbeid.</p> <p>Overtidsgrunnlaget utgjør timefortjenesten ekskl. overtids og skifttillegg for gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeidere innenfor den enkelte bedrift i sist kjente kvartal, evt. kan partene avtale beregning ut fra den enkeltes timefortjeneste.</p> <p>Ved lokale avtaler om fleksibel arbeidstid: overtidsgodtgjørelse ved arbeid utover 9 t. per dag eller utover normal arbeidstid i en 4-ukers periode.</p>
Skiftarbeid	<p>Bestemmelser om kronetillegg for 2-skift, 3-skift, helkontinuerlig 3-skift (gjelder ikke 1. skift inntil lørdag kl. 14).</p> <p>Bestemmelser om kronetillegg ved skiftarbeid etter kl. 14 dager før søn- og helligdager, jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften, bevegelige helligdager.</p>
Annet	<p>Bestemmelser om kompensasjon for manglende timer ved overganger dagarbeid – skift ved manglende timer.</p> <p>Bestemmelse om matpenger eller forpleining ved overtid.</p> <p>Arbeid utenfor bedriften, reisetid.</p>

Overenskomst for byggeindustri (328) FF/BNL/TBL

Bestemmelser om arbeidstid

Alminnelig arbeidstid	<p>Dagtid: De lokale parter fastsetter arbeidstidens inndeling mellom kl. 06 og 21. Fører forhandlinger ikke frem kan bedriften fastsette arbeidstiden for den enkelte mellom kl. 07 og 18.</p> <p>Ikke overstige 37,5 t. per uke i gjennomsnitt.</p> <p>Arbeidstiden skal søkes fordelt på de 5 første ukedagene, normalt med 7,5 t. per dag.</p> <p>Ordinær ramme for arbeidstid på nødvendig lørdag, kl. 06-13.</p>
Generelle bestemmelser	<p>Partene er enige om at produksjonsutstyr og anlegg skal utnyttes i størst mulig grad.</p> <p>Partene er enige om at det av hensyn til effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr vil være av stor betydning å praktisere forskjellige arbeidstidsordninger, herunder skiftordninger, så vel døgn- som helkontinuerlig</p>
Skiftarbeid	<p>Generell adgang til skiftarbeid, AML §542, 43.</p> <p>Arbeidsplan skal settes opp, AML §48.</p> <p>2-skift: ikke overstige 36,5 t. per uke.</p> <p>Døgnkontinuerlig skift (3-skift): ikke overstige 35,5 t. per uke.</p> <p>Helkontinuerlig skift: ikke overstige 33,6 t. per uke.</p> <p>Bestemmelser om helgedager ved skift.</p> <p>Omregningsfaktorer.</p>
Overtid	<p>Overtid innskrenkes til minst mulig, AML §49.</p> <p>Overtid er etter avtalen alt arbeid utover 37,5 t. i gjennomsnitt, og 7,5 t. per dag.</p> <p>Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse der partene har inngått avtale om gjennomsnittsberegning ihht. AML §47. Henvielse til Hovedavtalen §10-10.</p> <p>Bestemmelser om overtid ved skiftarbeid.</p>
Annet	<p>Bestemmelser om endring (§2.4). Arbeidstiden kan endres. Forandring av arbeidstakers ordinære arbeidstid varsles om mulig med 14 dagers varsel. «1 dagers varslingsfrist for ansatte på 2-,3-4-,5, og 6-skiftplaner.</p> <p>Endringer drøftes med tillitsvalgte.</p> <p>Bestemmelser om arbeid utenfor bedriften, reiser, nattopphold.</p>

Bestemmelser om kompensasjon

Skiftarbeid	Skifttillegg skal betales ved skiftarbeid. Skifttillegg skal avtales særskilt for bl.a. annet: Nyttårsaftnen kl. 14 til 1. Nyttårsdag kl. 22; dagen før skjærtorsdag kl. 22 til langfredag kl. 22; Kristi himmelfart, pinse, jul. Skifttillegg for 2. skift: minst kr. 10,90 per t.; 3. Skift: minst kr. 14,10; helgeskift: minst kr. 51,60 per t.
Overtid	Overtid ved skiftarbeid: ordinære overtidsprosenter i tillegg til skifttillegg for det skift overtiden faller i. Skal ikke i noe tilfelle overstige 150% av overtidsgrunnlaget. Etter ettermiddagsskift (2-skift-ordninger):100% med bibehold av skifttilleggene. Etter nattskift: 50 %. Overtid ved deltid mellom kl. 06-21 når ansatte arbeider mer enn ordinær arbeidstid. Overtidstillegg vanlige ukedager: 50% etter arbeidstidens slutt og frem til kl. 21. Pauser betales som overtid om overtiden er mer enn 2 t. AML §51. 100% etter kl. 21, 50 % fra kl. 06. Lørdager etter kl. 12, dager før helligdag med mer, 100%. Er arbeidstiden lørdager fastsatt etter lokal avtale til kl. 13 gjelder 100%-regelen fra kl. 13.
Annet	Kr. 425 om endring av arbeidstid ikke varsles 14 dager på forhånd (med mindre arbeidstaker går tilbake til tidligere ordning innen 14 dager). Ansatte skal ved endring være sikret betaling for antall timer som ville falt i ordinær stilling. Reglene om endring anvendes ikke om endringen er etter ansattes ønske. Regler om tilkalling (minst 2 t. betaling + overtid). Matpenger; deltidsansatte, forskjøvet arbeidstid; høytidsaftener og dagen før 1. og 17. mai. Bestemmelser om arbeid utenfor bedriften, reiser, nattopphold.

7.4 Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere – FO

FO organiserer profesjonsutdannede barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Av de totalt 18 000 medlemmene utgjør sosionomene den største gruppen, mens de to andre er omtrent like store. I forhold til arbeidstid rapporterer FO om mer kveldsarbeid, om strid rundt tolkning av turnuskriterier, om utstrakt gratisarbeid blant medlemmene og om problemer tilknyttet avtaler om fleksibel arbeidstid.

Problematikk rundt dagtid: fleksitidsavtaler og gratisarbeid

Omtrent 10 000 av FOs medlemmer er ansatt i kommuner og fylkeskommuner. Det største tariffområdet er derfor KS-området. Det nest største området er Oslo kommune. Videre har FO tariffavtaler med Staten, HSH, NAVO samt en del mindre enkeltstående avtaler.

De fleste arbeider dagtid. De har gjerne en fleksitidsavtale i tillegg til hovedtariffavtalen for kommunene (eller for Oslo kommune). Flexitidsavtalene utformes lokalt, men er laget ut fra en felles mal.

FO rapporterer at det oppstår tolkningsproblemer rundt fleksitidsavtalen lokalt. Blant annet er at partene er uenige om hva som er overtid. Et eksempel illustrerer måten dette ofte

foregår på: En ansatt har valgt å starte arbeidet klokken 07.00 og har planlagt å avslutte klokken 15.00. I løpet av dagen blir den ansatte pålagt et hjemmebesøk hos en klient fra 15.30. Skal tiden etter 15.00 da kompenseres som overtid?

Et annet utbredt problem knyttet til fleksitidsavtalen er at mange medlemmer arbeider opp en stor mengde plusstimer som de aldri får tid til å avspasere. Denne problematikken blir særlig aktivert når en ansatt skal slutte i jobben. Hva skal man da gjøre med alle de opparbeidede plusstimene?

Videre peker FO på at gratisarbeid er et svært utbredt fenomen blant de dagtidsarbeidende medlemmene. De anslår at gratisarbeidet omfatter 50 prosent av medlemmene, og at noen av disse arbeider mellom 1200–1500 timer som de ikke skriver opp noe sted og heller ikke krever ekstra betaling for. Gratisarbeidet forklares med at medlemmene er lite flinke til å sette grenser fordi de i sitt arbeid blir sterkt involvert i de menneskene som er klienter. Som eksempel bruker FO en sosionom som skal forberede en barnevernssak for retten. Sosionomen har da gjerne fulgt familien det gjelder over en lang periode og legger mye inn på å gjøre en så god jobb som mulig fordi hun føler omsorg for de berørte.

Problematikk rundt turnus: Turnuskriterier, mer kvelds- og nattarbeid, nordsjøskiftordning

Så og si alle medlemmer som arbeider i institusjonsliknende virksomheter med direkteomsorg for klienter, arbeider turnus. De som arbeider i slike typer virksomheter er sterkt engasjerte i arbeidstidsspørsmål. FO mener årsaken er at utviklingen av helse- og sosialtjenester går i retning av at brukerne i større grad enn tidligere skal ha mer individuelt tilrettelagte tjenester på de stedene de bor. For de ansatte medfører dette mer ubekvem arbeidstid og at det derfor har blitt tyngre å være i disse jobbene. For å lette arbeidssituasjonen til disse medlemmene ønsker FO derfor flere forsøksordninger med seks timers arbeidsdag og/eller den svenske ordningen med tre dager arbeid og tre dager fri.

Turnus forstås som arbeidstid som er planlagt, som varierer, som det er satt opp en plan for og der deler av arbeidet forgår etter klokken 17.00. KS har hevdet at dersom noen arbeider fast til noen tidspunkter, eksempelvis tirsdag og torsdag, da er det ikke turnus – selv om arbeidet for øvrig har de nevnte karakteristika. I intervjuet ble det pekt på at implikasjonen av KS' tolkning er at arbeidstidens lengde blir 37,5 timer per uke, mens turnusarbeid skal begrenses til 35,5 timer per uke. FO er uenige i denne tolkningen og har samarbeidet med NKF i flere tvistesaker rundt turnus.

Videre forteller FO at mange av deres medlemmer nå arbeider mer ubekvem, da det er en økt tendens til å ha mye kveldsarbeid (etter klokken 21.00). Når man legger sammen kveldsvakter for turnusperiodene i løpet av et år, er det mange som nærmer seg den tillatte grensen for nattarbeid i AML (500 timer per år). FO mener at disse arbeidstakerne ikke bør ha lengre ukentlig arbeidstid enn 33,6 timer.

FO er også skeptisk til det de kaller et økt press mot å få nordsjøskiftordning i institusjoner som trenger døgnkontinuerlig bemanning. Skepsisen begrunnes først og fremst i arbeidsmiljømessige vurderinger. I lukkede institusjoner der man eksempelvis arbeider to uker i strekk, får arbeidstakerne ofte lite søvn, og arbeidet kan være meget spesielt, fordi slike institusjoner gjerne opererer med bestemte behandlingsfilosofier. Under de lange arbeidsperiodene etableres et særegent arbeidsmiljø, isolert fra omverdenen. FO mener at slike

arbeidsmiljøer kan være uheldige. Videre pekes det på at slike arbeidstidsordninger passer best for unge mennesker uten barn. Kombinert med det spesielle arbeidsmiljøet er det at ansatte får barn medvirkende til at relativt få har en slik jobb mer enn noen få år.

Når det gjelder forsøksordninger med arbeidstid finnes dette først og fremst innen beredskapsgrupper i eksempelvis oppsøkende barnevernsvirksomhet. Her lages det helt frie avtaler for hver enkelt gruppe. FO mener at denne typen grupper også kan drives med skikkelige avtaler som utgangspunkt, og har forsøkt å få til sentrale avtaler med KS uten å lykkes i det.

Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

FO er part i mange andre avtaler. Blant de viktigste er Hovedtariffavtalen for kommunene. Se avsnittet om NKF for presentasjon av denne avtalen.

Bestemmelser om arbeidstid og kompensasjon

Arbeidstid og kjernetid	Med kjernetid menes det tidsrom da alle må være i tjeneste. Kjernetiden går fra 09.00-14.30. Med arbeidstid menes det tidsrom da arbeidstakerne kan være i tjeneste og der ankomst og sluttid kan variere fra dag til dag. Arbeidstiden utover kjernetid er fra 07.00-09.00 og fra 14.30-18.00. Avregningsperioden skal være fra første til siste dag hver måned.
Pluss- og minustimer	Det tillates overført 45 plusstimer eller 10 minustimer til neste avregningsperiode. Ved fravær som fører til minustid utover 10 timer foretas trekk i lønn.
Avspasering	Etter avtale med nærmeste overordnet kan arbeidstaker avspasere opptjente plusstimer. Man kan avspasere maks 20 dager per år og maks 2 dager per måned.
Drøftinger	Både tillitsvalgte og administrasjonen skal kunne kreve drøftinger og innføring og praktisering av fleksibel arbeidstid. Dersom tillitsvalgte og/eller tillitsvalgte anser at fleksibel arbeidstid bør innføres, avgjøres spørsmålet med bindende avstemning blant virksomhetens ansatte.

7.5 Forbundet for Ledelse og Teknikk – FLT

De sentrale avtalene omfatter tekniske funksjonærer og arbeidsledere innen NHO-området.

Typiske arbeidstidsordninger

Arbeidslederne følger arbeidstiden til operatørene i bedriften eller avdelingen de jobber. Bransjene er forskjellige, med større grad av skiftarbeid i prosessindustrien. Dette er regulert arbeidstid der medlemmene er dekket av både tidsrammer og kompensasjonssatser i avtalene. I bedrifter med dagarbeidstid regner forbundet med at den lokale fleksibiliteten er større, blant annet fordi det dreier seg om funksjonærstillinger.

Tekniske funksjonærer har ordinær arbeidstid 37,5 timer per uke i gjennomsnitt. Her er overtidsbestemmelsen spesiell, fordi den bestemmes på individuelt nivå ut fra hvordan ordinær arbeidstid er definert i den enkeltes tilfelle. Arbeidstakerne må selv sørge for å få en avtale og få betalt.

Både avtalen for tekniske funksjonærer og arbeidslederavtalen åpner for gjennomsnittsberegning av arbeidstid, den første eksplisitt, den andre fordi den vil knytte an til eventuelle ordninger med gjennomsnittsberegning for operatørene.

Lokale ordninger – Feriebilaget om fleksibilitet fra tariffoppgjøret 2000

FLT har ikke fått noen avtaler til godkjenning på denne formuleringen fra 2000-oppgjøret. Formuleringene er tatt inn i avtalene, men forbundet har ikke noe forhold til dem og har heller ikke merket noe til andre lokale henvendelser som knytter an til dem.

Avtalene åpner allerede for gjennomsnittsberegning, men slike beregninger brukes etter forbundets vurdering ikke mye, og det kommer ikke saker til FLT sentralt som går på gjennomsnittsberegning. Når det gjelder arbeidstidspraksis pekes det på at det finnes en rekke lokale ordninger og tradisjoner, men at det er relativt få tvister, og at forbundet sentralt sjelden er i kontakt med lokale nivåer om slike spørsmål. Dersom partene lokalt kommer til enighet om ordninger, ser man ikke noen grunn til å bringe slike saker videre. Det er kun ved uenighet man får sakene sentralt. Da kan diskusjonen dreie seg om kompensasjon, om bemanning etc. Det kan også oppstå uenighet i tilfeller der arbeidsgiver ønsker å endre ordninger som medlemmene mener det er tradisjon for å ha.

Lokalt finnes også enkelte individuelle avtaler. Det kan gjelde avtaler inngått med kvinner og eldre arbeidstakere som har ønsket å arbeide i reduserte stillinger. Her finnes det eksempler på tvister i enkelte tilfeller der den ansatte ønsker å gå fra redusert stilling og tilbake til full stilling. Men heller ikke slike saker ble betegnet som vanlige.

Generelt pekes det på at lokale arbeidstidsordninger fungerer greit så lenge det ligger felles interesser til grunn for disse ordningene eller at begge parter lokalt vurderer ordningene som rimelige bytter. Ordningene som utformes dreier seg dels om muntlige avtaler, noe er praksis etablert av spesielle grunner og som siden er blitt sedvane, andre bygger på skriftlige avtaler. Hadde det vært store problemer med arbeidstidsordninger lokalt, skulle man forvente et trykk mot forbundet når det gjaldt arbeidstid. Vurderingen i forbundet er at et slikt press ikke finnes.

Forbundet vurderer det slik at det lokalt ikke er noe press mot mer formell avtalefesting av for eksempel overtidsbestemmelser, fordi det ikke nødvendigvis gir bedre betingelser. Lokale ordninger kommer gjerne i stand fordi bedriftene har bestemte, ofte akutte, problemer som må løses. Det kan resultere i at begge parter lokalt ser seg tjent med å inngå avtaler om overtidskompensasjon som ligger langt over tariffavtalens bestemmelser, for eksempel tillegg på 200–300 prosent. Ofte er avspasering mer attraktivt enn kroner. Det pekes på at når det gjelder å nå bestemte tidsfrister eller produksjonsmål, er den lokale oppfinnsomheten stor, også når det dreier seg om arbeidstidsordninger. Overtid er trolig den mest brukte formen for fleksibilitet når det gjelder arbeidstid.² Det er mye overtid, og det har det alltid vært på disse områdene. Disse bedriftene har ofte faste leveringsdatoer. Å betale dagbøter svir langt mer enn å betale overtidskompensasjon.

² Bestemmelsen i avtalen for tekniske funksjonærer om overtid som «forlanges», anses som viktig å ha med da den kan fungere som sikkerhet i eventuelle tvister om dokumentasjon. Forbundet rapporterer imidlertid om få tvister av denne typen. I praksis avtaler man oftest overtid uten at det lages skriftlige avtaler. Overtidsbruken kan også i praksis ofte være initiert av arbeidstaker. Skulle det oppstå misnøye med praksis, har man imidlertid denne formuleringen i avtalen å falle tilbake på.

Videre pekes det på at funksjonærstillinger nok gir større muligheter enn operatørstillinger når det gjelder medlemmenes mulighet til å avpasse tidsbruken sin selv. Så lenge de overholder fristene sine for levering, har de relativt stor frihet til selv å disponere tiden sin.

Oppsummerende vurderinger – aktuelle arbeidstidrelaterte tema fremover:

Nye produksjons- og organisasjonsformer, som lean production, gjør at arbeidstid blir viktigere. Det har å gjøre med just-in-time produksjon, ønsker om å kutte «slakk» i produksjonen, nedbemanning, m.m. Den økte bruken av overtid er en av konsekvensene av bedriftenes omorganisering. Samtidig pekes det på at arbeidstidsfleksibilitet alltid har eksistert lokalt, og at man har funnet frem til ordninger på bedriftene. Forskjellen nå er at NHO i større grad vil ha denne fleksibiliteten inn i avtalene, om enn på nye måter.

Forbundet vurderer det som negativt om nye initiativ fra arbeidsgiversiden fører til større grad av atypiske arbeidstider med uønskede effekter for familieliv og fritid, for eksempel oppstykket arbeidsdag. Lokalt kan medlemmene godta ulike ordninger så lenge de ses som uttrykk for felles interesser på bedriftene, men forbundet ønsker ikke endringer i den sikkerheten som ligger i å bevare normalarbeidsdagen i tariffavtalene. Man har foreløpig ikke hatt mange saker på dette temaet, men FLT mener det er viktig, fordi NHO legger så stor vekt på det.

Når det gjelder arbeidstidspolitik i fremtiden flyttes oppmerksomheten trolig fra å se på den daglige arbeidstiden til å se på arbeidstiden gjennom et helt yrkesliv. Her kommer seniorpolitikk, ferie, fridager og så videre til å bli viktigere tema.

Overenskomst for arbeidsledere FLT/NHO

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Ordinær arbeidstid som bestemt for arbeiderne i samme avdeling.
Skift/turnus/deltid	Arbeidstiden fastsettes i overensstemmelse med den til enhver tid gjeldende arbeidervernlovgivning og det som måtte være avtalt mellom LO og NHO.
Annet	Bestemmelser om for- og etterarbeid. Bestemmelser i forbindelse med etter- og videreutdanning.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Rett til betaling for pålagt overtidsarbeid. Godtgjøring per time som svarer til månedslønnen dividert med det timetall som fremkommer etter å ha multiplisert den ukentlige aktuelle arbeidstid med 4 1/3. I tillegg hertil betales overtidsprosenten som bestemt for arbeiderne.
Skift	Skiftgodtgjørelse ikke dårligere enn for arbeiderne på den enkelte bedrift. Det skal fremgå av lønnen hva skiftgodtgjørelsen utgjør.
Helligdager m.m.	Som for arbeiderne i samme avdeling.
Annet som eks. forpleining, pauser	Ordninger som for arbeiderne.

Overenskomst for tekniske funksjonærer (198) FLT/NHO

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Ikke overstige 37,5 t. per uke i gjennomsnitt.
Skift/turnus deltid	Egne regler for tekniske funksjonærer som ikke følger arbeidstiden i driften. *Inndeling og fastsettelse av pauser skjer ved særlig avtale mellom bedriftene og den tillitsvalgte.
Natt-, søn- og helligdag	Egne regler for tekniske funksjonærer som ikke følger arbeidstiden i driften. *Inndeling og fastsettelse av pauser skjer ved særlig avtale mellom bedriftene og den tillitsvalgte.
Overtid	Arbeid som forlanges utført utenfor den enkeltes fastlagte ordinære arbeidstid.
Annet	Bestemmelser om arbeidstid i forbindelse med etter- og videreutdanning, eksamen.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Tillegg i prosent av timelønn. Ved fremmøte betales minst for 2 timer. Satser: 50/ 100 %.
Skift	Ulike ordninger. Skifttillegg, forhøyet lønn, eller redusert arbeidstid. Skiftgodtgjørelse skal ikke være dårligere enn tilsvarende ordning for operatører. Det skal forhandles om godtgjøring ved nyinnføring av skift.
Helligdager m.m.	100% på søn- og helligdager, samt på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt. Etc.
Annet	Ordning med matpenger (kr 56) ved minst 2 timer overtid og bedriften ikke skaffer mat. Godtgjøring for hjemmevaktjeneste – avtale skal treffes om kompensasjon for disponibel vakt.

7.6 Handel og Kontor i Norge – HK

Arbeidsmarkedet i varehandelen er kjennetegnet ved høy kvinneandel, utstrakt bruk av deltid og korttid, høy turnover i deler av arbeidsmarkedet, utvidede åpningstider, samt av lave organisasjonsgrader. Forbundet peker på at det finnes forskjeller innad i bransjen, med større grad av stabilitet innen faghandelen.

Landsoverenskomsten – utvidete åpningstider i butikkene

Landsoverenskomsten (501) dekker varehandelen. Avtalen tar utgangspunkt i «Ordinær arbeidstid» (§2. I). På samme vis som i andre avtaler beskrives deretter avvik og kompensasjon. Landsoverenskomsten er blant de mer omfangsrike når det gjelder arbeidstid. Om lag åtte sider av avtalen består av arbeidstidsreguleringer. Avtalen har en rekke hengeavtaler innen flere bransjer. Presset for større grad av fleksibilitet varierer, det beskrives som høyt innen for eksempel kioskbransjen.

Fra forbundets side er inntrykket at det er stor variasjon når det gjelder hvorvidt lokale butikkledere kan tariffavtalen. Mange praktiserer den som en garantiavtale der de forholder seg til et minimumsnivå.

HK sentralt mottar få eller ingen lokale henvendelser i form av tvistesaker på arbeidstidsområdet, selv om forbundet anser arbeidstidspolitikken som et hovedanliggende. Det tolkes ikke som at avtalens bestemmelser følges opp lokalt, spesielt ikke når det gjelder bestemmelsene om lokale forhandlinger og varsling ved endringer i arbeidstidsordningene. Noen saker har dreid seg om midlertidige endringer. Vaktlistene i varehandelen settes som regel opp som turnus over to eller fire uker. Endringer i arbeidstidsordninger kan skape problemer for ansatte når det gjelder familieliv, henting av barn i barnehage m.m.

Landsoverenskomstens arbeidstidsbestemmelser beskrives som tilstrekkelig fleksible, men det pekes også på at bestemmelse er blitt klattet på over en lang periode med endringer i butikkens åpningstider. Avtalen er komplisert og ikke spesielt enkel å håndtere, det kan også være et dilemma for tillitsvalgte. Samtidig fremholdes det at avtalen gir tilstrekkelige åpninger for tilpasninger for bedriftene, og at den inneholder få begrensninger utover de reguleringer som gjelder jul, påske og nyttårsaften. Slik sett dreier uenigheten seg heller om lokale forhandlinger og avtaler i forbindelse med varslingsfrister.

Arbeidstidsregulering i årene fremover

Når det gjelder utfordringer i tiden fremover peker man i HK sentralt på eventuell avvikling av loven om åpningstid, samt på diskusjonen med HSH om UB-tilleggene. Hvordan Landsoverenskomsten vil fungere om loven faller bort, vil også være avhengig av arbeidsgiversiden. Butikkene vil i prinsippet kunne holde åpnet døgnet rundt på ukedager, og for HK vil en slik situasjon tilsi behov for mer avtalemessig regulering.

Fra arbeidsgiversiden har forbundet møtt sterkere press mot UB-tilleggene. Argumentasjonen har her dels dreid seg om at for store grupper arbeidstakere er kveldsarbeid ikke ubekvemt, og at den delen av lønnsmassen UB-tilleggene utgjør i større grad bør brukes til å øke fastlønnen til de stabile arbeidstakerne i varehandelen.

Når det gjelder arbeidsgiversidens ønsker om desentraliserte partsforhold, peker forbundet på den sterke kjedesentraliseringen i varehandelen som et problem. En rekke beslutninger som også har betydning for lokale arbeidstidsordninger treffes ikke på butikknivå, men sentralt i kjedene. Man ser ikke for seg at en generell desentralisering av forhold som dreier seg om lønnsdannelse og arbeidstid vil styrke partsforholdet i de enkelte butikkenhetene.

Standardoverenskomsten – 2000-bilaget om fleksible alternative arbeidstidsordninger

Standardoverenskomsten (68) for kontorfunksjonærer innen NHO-området inneholder langt færre arbeidstidsbestemmelser enn Landsoverenskomsten som dekker HSH-området. Forskjellen er henholdsvis to og åtte sider. Ifølge forbundet mener arbeidsgiversiden at avtalen er firkantet og lite fleksibel. Standardoverenskomsten inneholder bilaget om fleksibilitet fra 2000-oppgjøret, blant annet om adgang til gjennomsnittsberegning (som selve avtalen ikke har bestemmelser om). Avtalen gir også muligheter for timekontoordninger. Bestemmelsen om timekonto ble tatt inn i forbindelse med 1998-oppgjøret etter initiativ fra HK, ikke fra NHO. Meningene om denne bestemmelsen var delte innad i HK (antakelig

ut fra vurderinger omkring fremtidig UB-problematikk). Avtalen gir også adgang til fleksitid. Forbundet kjenner ikke til at arbeidstidsordninger har vært sentralt tema i omstillingsprosjekter som har omfattet kontorfunksjonærene.

Standardoverenskomsten har med andre ord hatt bestemmelser om timekonto i fire år, og bilaget om fleksibilitet har gitt adgang til gjennomsnittsberegning av arbeidstid i to år. Likevel har ikke forbundet sentralt mottatt en eneste henvendelse eller tvistesak om slike ordninger. Sentralt i forbundet kjenner man heller ikke til eksempler på slike ordninger innenfor området avtalen dekker. De henvendelsene forbundet får fra tillitsvalgte lokalt, dreier seg ofte om drøftinger i forbindelse med innføring av skiftarbeid eller forskjøvet arbeidstid.

Press på dagtidsbestemmelser

Standardoverenskomsten har dekket «tradisjonelle» kontorfunksjonærstillinger. Fortsatt er det slik at forbundet mener det er svært få medlemmer som dekkes av avtalen som arbeider til tidspunkter utenfor en normalarbeidsdag definert fra kl. 08.00 til kl. 16.00. Ifølge forbundet mener NHO at dagtid i Standardoverenskomsten kan defineres videre, som arbeid mellom kl. 06.00 og kl. 21.00. Forbundet har motsatt seg en slik forståelse og mener slike tidspunkter impliserer UB-problematikk. For lagerfunksjonærer har Standardoverenskomsten en ramme for dagtid som går fra kl. 07.00 til 17.00.

På arbeidstidsområdet har man på sentralt hold påfallende få tvistesaker. Det pekes imidlertid på at man i tiden fremover kan få flere tvistesaker om tidsrommet fra kl. 06.00 til 08.00. Man regner med at flere klubber kan ha godtatt arbeid i forkant og bakkant av tidsrommet fra kl. 08.00–16.00. Sett fra forbundets side aktualiserer utvidelse av normalarbeidsdagen UB-problematikk. Man er oppmerksom på at enkeltansatte kan også ha egeninteresse av å begynne kl. 07.00 uten ekstra kompensasjon, for eksempel om det forenkler reisen til arbeidsstedet. I den grad 2000-bilaget kreves skrevet inn i selve tariffavtalen, regner man med at adgangen til å gå inn på alternative ordninger blir mer kjent ute i bedriftene. Mer generelt mener forbundet det hadde vært ønskelig med en bredere surveykartlegging når det gjelder lokale arbeidstidsordninger også innenfor Standardoverenskomstens område.

Landsoverenskomsten (501) HK/HSB

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Ikke overstige 37,5 t. per uke, sammenhengende arbeidstid om annet ikke er avtalt, ikke arbeidstid over 9 timer (med noen unntak). Ulike bestemmelser om varsling av endringer, forhandlinger/-protokollføring, gjennomsnittsberegning.
Spesielle bestemmelser	Arbeid før og etter åpningstid regnes som ordinær arbeidstid. Jul, nyttår, pinse slutter ordinær arbeidstid kl. 13.15. Fleksitid avtales skriftlig.
Ubekvem arbeidstid	Etter kl. 18.00 på hverdager. Etter kl. 13 på lørdager. Søndager.
Skiftarbeid	Forskjellige bestemmelser knyttet til skiftordninger, henvisning til AML, bestemmelser som regulerer fridagsordninger.
Overtid	Arbeid som forlanges utført utover det avtalen regulerer som ordinær arbeidstid.
Annet	Bestemmelser om arbeidstid i forb. m. etter- og videreutdanning, eksamen. Bestemmelser om kurs og konferanser.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	+ 50 prosent etter ordinær arbeidstid.
Fritid	Arbeidstid som er overtid etter tariffavtalen, men ikke etter AML, kan i sin helhet forlanges avregnet i fritid av bedriften eller den enkelte arbeidstaker etter avspaseringsreglene i tariffavtalen.
Skift	Tillegg på enten 25% for de timer det arbeides på annet skift, eller 12,5% for begge skift ved toskiftordninger.
UB-tillegg helligdager, m.m.	+ kr. 21 per time etter kl. 18, + kr. 42 etter kl. 21 ukedager. + kr. 42 etter kl. 13, kr. 84 etter kl. 16 lørdager, + kr. 84 heledøgnet søndager. UB-ordningen omfatter også deltidsansatte med 12 t eller mer i gjennomsnittlig arbeidstid per uke.
Annet	Matpenger i forb.m. overtid. +100% mellom kl. 21 og 08, søn- og helligdager

Standardoverenskomsten (68) HK

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Ikke overstige 37,5 t. per uke. Der kortere arbeidstid utvides skal spørsmålet tas opp med tillitsvalgte. Åpning for skriftlig avtale om timekonto. Bestemmelser om hvilepauser ihht arbeidstid. Lørdagsarbeid slutter kl 14. Forhandlinger og protokoll mht avtaler om arbeidstid og pauser. Ramme for dagtid kl.07 til 17 for lagerfunksjonærer. Fleksitid kan avtales skriftlig.
Spesielle bestemmelser	Påskeaften er fridag, ansatte skal gis fri i den utstrekning driften gjør det mulig. Jul-, nyttårs- og pinseaften slutter arbeidet kl. 12. Unntak der driften nødvendiggjør det.
Overtid	Arbeid som forlanges utført utenfor avtalt ordinær arbeidstid.
Skiftarbeid	Overtid kan anvendes ihht AML. Ved behov for skiftarbeid eller forskjøvet arbeidstid skal partene lokalt drøfte betingelsene, ordningene skal godkjennes av HK og NHO.
Annet	Bestemmelser om arbeidstid i forb. m. etter- og videreutdanning, eksamen. Bestemmelser om kurs og konferanser.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	+100% søn- og helligdager og på dager før etter ordinær arbeidstids slutt. + 50 % for øvrige overtidstimer. Særlige bestemmelser om overtidsarbeid på lørdager og om natten.
Annet	Bestemmelser om matpenger om bedriften ikke skaffer mat.

7.7 Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet – HRAF

Hotell- og restaurantansatte har skiftende og variert arbeidstid, og mye av arbeidet foregår utenfor normalarbeidsdagen. I Riksavtalen mellom Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet og Reiselivsbedriftenes Landsforening (NHO) omfatter bestemmelsene om arbeidstid og fridager (§3) fire og en halv side. Bestemmelsene om kompensasjon i forbindelse med overtid, arbeid i helger m.m. (§5) utgjør om lag tre sider. Avtalen ligger i mellomsjiktet når det gjelder detaljeringsgrad, både når det gjelder arbeidstidsbestemmelser og bestemmelser om kompensasjon.

Lokale ordninger – tariffavtalens arbeidstidsbestemmelser

Riksavtalen inneholder Ferievedlegget om fleksibilitet. Forbundet fikk i en periode for om lag et år siden en god del henvendelser med bakgrunn i at arbeidsgiver ville innføre tidskontoordninger. Disse henvendelsene gjaldt spørsmål fra tillitsvalgte.

Forbundet sentralt har ikke fått tilsendt noen ordninger til godkjenning som følge av Feriebilaget 2000. På sentralt hold vet man likevel at det finnes en del lokale ordninger som ikke er godkjent. Det pekes på som et generelt problem at slike ordninger ikke følges opp. Man tror ikke at årsaken til at man ikke hører noe om dem sentralt er at det dreier seg om gunstige bytter til fordel for begge parter lokalt. I stedet peker man på at det er vanlig med uformelle ordninger, og at lokal praksis er preget av at det dreier seg om lavtlønnsbransjer med høy turnover (også på arbeidsgiversiden), mange unge og ufaglærte arbeidstakere, og lav organisasjonsgrad. Videre er en del av bedriftene små, de ansatte føler lojalitet i forhold til arbeidsgiver (for eksempel ved at de godtar å jobbe ekstra på kort varsel) og hverandre (uformell fleksibilitet ved at de ansatte tar over og bytter vakter). Det pekes på at fordi lønnsnivået er lavt, godtar antakelig mange ansatte jobber ekstra uten å få tillegg for slik ekstra-jobbing når alternativet er at arbeidsgiver i stedet bruker ekstern ekstrahjelp. Man vet ikke noe om omfanget av slike uformelle lokale ordninger, men regner med at det er ganske utbredt.

På sentralt hold i forbundet er likevel hovedinntrykket at de tariffbundne bedriftene lønner de ansatte etter tariff, dessuten at de, med noen forbehold, også betaler de tilleggene som er knyttet til overtid og ubekvem arbeidstid.

Problemet som trekkes frem dreier seg om at det lokalt i mange tilfeller ikke lages avtaler om arbeidstid og at tariffavtalens bestemmelsene om vaktlister ikke følges. Dette dreier seg om fleksibilitet på arbeidsgivers premisser, mens de ansatte ofte mangler forutsigbarhet når det gjelder egen arbeidstid.

Forbundet kjenner ikke til lokale tiltak for bedriftsutvikling der arbeidstid har vært et av temaene, men regner med at forsøksordninger vil bli aktuelt i forbindelse med kommende HABUT-prosjekter.

Arbeidstid og avtaler i årene som kommer

På sentralt hold i HRAF pekes det på at Riksavtalen er fleksibel, og at den åpner for en lang rekke forskjellige lokale tilpasninger når det gjelder arbeidstidsordninger. Det pekes på at

ordlyden i Feriebilaget 2000 ikke innebærer noen realitetsendring for hotell- og restaurantnæringen. Diskusjonene om arbeidstidsfleksibilitet ses i hovedsak som en diskusjon der uenighetene dreier seg om penger, forutsigbarhet gjennom avtaler og lokale partsforhold.

Utvidet arbeidstid og sesongsvingninger er fenomener bransjen og de ansatte er vant med, og den nye diskusjonen innebærer for så vidt ikke noe nytt etter forbundets oppfatning. Det er heller ikke noe nytt at det er press på arbeidstidsbestemmelsene og prinsippet om UB-tilleggene. HRAF ønsker på sin side å fremflytte innslagtidspunkt for tilleggene (begynne natt kl. 24.00, ikke kl. 01.00). Når det gjelder gjennomsnittsberegning av arbeidstid pekes det på at Riksavtalen gir adgang til slike ordninger, forbundet etterlyser imidlertid en lokal praksis der det fremgår av skriftlige avtaler hvor lang periode gjennomsnittsberegningen skal gjelde for. Forbundet advarer videre mot timebank- og timekontoordninger som står i strid med Riksavtalens retningslinjer om hvordan arbeidstiden kan ordnes lokalt. Bakgrunnen er frykt for at de ansattes arbeidstidsordninger blir salderingspost for sesongmessige svingninger, med manglende forutsigbarhet når det gjelder arbeidstid, fritid og lønn, samt risiko for å miste overtidsbetaling, som resultat (jf. Kjærnet 2001).

Riksavtalen (79) HRAF/RBL

Bestemmelser om arbeidstid

Alminnelig arbeidstid	Dagtid: 37,5 t. Hovedsakelig nattarbeid, 2-skift og sammenliknbar turnus: 35,5 t. Bestemmelser om helg/helligdager. Helkontinuerlig skift/turnus: 33,6 t., jf. AML
Spesielle bestemmelser	Bestemmelser om former for gjennomsnittsberegning etter skriftlig avtale bedrift/arbeidstaker ved tillitsvalgte. Forskjellige ordninger. AML §47. Bestemmelser om fridager, bl.a. om 2 fridager i gjennomsnitt over maksimalt en 6-ukers periode. Fridager skal søkes variert, og mest mulig henlagt til søn- og helligdager Arbeidstiden fastsettes ved avtale (skriftlig oppsatt vaktliste) mellom ledelsen og ansatte ved tillitsvalgte. Daglig arbeidstid skal være sammenhengende. Den enkelte arbeidstaker kan selv ved skriftlig anmodning ha delt arbeidstid 1 dag i uken. Bestemmelser om jul, påske, pinse. Fastlønt personale skal ha fri om bedriften finner at den daglige driften tillater det.
Ubekvem arbeidstid	Bestemmelser om nattvakter, ekstraordinære vaktlister, avtaler mellom partene lokalt, AML §42. Bedriftens avgjørelse om utvidet åpningstid på høytidsdager skal drøftes med tillitsvalgte.
Overtid	Overtid skal innskrenkes mest mulig. Overtid regnes bare for hele og halve timer. Arbeidstakere under 18 år må ikke arbeide overtid.
Annet	Fortrinnsrett til utvidelse av arbeidstid for deltidsansatte.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	+ 50%. +100% for overtid mellom kl. 21 og 6. + 100% for overtid på ordinære fridager. Bestemmelser om beregningsgrunnlaget for overtid. Deltidsansatte betales 100% tillegg på fridager avmerket på vaktliste.
UB-tillegg helligdager, skift.m.m.	1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, m.m.: Fastlønte skal i tillegg til personlig månedslønn ha månedslønnen (bruttolønn) dividert med 154 t. for arbeidstakere med ordinær 35,5 t. arbeidsuke, og 162 t. for arbeidstakere med ordinær 37,5 t. arbeidsuke – multiplisert med antall timer det arbeides. Tillegg for arbeid på lørdager etter kl. 16, for arbeid på søndager som ikke er helligdagsaften eller høytids- eller helligdag. Tillegg for kvelds- og nattarbeid: + kr. 6 per time mellom kl. 21 og 01 på virkedager unntatt lørdag, + kr 15 på virkedager unntatt mandag, mellom kl. 01 og 06. Særbestemmelser for prosentlønnen serveringspersonale. Garantifortjeneste for prosentlønte servitører på helligdagsaftener, høytids- og helligdager m.v., kr. 700.
Annet	Bl.a. bestemmelser om pauser og kostgodtjørelse.

7.8 Musikernes fellesorganisasjon – MFO

MFO er part i en rekke tariffavtaler innen flere tariffområder. Områdene omfatter blant annet kommunene (f.eks. Særavtale for musikk- og kulturskoleansatte/distriktsmusikere), kirken (bl.a. Hovedavtale med Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon KA, Særavtale for kirkemusikere), staten (bl.a. Arbeidstidsavtale for pedagogisk personale i skoleverket), NAVO-området (bl.a. symfoniorkestrene og Den Norske Opera, teatrene og Den Norske Opera, Kringkastningen), NHO-området (bl.a. Overenskomst med Reiselivsbedriftenes landsforening). Andre avtaler omfatter hovedtariffavtaler for ansatte i Norges musikkråd, i Norges Musikkorps Forbund, og i Norsk Musikk- og Kulturskoleråd, i tillegg kommer flere frilansavtaler.

Gjennomsnittsberegning, varsling, arbeidstidens plassering

Musikere har ofte en spesiell arbeidstid. Blant de viktige temaene i arbeidstidskapitlet pekes det i forbundet på gjennomsnittsberegning av arbeidstid, varsling ved endringer, og arbeidstidens plassering.

Avtalen åpner for adgang til gjennomsnittsberegning, men dette forutsetter skriftlig avtale jfr AML §47. Det er ikke inngått slike avtaler om gjennomsnittsberegning. I forbundet oppsummeres de erfaringene man tidligere har gjort med gjennomsnittsberegning som dårlige. Dette har vært avtaler som har åpnet for store variasjoner i arbeidstid. Den Norske Opera hadde en slik ordening med gjennomsnittsberegning på midten av 1990-tallet. Ordningen ble siden reforhandlet. Ifølge forbundet opplevde danserne at belastningen ble for stor i de periodene de skulle jobbe mye, mens arbeidsgiversiden mente ordningen ble for kostbar. Musikere misliker også slike ordninger. Mer generelt pekes det på at diskusjoner om arbeidstidsordninger innen forbundsområdet ikke bare dreier seg om kompensasjon, men om arbeidsmiljø og sykefravær. Ballettdansere er her en utsatt gruppe, med store fysiske

belastninger og kort yrkeskarriere. Orkestermusikere er utsatt for belastende sittestillinger i forbindelse med spilling. Varsling om endringer er vanligvis ikke noe stort problem, det settes opp ganske nøyaktige planer i virksomhetene. Noen steder, som i operaen, pekes det likevel på at det er vanskelig for de ansatte å planlegge egen fritid når tjenesteplanen for neste uke bekjentgjøres hver fredag. Bestemmelsene om arbeidstidens plassering fremholdes som viktige. Avtalene er her detaljerte når det gjelder tid for prøver. Delt dagsverk er vanlig innen forbundsområdet, likedan skillet mellom tjenestetid (den tiden arbeidsgiver kan planlegge) og tid til øving etc. («... musikerne har praktisert 'hjemmearbeid' lenge før ordet ble oppfunnet»).

MFO fremholder at arbeidstidskapitlet i overenskomstene blir praktisert, og at det ikke dreier seg om «døde» bestemmelser. Det gjelder også selv om en rekke MFO-medlemmer er selvstendige næringsdrivende. Det finnes lokale avtaler, men på sentralt hold regner man med at dette er ordninger som vurderes som gunstige av partene lokalt. De henvendelser forbundet får dreier seg i hovedsak om tolkning av avtalebestemmelser. De fleste sakene løses gjennom forhandlinger.

Press mot avtalene – fleksibilitet og desentralisering

MFO ønsker å hindre for stor variasjon i prøvetidspunkt og ønsker lengre varslingshorisont. Arbeidsgiver ønsker ifølge forbundet i større grad styringsrett når det gjelder arbeidstidens plassering. Generelt pekes det på et press henimot gjennomsnittsberegning og et større press for desentraliserte forhandlinger, slik det er vanlig også andre steder innen NAVO-området. Frem til 1991 hadde man separate overenskomster for faggruppene. Deretter fulgte en periode med samordning fra statens side. Nå ønsker arbeidsgiversiden flere lokale avtaler. I tariffoppgjøret 2002 har MFO til forskjell fra tidligere forhandlet separat med seks forskjellige symfoniorkestre. Forbundet på sin side ønsker fortsatt kollektiv regulering. Det understrekes videre at arbeidsplanen ikke kan settes opp individuelt i den typen virksomheter medlemmene arbeider i.

Orkesteroverenskomsten mellom MFO på den ene siden og NAVO/Norsk teater- og orkesterforening på den andre siden

Bestemmelser om arbeidstid

Alminnelig arbeidstid	Ikke over 37,5 t. per uke; ikke over 8 t. per dag. AML §§46, 51. Adgang til gjennomsnittsberegning ved den enkelte virksomhet. Definisjoner av arbeidstid, tjenestetid, dag/-kveldsarbeid, delt dagsverk, fleksibel arbeidstid, forskjøvet arbeidstid. Særbestemmelser for bestemte yrkesgrupper, bl.a musikere i symfoniorkestre, ukentlig tjenestetid 25,7 per uke. Bestemmelser om prøver, pauser, konserter.
Spesielle bestemmelser	Minst tre ukers varsel ved endring av ordning, ny ordning skal vare i minst tre mnd. Andre ordninger kan avtales lokalt når lokale forhold krever det. Fleksitid etter lokale forhandlinger. Når partene er enige om forskjøvet arbeidstid skal varsel om mulig gis 3 dager i forveien, aldri mindre enn 1 dag før. Kan gjøres én gang i avtaleperioden.

Skiftarbeid	33,5 t. per uke, AML §46. Arbeidsplan skal utarbeides etter lokale drøftinger. Skiftplan kan i perioder avvikes etter lokal avtale. Minst en ukes varsel om endringer.
Overtid	Arbeid utover det antall timer som er fastsatt for full stilling. For deltidsansatt regnes det arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid, som merarbeid. AML §50, 49.
Annet	Fritid/ukefriday: bestemmelser om sammenhengende fritid, minst 36 t., slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Langfredag, påskeaften, m.m. kan ikke avregnes som fridag ihht. arbeidsplan. Div. reise- og turnébestemmelser.

Bestemmelser om kompensasjon

Godtgjøring for særskilt arbeidstid	Lørdags- og søndagstillegg. §8.8. To ukers ekstra fri, eller lokal avtale om godtgjøring. Gjelder ikke symfoniorkestrene. Helge- og høytidstillegg §5.8. Delt dagsverk, kronetillegg per arbeidsdag. Dag- og timelønne som har fri søn- og helligdager: ordinær lønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager om arbeidstaker ellers ville vært i arbeid denne dagen. Avrundingsregler.
Overtid	+ 50% de første fire timer, + 100% utover fire timer. Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid. Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid, 100%. Helge- og høytidsdager, påskeaften, samt etter kl. 12 pinse-, jul- og nyttårs-aften, onsdag før skjærtorsdag + 100%.
Skiftarbeid	Skifttillegg/kvelds- og nattillegg, kr. 327 per uke, kr. 9,20 per time. + 100% for helge- og høytidsdager, påskeaften, samt etter kl 12 pinse- og julaften, samt for overtidsarbeid etter kl. 23, før kl. 06. Prosenttillegg for arbeidstakere med delt dagsverk.
Annet	+ 100% for arbeid på fridager som ikke kompenseres på annen måte. Overtidsarbeid etter tilkalling, minst tre timers betaling. Dekning av utgifter ved nattarbeid, transport, kost. Reise- og turnébestemmelser. Ikke overstige 120 dager i året. Pauser, reisefri periode, fridag før turné hvis mulig. Div. særbestemmelser for bestemte yrkesgrupper, bl.a. musikere i symfoniorkestrene og Den Norske Opera, operarepetitører. Kompensasjon for delt dagsverk, kr. 53, konsert/forestilling på høytidsdager, turnéplikt, prøver, sammenhengende fritid, m.m.

7.9 Norsk Offisersforbund – NOF

Norsk Offisersforbund organiserer militære arbeidstakere og har rundt 5000 medlemmer. Medlemmene er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Arbeidstiden reguleres i Arbeidstidsavtale for militære arbeidstakere (ATM), som er den mest omfattende avtalen om arbeidstid i denne undersøkelsen. De fleste arbeider normalarbeidsdag, men et stort flertall har annen arbeidstid ved de relativt hyppige øvelsene og når de er på reise. På grunn av at arbeidstiden kan variere en del, lages det arbeidsplaner for hver enkelt offiser 14 dager i forkant av en periode. Her skal alle reiser, vaktordninger og øvelser stå oppført.

Arbeidstid ved reiser

Inntil 2002 fantes ingen bestemmelser som regulerte arbeidstiden ved utenlandsreiser. Det innebar at man kunne arbeide til langt på natt uten at det utløste rett til kompensasjon. Lokalt var det noe ulik praksis for kompensasjon av utenlands reisevirksomhet. Noen steder fikk man ingenting, mens man andre steder fikk avspasering. Nå har man imidlertid fått en bestemmelse om at arbeidstid skal godtgjøres på tjenestereise i utlandet på linje med arbeidstid hjemme. NOF er svært fornøyd med denne endringen. Det pekes på at disse reglene må ikke forveksles med å være utstasjonert i utlandet. Slike tjenesteopphold kompenseres i tråd med vurdering av trusselbildet på det aktuelle stedet.

Man har også fått nye bestemmelser for reiser innenlands. LO Stat har forhandlet frem bedre kompensasjon for reiser innenlands. Nå skal reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid og kompenseres time for time.

Lokale arbeidstidsordninger

I all hovedsak reguleres arbeidstid i ATM. Likevel forekommer det at det gjøres lokale avtaler ved hver enkelt garnison om eksempelvis en viss grad av fleksibilitet i forhold til oppstart og avslutning av arbeidsdagen. Det siste tiåret er slike ordninger i økende grad tatt i bruk for å imøtekomme småbarnsforeldres behov for fleksibilitet i forbindelse med henting og bringing til barnehage. Slike fleksible ordninger kan i praksis bare avtales med personell som ikke har ansvar for oppstilling og liknende aktiviteter som skal skje til fastsatte tider. Disse lokale avtalene gjelder bare en type regulering av arbeidstiden som gjøres bedre og mer fleksibelt lokalt enn i ATM. Bestemmelser om betaling forekommer ikke lokalt. Et eksempel på slike avtaler er bestemmelser som regulerer arbeidstiden til forsvarrets musikkorps når de spiller på 17. mai. NOF sentralt har liten kjennskap til disse avtalene.

Arbeidstidsavtale for militære arbeidstakere (1998-2001) mellom Forsvarets overkommando på den ene side og Befalets Fellesorganisasjon, Norsk Offisersforbund, Forsvarets Sivile Tjenestemenns Landsforbund, Krigsskoleutdannede Offiserers Landsforening og Norsk Tjenestemannslag på den annen side

Dette er en meget omfattende arbeidstidsavtale som regulerer de fleste tenkelige forhold for militære arbeidstakere. Da avtalen er på godt over 50 sider vil det føre for langt å beskrive alle forhold her. Avtalen behandler ordinære forhold som lengde for dagtid, turnus, fleksitid, sommer- og vintertid etc. Rammene for de ordinære bestemmelsene fastsettes ofte med henvisning til parallelle bestemmelser i Hovedtariffavtalen i Staten (HTA). Arbeidstidsbestemmelsene i HTA er presentert under teksten om NTL. For øvrig inneholder denne avtalen mange bestemmelser som er spesielle for militære yrkesgrupper.

Bestemmelser om arbeidstid

Alminnelig arbeidstid	Den arbeidstid som innenfor reglene i ATM §6 er oppsatt på arbeidsplanen. I fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen i Staten (HTA) er denne tiden benevnt ordinær arbeidstid. (I størst mulig utstrekning mellom 07.00-15.00, regler for arbeidstidens lengde ved turnus etc., se teksttabell for HTA).
Dag	Tiden mellom 06.00 og 20.00.
Beredskapstjeneste	Pålagt opphold innenfor nærmere avgrenset lokalområde hvor arbeidstakeren kan varsles og møte frem på tjenestestedet i løpet av 4 timer når beredskapssituasjonen oppstår.
Delt dagsverk	Dagsverket delt i arbeidsøkter hvor oppholdet mellom øktene regnes som fritid og dagsverket inklusive opphold og hvilepauser strekker seg over minst 9 timer. Skal bare brukes der det er absolutt nødvendig.
Oppsatt arbeidstid	Arbeidstid som er oppsatt på arbeidsplan og som for perioden utgjør den alminnelige arbeidstid.
Overtid	Pålagt tid utover oppsatt arbeidstid.
Øving i arbeidstiden (ØIA) og øving utenfor arbeidstiden (ØUA)	ØIA: Tjeneste og øving som gjelder opplæring og drift der den daglige arbeidsinnsats kan planlegges og hvor arbeidsperioder og hvilepauser er fastlagt uavhengig av tiden på døgnet. ØUA: Tjeneste, opplærings- og øvingsvirksomhet ut over den daglige alminnelige arbeidstid hvor de militæres arbeidsinnsats per døgn ikke kan planlegges på forhånd og tjeneste ikke kan avbrytes av i forveien bestemte hvile- og spisepauser, kan pålegges i tillegg til oppsatt tid.
Unntatt fra ATM	Personell med høyere grad enn major/orlogskaptein, tjeneste ved allierte staber i utlandet m.m. Reglene i ATM skal ikke følges ved mobilisering etc.
Natt-, lørdags- og søndagsarbeid, helge- og høytidsdag	Ved kongelig resolusjon er det for militære arbeidstakere gitt unntak fra forbudet mot natt-, søn- og helgedagsarbeid.
Tillatelse til å overskride daglige og ukentlige timegrenser i AML	I forbindelse med vakt, øving, sjø- og lufttjeneste samt arbeid av beredskapsmessige grunner er det ved kongelig resolusjon gitt generell tillatelse til å overskride de daglige og ukentlige timegrenser.
Gjennomsnittsberegning og fleksitid	Gjennomsnittsberegning av arbeidstid for personell i skift- og turnustjeneste gjennomføres ihht. lokal avtale jf. AML§47 og retningslinjer i HTA. For personell med ordinær dagtid er det adgang til å gjennomsnittsberegne i tråd med AML §47. Lokale enheter kan også lage avtaler om fleksitid ut fra rammeavtale for fleksibel arbeidstid i Staten.

Bestemmelser om kompensasjon

Helge- og høytidsgodtgjøring	Ordinært arbeid og pålagt overtidsarbeid på helge- og høytidsdager godtgjøres i henhold til Fellesbestemmelsene i HTA §16 («vanlig» 100% for helge og høytidsdager – se teksttabell HTA).
Overtidsgodtgjøring	Viser til fellesbestemmelsene i HTA §13 (For pålagt overtid utbetales tillegg til timelønnen på 50%. Tillegget økes til 100% for overtidsarbeid mellom 20.00 og 06.00 (også 100% for overtid + lør-, søn-, helgedager og etter klokken 13.00 på arbeidsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften)-
Kompensasjon for merforbruk av arbeidstid	Programmert planlagt merforbruk av arbeidstid innarbeidet i de enkelte planleggingsperioder kan etter lokal avtale overføres fra en 3 måneders periode til en annen med mer enn 40 timer. Oppnås ikke enighet lokalt, skal merforbrukt arbeidstid utover 40 timer kompenseres med timelønn tillagt 50%.
Kompensasjon for søndagsarbeid	Må en arbeidstaker unntaksvis settes opp til tjeneste flere søndager etter hverandre skal det fra og med den annen søndag gis en ekstra kompensasjon tilsvarende timelønn for 4 timer per søndag – unntatt hvis tjenesten er ØUA (øving utenfor arbeidstiden, vakt utenfor arbeidstiden m.v.).
Kompensasjon av vakt på tjenestested	Vakter av kortere varighet enn ett døgn kompenseres per time etter tabeller for godtgjøring og tidsberegning. Kompensasjon for hvile- og spisepauser er lagt inn i tabeller for vakt på tjenestestedet.
Godskriving av arbeidstid	Vakt som inngår i oppsatt arbeidstid godskrives i arbeidstidsregnskapet med beregnet tid. I tiden mandag til lørdag godskrives 9 timer og i tiden lørdag til mandag godskrives 11 timer og 40 minutter.
Eksempler på andre bestemmelser	Kompensasjon for: Vakt som inngår i oppsatt arbeidstid, beordring til vakt utenfor oppsatt arbeidstid, hjemmevakt, utrykning under hjemmevakt, ulike former for beredskapstjeneste, øving i og utenfor oppsatt arbeidstid, fravær av fast eller midlertidig tjenestested etc.

7.10 Norsk Arbeidsmandsforbund – NAF

Avtalene for anleggsbransjen og renholdsbransjen omfatter de største medlemsgruppene i NAF. Overenskomst for Private Anlegg, mellom NAF og Byggenæringens Landsforbund, blir sentralt i forbundet beskrevet som en god avtale i en tøff bransje der forbundet har rimelig god oversikt via lokale tillitsvalgte. Innen renhold er forholdene annerledes, med stor turnover blant arbeidstakerne (og blant arbeidsgiverne), og dårligere utbygd tillitsvalgtapparat lokalt.

Arbeidstidsproblematikk i tariffavtalene – «12-9-ordninger» og «flat betaling»

Sentralt i forbundet hadde man ikke mottatt noen lokale arbeidstidsordninger med bakgrunn i Feriebilaget 2000 til godkjenning. Det gjaldt både anleggs- og renholdsbransjen.

Forbundet sentralt hadde likevel en aktiv rolle i forbindelse med lokale avtaler om arbeidstid. Det gjaldt særlig godkjenning av «12-9-ordninger» innen anleggsbransjen. Dette er ordninger der man arbeider i blokker av tolv dager jobb og ni dager fri. Denne rotasjonsordningen innebærer dermed en type gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Tarifferte skift-tillegg utløses. Forbundet får søknader om godkjenning av 12-9-ordninger nesten daglig.

Ni av ti henvendelser om arbeidstid dreier seg om denne typen saker. Med søknadene skal følge oversikter over dager og timer, navnelister samt underskrift fra tillitsvalgte. Søknader som mangler underskrift fra tillitsvalgte blir avslått inntil underskrift foreligger. De aller fleste 12-9-søknadene blir godkjent av NAF sentralt. Ordningene med blokkfritid er populære blant de ansatte, blant annet fordi anleggsarbeidet ofte foregår langt bort fra hjemstedet. Mange av medlemmene ønsker dessuten å jobbe mye i perioder, og mange vil jobbe overtid. Samtidig er forbundet opptatt av helsebelastninger ved slike ordninger, for eksempel når noen jobber utendørs i utsatt klima over lengre tid (Statoils Snøhvit-anbud bygger på 12-9-ordninger).

Alt i alt har man på sentralt hold i forbundet inntrykk av at de lokale avtalene om arbeidstid er bytter som anses som gunstige for begge parter. NAF peker på at forbundet jevnt over er fornøyd med holdningene til lokale arbeidsgivere når det gjelder arbeidstidskapitlet i Overenskomst for Private Anlegg. Særlig de store entreprenørselskapene beskrives som seriøse og ryddige i slike spørsmål. Entreprenørene, særlig de store riksentreprenørene, tar hensyn til reglene om overtidsbetaling. I en del av de mindre virksomhetene er det mer vanlig med flat betaling, det vil si lik lønn for ordinær tid og overtid.

Forbundet sentralt har langt mindre oversikt over arbeidstidsordningene innen renholdsbransjen. I mange bedrifter vet man ikke noe om hva som skjer når det gjelder arbeidstidsområdet. Det er høy turnover blant ansatte, og forbundet har større vanskeligheter med å få opparbeidet et fungerende sjikt av tillitsvalgte lokalt. Mange av bedriftene er små, og siden oppstartskostnadene er små, er det også en rekke nye og uerfarne arbeidsgivere innen bransjen. Mange ansatte har innvandrerbakgrunn, og mange av dem går på flat betaling. Noen tvistesaker om slike forhold havner også i forbundet sentralt. I én sak dreide det seg om krav om etterbetaling på opptil 400 000 kroner. I NAF pekes det på at bransjen har bedret seg, men at man fremdeles sliter med useriøse arbeidsgivere og stadig nye småbedrifter. En del ansatte omgår også bestemmelsene i AML ved å jobbe for flere arbeidsgivere.

Forbundet har inntrykk av at man på arbeidsgiversiden mener renholdsoverenskomsten er grei, og de har ikke registrert noe særskilt press mot arbeidstidsbestemmelsene i den organiserte delen av bransjen. Også her er manglende kompensasjon det største problemet, ikke manglende fleksibilitet. Noen saker har dreid seg om uenighet når det gjelder tolkning av skift og overtid. Forbundet har heller ikke innen renhold fått søknader om fleksible ordninger etter Feriebilaget 2000.

Arbeidstid og avtaler i tiden fremover

Selv om forbundet mener arbeidsgiverne innen anleggsbransjen har et seriøst forhold til tariffavtalen, peker man mer generelt på en dreining i holdninger på arbeidsgiversiden når det gjelder arbeidstid. Dette gir seg utslag i press for mer overtid og press på hviletidsbestemmelser. Et av problemene som beskrives er at noen av bedriftene begynner å pålegge ansatte å ta fire ukers sammenhengende ferie. Forbundet registrerer tegn på at det begynner «å skli ut» når det gjelder arbeidstidsbestemmelsene om man ikke er årvåkne på sentralt hold. Samtidig pekes det på at man er avhengig av innspill fra tillitsvalgte lokalt, og forbundet sentralt ønsker heller ikke å fungere som politi. NAF er opptatt av arbeidstidspolitikken også ut fra et helsehensyn. Anleggsdrift, steinindustri og gruvedrift er tunge bransjer, og de ansatte går stort sett på 12-9-ordninger. Det finnes i dag få anleggsarbeidere som

er over 50 år. Også renholdsarbeid kan innebære tunge belastninger og slitasje. Når det gjelder arbeidstid lokalt har man liten oversikt, og flat betaling antas å være ganske utbredt i de små renholdsbedriftene.

Overenskomst for private anlegg (Anleggsoverenskomsten) (4) NAF/BNL

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Ikke over 37,5 t. per uke i gjennomsnitt. Hvilepauser og fritid som i AML §51. Om det på anlegget er interesse for å iverksette ordninger med gjennomsnittsberegning inngår BNL og NAF avtale på det enkelte anlegg basert på AML §41.
Spesielle bestemmelser	Faringstid som medregnes i arbeidstiden, regnes som påhugg. Ved arbeid i dagen regnes faringstiden fra fremskutt spisebrakke.
Overtid	Skal kunne finne sted i den grad som rasjonell drift eller spesielle arbeiders utførelse nødvendiggjør. AML. Tillitsvalgt skal ha adgang til å se overtidlistene, AML §52.
Skiftarbeid	Vanlig 2-skiftsdrift utføres på 36,5 timers arbeidsuke. Omregningsfaktorer.
Annet	Bestemmelser om ekstraarbeid som utføres av laget utenfor hovedakkord, arbeidsstans.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Etter vanlig dagarbeid 50% tillegg, etter kl 21 100%. Lørdager/dager før helligdager: 100% for dagarbeidere etter kl. 12 og skiftarbeidere etter kl. 14. Bestemmelser om arbeid på fridager, overtid for skiftarbeidere, forskjøvet arbeidstid. Grunnlaget for bergningen av overtidsgodtgjørelse er gjennomsnittsførtjenesten i sist kjente 4. kvartal i NHOs statistikk for anlegg. I tillegg kommer de tarifferte tillegg inntil disse er medregnet i statistikken. 37,5 t. per uke: kr. 156,80. 36,5 t. per uke: kr. 161,10. 35,5 t. per uke: kr. 165,60. 33,6 t. per uke: kr. 214,30.
Skiftarbeid	Regulære skift: +25% av tariffert timelønn for det andre skiftet. + 40% for skift mellom kl. 24 og kl. 06. +100% for tidsrommet fra kl. 14 dagen før søn- og helligdager til vedkommende søn- eller helligdag kl. 22. Ved toskiftordninger i stedet for som normalt treskift, skal skifttillegget komme til anvendelse i tidsrommet kl. 15 – kl. 07 ved skiftstart kl. 07. Ved start kl. 06. skal tillegget anvendes i tidsrommet kl. 14 – kl. 06. Det skal forhandles om særskilte tillegg for arbeider som utelukkende finner sted om natten.
Annet	Matpenger.

Overenskomst for Renholdsbedrifter (10) NAF/SBL

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Ikke overstige 37,5 t. per uke, legges mellom kl. 06 –21, AML. Henleggelse av arbeidstiden fastsettes av bedriften i samråd med renholder og innenfor de rammer avtalen med kunder tillater. For det enkelte området fastsetter bedriftsledelsen et rammetimetall. Tillitsvalgte har innsynsrett i renholdsplan, arbeidsomfang, rammetimetall. Deltidsansatte skal til enhver tid ha en skriftlig bekreftelse på sin arbeidstid.
Spesielle bestemmelser Overtid	Deltidsansatte som har varslet om at vedkommende ønsker mer arbeid skal ha fortinnsrett til ledige stillinger i den grad det er mulig. Minimumstid per dag for hvert område. Tidsforbruket registreres daglig med stemplingsur/timelister. Prøverenhold kan kreves om det er tvil om rammetimetallet er riktig.
Skiftarbeid	Ekstraarbeid: ukentlig arbeidstid overskrider ikke ordinær arbeidstid (jf. §1). For deltidsansatte opparbeides ikke overtid før arbeidstiden overstiger den tid som gjelder for heltidsansatte.
Annet	Skiftordninger som følge av AML §46 som tilsier henholdsvis 33,5 og 33,6 timers arbeidsuke. Bestemmelser om nattarbeid, søn- og helligdagsarbeid, tilsagt arbeid. Bestemmelser om pålagt arbeidsoppdrag på flere arbeidssteder for samme bedrift, patruljetjeneste, ekstraordinært merarbeid.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Ekstraarbeid som ikke overskrider timer nevnt i §1 betales med normallønn. Pålagt overtidsarbeid: +50%, for søn- og helligdager, samt dager før disse, +100%. For overtidsarbeid som varsles samme dag og varer minst 2 timer, betales matpenger, kr. 57, evt. sørger bedriften for forpleining Bestemmelser om hovedrengjøring: Pålagte endringer i arbeidstiden som varsles ved eller etter fremmøte betales med 30% tillegg av ordinær lønn. I den grad dette utløser overtid bortfaller tillegget.
Nattarbeid, søn- og helligdager	For tilsagt arbeid mellom kl. 21-06 avtales lønnstillegg i hvert enkelt tilfelle, minimumstillegg: kr. 17 per time. Etter kl. 18, vanlige lørdager: +50%. Tilsagt arbeid på søndager som ikke er høytids- eller helligdager: +75%. Tilsagt arbeid 1. nyttårsdag, jul/påske/pinse mv., 1 timelønn per time i tillegg til dagsnormen. For tilsagt arbeid påske-, jul-, nyttårs- og pinseaften betales for arbeid etter kl. 13 i tillegg til dagsnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.
Annet	Bestemmelser om pålagt arbeidsoppdrag på flere arbeidssteder for samme bedrift skal ha beregnet lønn for løpende tid mellom oppdragene. Gjelder også patruljetjeneste. Ekstraordinært merarbeid som ikke er fastsatt i renholdsplan og arbeidsomfang godtgjøres som ekstraarbeid etter avtale med arbeidsgiver. Arbeidsoppdrag utenfor fast arbeidssted: ordinær timelønn betales for reisetiden.

7.11 Norsk Fengels- og Friomsorgsforbund – NFF

De fleste av de 2300 yrkesaktive medlemmene i NFF arbeider turnusordning. Forbundet rapporterer om svært liten aktivitet rundt arbeidstidsspørsmålet. Faglige hensyn gjør at de fleste ansatte både ønsker og har lange vakter. Vakter som gir 10 timers daglig arbeidstid, og 54 timers ukentlig arbeidstid, er vanlig. Arbeidstiden utliknes ved hjelp av gjennomsnittsberegning. Forbundet peker på at problemet med ordningen er at mange arbeidstakere over 45 år får helseproblemer som følge av lange økter på natten.

Ordinær arbeidstid, lange vakter og gjennomsnittsberegning

Vanligvis har de som går turnusordninger som innebærer natt og helg en arbeidsuke på 35,5 timer. De ansatte i fengsler har en avtale som gir 37,5 timer beregnet tid per uke. Beregnet tid innebærer at timene har ulik verdi, slik at én time om natten beregnes til én time og 15 minutter. I særavtalen om arbeidstiden åpnes det for at arbeidstiden kan forlenges, slik at den daglige arbeidstiden strekkes opp mot tolv timer, og den ukentlige arbeidstiden blir maksimalt 50 timer. I løpet av en beregningsperiode på seks uker skal gjennomsnittet ligge på 37,5 timer per uke.

I fengslene er det hovedsakelig to måter å organisere turnusen på. Man deler døgnet i to eller tre. Tredeling er vanligst, og man har «skift» som begynner klokken 07.00, 14.00 og 21.00.

Det er først og fremst faglige hensyn som gjør at man har åpnet for lengre arbeidsøkter enn det som er vanlig og det som er grensene i AML. Dersom man har et opplegg med kortere vakter, opplever de ansatte at arbeidssituasjonen blir vanskeligere, fordi man får lite kontinuitet i arbeidet med de innsatte. Dette er et argument som ofte brukes blant ansatte i lukkede institusjoner, og problematikken er derfor noe som er felles for forbund som NFF og FO.

Åpninger for fleksibilitet og vurderinger av forsøksvirksomhet

Mekanismen for å oppnå fleksibilitet for arbeidstakerne i dette systemet er å bytte vakter med kollegaer. Dette gjøres ofte. Andre former for fleksibilitet er ikke så lett å tenke seg, da det foreligger faste krav om bemanning m.m. Det er krav om at fengslenes ledelse skal drøfte turnusene med de tillitsvalgte, men ledelsen har til syvende og sist styringsrett. I Danmark og Sverige foregår forsøksvirksomhet der de ansatte selv legger opp turnusen. NFF ønsker denne ordningen i Norge under forutsetning at reglene rundt forfall endres. I Norge er ikke arbeidsgiver pålagt å bruke vikar ved forfall. I Danmark og Sverige har man mulighet til å gjøre det. NFF mener man må ha en tilsvarende ordning i Norge for at en liknende forsøksvirksomhet skal være aktuell.

Arbeidstidsreglement for tjenestemenn i fengselsvesenet. NFF m.fl./ Justisdepartementet

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Den arbeidstid som i samsvar med bestemmelsene i Arbeidstidsreglementet er ført opp i turnus/tjenesteliste. Arbeidstidens lengde skal ikke overstige 37,5 timer beregnet tid i gjennomsnitt per uke.
Beregnet tid/effektiv tid	Den tid som fremkommer når oppsatt arbeidstid i turnus blir omregnet etter en avtalt beregningsfaktor ved passiv tjeneste, hjemmevakt, jf. Reglementets §§5 og 6 og/ eller ved tillegg for natt-, søndags- eller helgedagstjeneste jf. §15, 1b. Effektiv tid regnes som antall klokketimer i aktiv tjeneste tillagt eventuell tid for passiv tjeneste/hjemmevakt som er omregnet etter en avtalt beregningsfaktor. (I tiden mellom 20.00 og 06.00 regnes hver time som 1 time og 15 minutter.)
Gjennomsnittsberegning	Den ordinære arbeidstid må ikke overstige 10 timer per vakt og ikke overstige 54 timer i noen enkelt uke. Arbeidstiden per vakt kan settes til 12 timer per vakt dersom det er nødvendig av bemanningsmessige grunner. Dette skal drøftes mellom tillitsvalgte og anstaltens ledelse.
Turnusperiode	Det antall uker en turnus gjelder. Vanligvis 6 uker.
Overtid	Overtidsarbeid er arbeid utover ordinær arbeidstid som er pålagt av overordnet/ansvarshavende eller som ikke tåler utsettelse. Må ikke gjennomføres som fast ordning etc., jf. AML.
Passiv tjeneste ved ordinær tjeneste	Der natttjenesten består av både aktiv og passiv tjeneste regnes 1 time passiv tjeneste som 20 minutter. Ved anstalter der kun én tjenestemann utfører nattarbeid regnes 1 time passiv tjeneste som 30 minutter. Passiv tjeneste kan ikke pålegges i tidsrommet mellom kl. 06.00 og 21.00 uten etter avtale.
Hjemmevakt ved ordinær tjeneste	Ved hjemmevakt regnes 1 time som 15 minutter. Pålagt aktiv tjeneste på tjenestestedet i løpet av hjemmevakten regnes som overtidarbeid og gir rett til godtgjørelse for minst 2 timer.
Annet	Bestemmelser om pålagt aktiv og passiv tjeneste på fritid. Helge- og høytidsdager/aftener.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	50% tillegg til timelønnen for pålagt overtid. 100% mellom 20.00 og 06.00 på hverdager og på hellig- og høytidsdager. Dersom pålagt tjenestetid på fridag utgjør mindre enn normal arbeidsdags lengde på 7,5 timer, skal differansen godtgjøres med timelønn tillagt 50%.
Avspasering	Opparbeidet overtid kan i stedet for overtidsgodtgjørelse erstattes med fritid dersom tjenestemannen selv ønsker det. En overtidstime som godtgjøres med 50% gir rett til 1,5 timer avspasering, mens de som er godtgjort med 100% gir 2 timer avspasering.
Aktiv tjeneste i passiv periode	Pålagt, aktiv tjeneste under den passive perioden godtgjøres med timelønn tillagt 100% for medgått tid, men minst for 2 timer.
Natttillegg	For ordinært aktivt arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 20.00 og 06.00 gis et tillegg per klokke time som svarer til 45% av timelønnen.
Morgen- og ettermiddagstillegg	Tjeneste mellom 06.00-07.00 og mellom 17.00-20.00 utløser rett til tillegg.
Annet	Bestemmelser om tillegg for søn-, helge- og høytidsdager, tillegg for hjemmevakt, for tredje påfølgende søn- og helgedag m.m.

7.12 Norsk Grafisk Forbund – NGF

De fleste av de 9000 yrkesaktive medlemmene i NGF jobber en form for skiftordning. Samtlige av forbundets overenskomster har bestemmelser om normalarbeidsdag (07.00–18.00). Arbeidstid utover dette tidsrom er å regne som skiftarbeid eller overtid.

Foruten å beskrive avisoverenskomsten, refereres hendelser rundt arbeidstid i kartonasjeoverenskomsten.

Arbeidstidsordninger – avtaler sentralt og lokalt om nattarbeid og skift

Da 2000-bilaget om fleksibilitet ble tatt inn i overenskomstene, ga NGF sine medlemmer og tillitsvalgte beskjed om at de som hovedregel ikke ville godkjenne noen slike lokale forsøksordninger. Forbundet har heller ikke mottatt noen henvendelser.

Tidligere inneholdt AML et generelt forbud mot søndagsaviser. Da forbudet i loven ble fjernet av Willoch-regjeringen, åpnet partene for at man lokalt kunne inngå avtale om å utgi søndagsavis. NGF sier at de lokale parter ved de fleste store aviser har inngått slike avtaler. Dagbladet var først ute med søndagsavis, og klubben der forhandlet frem en meget gunstig avtale. Da klubben hadde fremmet tilsvarende krav tidligere, var de blitt avvist av arbeidsgiver. Generelt er bestemmelsene i de lokale avtalene gunstigere for de ansatte enn det som er fastsatt i den sentrale overenskomsten. Årsaken til at mange avisansatte er høytlønte, er i stor grad at de har forhandlet frem gode lokale avtaler. Siden 1990 har NGF gitt dispensasjon for arbeid på lørdager i forbindelse med utgivelse av søndagsaviser. Kompensasjon som er knyttet til dispensasjonene er fastsatt av NGF og er på flere punkter vesentlig bedre enn kompensasjonen i avisoverenskomsten for skiftarbeid på kveld og helg. Foreløpig har ikke NGF gitt dispensasjon for utgivelse av aviser på de 13 gjenværende avisfrie dager. Forbundet ønsker å skjerme disse dagene av hensyn til de ansattes fritid med familien.

NGF opplever at deres motparter ønsker å flytte stadig flere temaer lokalt. NGF motsetter seg dette, blant annet fordi man ikke har streikerett lokalt.

Selv om NGF har gått med på å åpne for nattarbeid og skiftarbeid i overenskomstene for kartonasje og trykkerier, finnes det her en lokal vetorett. Klubbene ved emballasjebedrifter har rett til å nekte både søndags- og nattarbeid, mens klubbene i trykkerier har vetorett kun på nattarbeid. Forbundet rapporterer at klubbene bruker vetoretten, men med varsomhet. Arbeidsgiverne ønsker i økende grad å fjerne vetoretten.

I kartonasjeoverenskomsten er det definert normalarbeidsdag i tidsrommet 07.00–18.00. Prosessindustriens Landsforening (PIL) krever i oppgjøret 2002 formuleringer om dagarbeid som ikke inneholder plassering av arbeidstid. Ved tidligere oppgjør har de krevd plasseringsformulering som samsvarer med bestemmelsen i AML (06.00–21.00). NGF oppfatter kravet fra PIL som et mer sublimt forsøk på å få dagarbeidstid fra kl. 06.00–21.00.

Videre diskusjoner og forhandlinger – økt bruk av skift og nattarbeid, fritid eller lønnskompensasjon

I overenskomsten for avisene har det vært anledning til døgnekontinuerlig skift- og nattarbeid i mange år, mens overenskomstene for kartonasje og trykkerier/reprosatsbedrifter stort sett bare har hatt dagarbeid og toskiftarbeid. Økt grad av konkurranse fra utlandet og endringer

i teknologi har ført til at man har innført bestemmelser som tillater nattarbeid også i disse overenskomstene. NGF merker et økt press mot bestemmelsene i avtalene som en følge av teknologisk utvikling. Det er ikke lenger bare grafikere og trykkere som kan lage aviser og andre grafiske produkter, men de er likevel blant de få yrkesgrupper av fagarbeidere som fortsatt har eksklusivitet til utførelse av et bestemt arbeid.

På avisområdet har det vært tradisjon for å kompensere arbeidstid med fritid. Et eksempel på det er at medlemmene i avisbedrifter allerede i 1994 fikk en ekstra (femte) ferieuke. De ga da avkall på et generelt tillegg på 1 krone for å få feriebestemmelsen. Mange bedrifter hadde allerede denne ferieuken lokalt. Videre fastsetter også denne overenskomsten at ansatte som har fast nattarbeid seks dager i uken opparbeider seg rett til en fridag hver 14. dag (gjelder først og fremst i A-pressen – øvrige aviser må opparbeide 2/3 av en slik fridag). NGF anser at få aviser i dag er berørt av denne bestemmelsen.

PIL har i oppgjøret for 2002 krevd at en endret utgave av 2000-bilaget skal inn som fast tekst i overenskomsten for emballasjeindustrien (bølgepapp, kartonasjefabriker etc). 2000-bilaget åpner for bedriftsvise avtaler med alternative bestemmelser om arbeidstid og godtgjørelser. Imidlertid har PIL i sitt krav fjernet formuleringene som sier at dette skal være forsøksordninger, og at ordningene må forelegges forbund og foreninger for godkjenning.

Aviser og avistrykkerier NGF/NAL

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Må ikke overstige 37,5 t. per uke og fordeles etter avtale i bedriftene, men må ligge mellom 07.00 og 18.00. Lokale parter kan avtale fleksitid fra 06.00-07.00. Gjennomsnittsberegning tillat ihht. AML §47.
Nattarbeid	I tilknytning til avisproduksjon kan bedriftene også trykke siviloppdrag mellom 24.00 og 06.00. Adgangen gjelder ikke søn-, hellig- og høytidsdager.
Skiftarbeid	Som skiftarbeid forstås faste arbeidstidsordninger hvor arbeidstiden helt eller delvis faller utenfor ordinær arbeidstid, dvs. 07.00- 18.00. Ordinær ukentlig arbeidstid er da 33,5 time per uke.
Opparbeidelse av kort arbeidsdag	Opparbeidelse av kort arbeidsdag (inntil 5,5 timer) kan skje uten overtidsbetaling der begge parter er enige om det.
Overtid	Kan anvendes i tråd med AML, dog innskrenkes til det minst mulige.
Fridag ved fast nattarbeid	De med fast nattarbeid 6 dager i uken gis anledning til å opparbeide en fridag hver 14. dag. Opparbeidelse av arbeidstiden skjer med 2/3 av den ordinære arbeidstiden uten overtidsbetaling.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Ved lokal enighet kan partene i den enkelte bedrift inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overenskomstens overtids tillegg utbetales, mens tiden avspaseres time for time. 50% tillegg for de første 2 timer etter endt ordinær arbeidstid. Etter denne tid og på lørdager og dager før helligdager, samt søn- og helligdager betales 100% tillegg (også flere bestemmelser om overtid for div. situasjoner). Før overtidsarbeid som varer minst 2 timer gis betalt pause på 30 min.
Godtgjøring for skiftarbeid	Fra 16.00-24.00 betales tillegg på kr. 22,30 per time. Fra 24.00-07.00 betales tillegg på kr. 31,95 per time. På søn- og helligdager betales tillegg på kr. 57,60 per time. Ingen skal ha lavere skifttillegg enn de tidligere satser kr. 170,- og kr. 200,-.
Tillegg for spes. ubekvem arbeidstid	250 kroner for søn-, hellig- og høytidsdager.
Forsømmelse av arbeidstiden	Berettiger bedriften til fradrag i lønn. Forsømmelse uten gyldig grunn gir bedr. rett til å forlange tiden opparbeidet uten overtidsbetaling.

7.13 Norsk Jernbaneforbund – NJF

I NSB med datterselskaper finnes det tolv særavtaler, mens det finnes to særavtaler i Jernbaneverket. Særavtalene fungerer om lag på nivå med tariffavtaler i andre forbund. NSB og døtre skal nå inn i NAVO. Jernbaneverket videreføres i staten og er dermed underlagt arbeids-tidsbestemmelsene i Statens personalthåndbok i tillegg til AML og tariffavtalene.

Særavtalenes betydning i NSB

Særavtalene om arbeidstiden i NSB er svært detaljerte og omfattende – på hele 19 sider. I tabellen har vi derfor konsentrert oss om å beskrive det som etter forbundets oppfatning er de mest sentrale bestemmelsene. Ifølge forbundet fungerer denne særavtalen som en overenskomst som alle følger, og som medlemmene har svært god kunnskap om. I forhandlinger er bestemmelsene om arbeidstid vel så viktige som spørsmålet om lønn for medlemmene. I forbundet blir det pekt på at «medlemmene kan disse avtalene.» Forbundet får en rekke henvendelser fra medlemmene angående hviletid og varslingsforhold.

Arbeidstidsordningene i «Særavtale om arbeidstiden i NSB» går for å være gode. Noe av forklaringen på det er at NSB er en tidligere statsbedrift. De viktigste ordningene i så måte er tjenestetimer, som gjelder ved alt turnusarbeid (75–80% av arbeidstakerne i NSB arbeider turnus), bestemmelser tilknyttet varsling av arbeidsplan og i forhold til gjennomsnittsberegning.

A) Klokketimer og tjenestetimer

Den mest utbredte arbeidstidsordningen i NSB er turnus med ukentlig arbeidstid på 35,5 timer. Bortsett fra selskapene Mantena, Linx og Flytoget som har klokketimer, opererer resten av togpersonalet i NSB med tjenestetimer. Det vil si at én arbeidet time på natt og i helg utløser fem kvarters betaling.

B) Varsling av arbeidstid

I henhold til AML §48 skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte minst 14 dager før den trer i kraft. I særavtalen bestemmes det at arbeidstid som gis med kortere varsel skal kompenseres som overtid.

C) Gjennomsnittsberegning

Dersom partene ikke blir enige når det gjelder særavtalen for arbeidstid, faller arbeidsgivernes rett til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden bort. For å dekke sitt behov for konduktører er NSB helt avhengig av å kunne gjennomsnittsberegne arbeidstiden.

D) Overtid

Både lokførere og konduktører jobber mye overtid. Fordi de har korte dagsverk dreier dette seg om en betydelig lønnsdel også før denne tiden blir registrert som overtid.

Reell arbeidstid

Reelt arbeider de ansatte med turnusrammen på 35,5 timer 31,5 klokketimer.

Lokal praksis

NJF har et bestemt inntrykk av at bestemmelsene i avtalen i all hovedsak følges. Imidlertid finnes det lokale praksiser som avviker fra bestemmelser i særavtalene. De er i liten grad formelle, og ikke offisielle. Disse praksisene er uten unntak avtaler som er gunstigere for arbeidstakerne enn det som er avtafefestet, og de meldes ikke inn til forbundet. Eksempler på slike ordninger er at arbeidstakerne på enkelte arbeidsplasser kan gå hjem klokken kl. 14.00 på fredag. Dette er «fornuftsavtaler» som justeres lokalt, og de forhandles ikke. De har oppstått på bakgrunn av lokale tradisjoner, og de har gjerne vært forskjellige innen ulike områder på samme verksted. Forbundet har vært enig med motparten i at de skulle fjernes. De betegnes ikke lenger som viktige.

Arbeidstid fremover

Forbundet har høy organisasjonsgrad og mener arbeidstidsbestemmelsene i avtalene er uttrykk for fleksibilitet på arbeidstakernes premisser. Dette har sammenheng med både personalmangel og med at medlemmene på en rekke områder innehar kjernekompetanse. NJF frykter imidlertid fremtidig press på arbeidstidsbestemmelsene som følge av at NSB blir aksjeselskap og må tilpasse seg deregulering, liberalisering og konkurranseutsetting. Konkret er det største presset mot beregnet tid (at en klokke time betales som fem kvarter).

Særavtale om arbeidstid NSB/NJF

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	37,5 timer per uke. Gjelder kun kontorfunksjonærer.
Skift/turnus/deltid	Turnusarbeidere arbeider 35,5 t. per uke. For skift og turnus regnes ordinær tid slik: Hver klokke time er lik 1 time og 15 min. alle dager mellom kl. 20.00-06.00. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes som ordinær arbeidstid. Friperiode på minst 10 timer mellom to arbeidsøkter. Ukentlig skal det være en sammenhengende friperiode på minst 36,5 t.
Natt/søn- og helligdag	For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom 06.00 og 20.00 regnes hver arbeidet time som 1 time og 10 min.
Gjennomsnittsberegning	Begrenser et dagsverk til 10 timer. For tjeneste mellom 23.30 og 04.30 begrenses dagsverket til 8 timer.
Særlige bestemmelser	Det beregnes minst 5 tjenestetimer uavhengig av dagsverkets lengde. (Regler om nattjeneste og hjemmevakt)
Varslingstid	Ihht. §48 i AML skal arbeid varsles 14 dager forut. Ellers utløser det krav om overtid.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Pålagt overtid betales med 50% frem til 20.00. 100% mellom 20.00 til 06.00 og på lørdager og for arbeid på fridag. (Betyr bl.a. at arbeid som ikke er varslet 14 dager forut utløser overtidsbetaling).
Helg/helligdag	100% tillagt timelønn, eller dobbelt så mye fritid som arbeidet tid på: 1. og 17. mai, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, Kr.himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, og 1. og 2. juledag. I tillegg til 100% mellom 06.00 og 20.00 gis beregnet tid (10 min. per time).
Ombytte av fridag	Dersom man settes i arbeid på fridag skal denne erstattes av ny fridag innen en uke + at det betales timelønn for 4 timer.
Natt- og helgearbeid	Ordinært arbeid mellom 20.00 og 06.00 utbetales med tillegg per klokke-time med 45% av timelønn. (+ bestemmelser om overtidsgodtgjøring).
Reservetjeneste, hvilende vakt etc.	Utløser egne tillegg.

Særavtale for Nettbuss mellom NAVO/Nettbuss på den ene siden og LO Stat/NJF/YS Stat på den andre siden

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	37,5 timer per uke. 35,5 t. per uke for døgkontinuerlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid. 33,6 t. per uke for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid. Intet skift skal vare lenger en 12 timer, eller kortere enn 2 timer per dag. (34 t. per uke for de som kjører på kontrakt for Oslo Sporveier.)
Gjennomsnittsberegning	Arbeidstid kan utliknes over 8 uker. Arbeidstid den enkelte uke skal ikke overstige 48 timer. (For øvrig følges AML.)
Varsling av arbeidstid	Ved ekstraordinære forhold kan bedriften etter drøfting med tillitsvalgte fastsette arbeidstid på kort varsel, om mulig fra dag til dag.
Delt dagsverk	Antall oppmøter per dag begrenses til 2.
Annet	Veskeoppgjør ut over 20. min skal påføres skiftplanen.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Betales med 50% tillegg. Mellom 06.00 og 21.00 betales det med 100% tillegg.
UB-tillegg natt	For tjeneste i tidsrom 19.00-06.00 betales 25% tillegg av ordinær timelønn.
UB-tillegg helligdager m.v.	Fra 15.00 på lørdag til 24.00 på søndag betales tillegg på 35%. 100% tillegg for: 1. nyttårsdag, langfredag, skjærtorsdag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr.himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag Og etter 15.00 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften.
Delt dagsverk	Ved sammenhengende opphold på stasjoningssted på over 2 timer betales godtgjøring på 55 kroner per dag.
Annet	Mat, eller 60 kroner i diett ved overtidsarbeid etter ordinær arbeidstid. Forsinkelser på inntil 10 min. er kompensert i timelønnen. Ansatte som møter frem til arbeid og sendes hjem godtgjøres med 2 timer ord. lønn.

7.14 Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund – NKIF

Arbeidstidsordningene i NKIFs overenskomster er svært varierte, og det finnes mange lokale avtaler med alternative bestemmelser. De fleste medlemmene jobber en eller annen form for skift. Blant medlemmene foregår nå en diskusjon under tittelen «penga, eller livet?» Dette dreier seg blant annet om formen på kompensasjon for skiftarbeid. Flere ønsker et større innslag avspasering. Slik det er nå, tas det meste ut som økonomisk kompensasjon. Den andre delen av denne diskusjonen er overgang fra femskift til seksskift. En slik overgang forventes å gi bedre helse, men mindre i skifttillegg.

Overenskomsten for elektrokjemisk industri er den største av NKIFs 13 overenskomster og er derfor den som presenteres i størst grad nedenfor.

Diskusjonen om avspasering kontra økonomisk kompensasjon

I langt større grad enn tidligere diskuterer nå medlemmene i NKIF å ta ut mer av sin kompensasjon for skiftarbeid i avspasering. Tidligere har man vært mer ensidig opptatt av økonomisk kompensasjon. En slik omlegging er imidlertid enklere på overenskomster der man ikke har lokal forhandlingsrett på skifttillegg, som eksempelvis overenskomsten for elektrokjemisk industri. Her får alle de samme tilleggene, og dermed er det enklere å forhandle frem endringer. Andre overenskomster har imidlertid lokal forhandlingsrett på skifttilleggene, og det er mer komplisert å bli enige om endringer når ulike lokale avtaler om skifttillegg ligger i bunnen. Bakgrunn for ønsket om endringer er helseaspektet.

Fra femskift til seksskift ?

I forbundet går det også en diskusjon om overgang fra femskift til seksskift. Begge ordningene går under det vi kaller helkontinuerlig skift og skal ha en arbeidstid på 33,6 timer per uke. Fordelen med femskift er at den enkeltes ukentlige arbeidstid her går opp med skiftets ukentlige arbeidstid. Det gjør det ikke med seksskift, og den enkelte kommer til å skylde bedriften tid da hun bare arbeider 28 timer per uke. Likevel er det både sosiale og helsemessige fordeler ved seksskift. Den enkelte arbeidstaker arbeider en sjettedel mindre helger og netter, men får da også en sjettedel mindre skifttillegg. Dette utgjør 8000 kroner mindre per år. Enkelte bedrifter har gått over til seksskift.

Lokale løsninger på arbeidstid

Forbundets inntrykk er at man på bedrifter som har mye skiftarbeid finner varierte lokale, og til dels fantasifulle, løsninger for organisering av arbeidstiden. De vanligste diskusjonene lokalt er om hvorvidt formiddagsskiftet skal starte kl. 06.00 eller 07.00, eller om man skal ha femskift eller seksskift. Men det finnes også eksempler på formiddagsskift som begynner kl. 03.45. Forbundet involveres bare i den lokale utformingen av arbeidstid dersom det er tvister, eller uenigheter, eller dersom bedriften har behov for dispensasjoner fra bestemmelser i AML.

Avvik fra AML

NKIF bruker i enkelte tilfeller sin innstillingsrett for å avvike fra AMLs bestemmelser. Blant annet er det enkelte bedrifter som kjører tolvtimers skift i to helger på rad. Alternativet var springskift, der arbeidstakerne går åttetimers økter til varierende tider. Slik ser de to ordningene ut:

Springskift:

Lørdag	Søndag	Lørdag	Søndag
	06-14		14-22
14-22		22-06	

12 timers skift:

Lørdag	Søndag	Lørdag	Søndag
06-18	06-18		
		18-06	18-06

Med tolvtimers skift avviker NKIF fra AML §46 om at den alminnelige arbeidstiden for helkontinuerlig skift ikke må overstige ni timer i døgnet. Likevel bruker de denne ordningen for å få seksskiftplanen til å gå opp. Helsemessig finnes det argumenter for og imot begge typer helgeskift. Forbundet er imidlertid varsom med å innvilge tolvtimers skift dersom det er snakk om tungt arbeid, eller arbeid som stiller strenge krav til sikkerhet.

Timebank

NKIF har også medlemmer i en bedrift som har prøvd timebank. Timebanken ble hovedsakelig brukt av dagarbeidere. Alternativet til timebank var å permittere de ansatte. Markedsbestemte svingninger gjorde at bedriftens behov for bemanning varierte. Derfor lagde de en lokal avtale som åpnet for at de ansatte kunne senke eller øke arbeidstiden i takt med svingninger, og så sette både pluss- og minustimer inn på en konto. Ordningen likner en fleksitidsordning, men har lengre utlikningsperiode. Det er bedriftens behov som ligger til grunn for ordningen. NKIF krever 14 dagers varslingsfrist. Nå er det ingen slike frister.

Forsøk med toskiftordning – individuell skiftplan

Ved en bedrift (Amersham i Lindesnes) er det gjort forsøk med toskiftordningen. Vanligvis er toskift lagt opp slik at den enkelte arbeidstaker jobber én uke formiddag og så én uke ettermiddag. Helsemessig er ikke toskift spesielt belastende, men for mange er det en sosial belastning å arbeide hver kveld annenhver uke. Bedriften med forsøksordningen gjorde en undersøkelse blant sine ansatte om preferanser for arbeidstid. Det viste seg at arbeidsstokken delte seg ganske nøyaktig i to, der den ene halvparten foretrakk fast formiddagsarbeid og den andre halvparten foretrakk fast arbeid på ettermiddagen. De la om arbeidstiden i tråd med ønskene, og partene på bedriften oppfatter dette som en vinn-vinn-situasjon. Ordningen forutsetter imidlertid at administrasjonen er villig til å tilpasse sine systemer.

Åpning for dagarbeidere på toskift

§1c i Overenskomst for elektrokjemisk industri fastslår at bedriftene kan sette vanlige dagarbeidere på toskiftordning ved laste-, losse- og transportarbeid, og dermed forbundet lagerarbeid, og ellers under ekstraordinære forhold. I forbindelse med arbeid på todagskift kan det innføres et tredje skift. Plikten til å konferere med tillitsvalgte i forkant bortfaller hvis det ikke er praktisk mulig. Forbundet forteller at denne bestemmelsen brukes.

Feriebilaget 2000 om fleksibilitet

Forbundet har ikke merket noen tall- eller innholdsmessige endringer i henvendelser fra de lokale parter om å sette i gang forsøksordninger om arbeidstid i tråd med bilaget fra 2000. Og det til tross for at 2000-bestemmelsen her, i motsetning til i de fleste andre overenskomster i LO/NHO, er tatt inn som fast tekst. 2000-bestemmelsen har vært ukontroversiell i forbundet. Årsaken er trolig at det alltid har vært laget lokale spesialtilpassede ordninger i denne sektoren.

Den elektrokjemiske industri

Overenskomst mellom NKIF og PIL

Bestemmelser om arbeidstid

Den ordinære arbeidstid	37,5 timer per uke for dagarbeid. Kan avtales andre ordninger på bedrifter så lenge arbeidstiden i gjennomsnitt er 37,5 per uke. Dagtid legges mellom 06-16 de første 5 virkedager i uken. For øvrig er ukentlige rammer for 1-skiftarbeid 37,5 timer per uke, for 2-skiftarbeid 36,5 timer per uke, for døgnkontinuerlig skiftarbeid 35,5 timer og for helkontinuerlig skiftarbeid 33,6 timer.
Skiftordning for dagarbeidere	Bedriften kan innføre 2-dagskift for dagarbeidere ved behov for laste- og lossearbeid og ellers under ekstraordinære forhold. Omleggingen skal varsles i så god tid som mulig.
Helligdager	Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter den ordinære arbeidstid for dagarbeidere kl 12.00.
Vasketid	Avtales lokalt. Kan ligge både innenfor og utenfor alminnelig arbeidstid så lenge de ikke forstyrrer bedriftens jevne gang.
Lokale forsøksordninger	2000-bestemmelsen som åpner for lokale forsøksordninger med arbeidstid er tatt inn som fast tekst i overenskomsten.
Overtid	Overtid regnes som alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid.
Vaktordninger	Bedriften skal ha adgang til å innføre vaktjeneste/vaktordning i den utstrekning den finner det nødvendig. Overenskomsten definerer ulike typer vaktordninger.
Diverse bestemmelser om arbeidstiden	Her henstilles partene til å samarbeide om best mulig utnyttelse av produksjonsutstyret og mest mulig effektiv utnyttelse av arbeidstiden. Ulike ordninger kan tas i bruk for å oppnå dette. Eks praktisering av forskjellig ordinær arbeidstid, bedriften kan bytte fridager (må varsles minst 2 dager før).

Bestemmelser om kompensasjon

Skifttillegg	For ettermiddagsskift betales tillegg på 11,08 kroner per time, for nattskiftet betales tillegg på 17,87 kroner per time og for arbeidstakere på 2-skift betales et ekstra tillegg per arbeidet ettermiddagsskifttime på 2,12 kroner per time.
Skifttillegg for lørdags- og søndagsarbeid samt helligdag	Variere for arbeidstakere med ulik ukentlig arbeidstid, fra 52,41 kroner per time (37,5 t) uke til 58,48 kroner per time (33,6 t). For helligdager som julaften m.m. betales per time 100,12 (37,5) til 111,73 (33,6).
Skifttillegg for ansatte som ordinært er dagtidsarbeidere	Kronetillegg som ligger rundt 20 kroner for 2-skift, rundt 40 kroner for 3-skift og rundt 80 kroner for søn- og helligdager.
Overtid	Dagarbeidere: Etter endt ordinær arbeidstid 57,83 kroner per time og etter klokken 21.00 115,68 kroner per time. Andre satser for overtidarbeid som går skift. Eksempelvis kompenseres ekstraskift for arbeidstakere som jobber 33,6 timers uke med 64,54 kroner per time.
Vaktordninger	Hel ukevakt kompenseres med 8% av gjennomsnittlig årslønn, ukevakt med 3% og helgevakt med 5%. Kan også avspaseres.
Vasketid	Der partene avtaler at vasketiden faller utenom ordinær arbeidstid, skal vasketiden kompenseres med ordinær lønn, eller avspaseres.
Arbeid på fridager	50% tillegg, eller 100% dersom det faller på dager der tariffavtalen har slike bestemmelser.

7.15 Norsk Kommuneforbund – NKF

NKF organiserer yrkesgrupper med ulike arbeidstidsordninger. Førte prosent av alle kommunalt ansatte (unntatt Oslo kommune) arbeider heltid. Blant de heltidsansatte er 70 prosent menn og 30 prosent kvinner. Denne fordelingen er stabil for heltidsansatte kvinner i ulike aldersgrupper, mens eldre menn i langt større grad jobber heltid enn yngre menn (Rapport fra TBSK for kommunesektoren, 2002:50).

I kommuneområdet er det særlig ansatte innen helse, tekniske tjenester og transport som har atypisk arbeidstid. Blant disse dominerer turnus og skift. Under halvparten av alle kommunalt ansatte jobber heltid.

Siden 1992 har det alltid vært krav tilknyttet arbeidstid i oppgjørene mellom KS og NKF. Arbeidstakerne har krevd bedre organisering av arbeidstiden og endrede kompensasjonssatser, mens arbeidsgiverne har ønsket å forlenge normalarbeidsdagen.

Avtaler som regulerer arbeidstid – deltid, overtid, delt dagsverk, vaktordninger og turnus

Den kommunale hovedtariffavtalen omfatter alle kommuner bortsett fra Oslo. De lokale parter står fritt til å lage avtaler om forhold som ikke er regulert i hovedtariffavtalen. Dette gjøres også i stor grad. NKF får ikke rapporter om de lokale avtalene dersom det ikke oppstår tvistesaker. Et eksempel på forhold som reguleres lokalt er arbeidstiden til de som har ansvar for flaggheising ved skolene. Organisering av vaktplaner og administrasjon av gjennomsnittsberegning gjøres også lokalt.

Ifølge bestemmelsene om arbeidstid i den kommunale hovedtariffavtalen kan det være drift 24 timer i døgnet 365 dager i året. Partene er imidlertid uenige om graden av kompensasjon for ulike arbeidstidsordninger. De er også uenige om hvor vidt bestemmelsene i avtalen kan tolkes.

NKF sentralt rapporterer problemer med at overtidsbestemmelsene omgås. Det er særlig to måter dette skjer på. Den ene formen for «underforbruk av overtid» forekommer ved at ansatte arbeider i to ulike stillinger i en kommune. Ved å betrakte den ansattes arbeidstid atskilt i de to stillingene, utløses ikke krav om overtid selv om den ansatte samlet sett arbeider utover avtalers og lovverks rammer for lengde på ordinær arbeidstid. NKF betviler lovligheten av en slik praksis.

Den andre formen for underrapportering av overtidsbruk gjelder kvinnelige avdelingsledere i omsorgsyrker. De har gjerne knappe budsjetter for avdelingen de skal lede, og de salderer med å øke egen arbeidsinnsats. Ofte bryter de både tariffavtalens og arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid.

NKF sentralt peker på at et tredje problem i forhold til overtid springer ut fra en forsøksordning med «ønsketurnus» i enkelte kommuner. Forbundet mener kommunene bryter arbeidsmiljølovens overtidsbestemmelser og vil stevne kommunene for manglende lønnsutbetaling.

Videre ser NKF med bekymring på at ordningen med delt dagsverk har spredd seg fra rutebilsjektoren til Skolefritidsordningen (SFO). Hovedtariffavtalen for kommunesektoren inneholder bestemmelsen om delt dagsverk. SFO-ledelser tok den i økende grad i bruk, og den er nå den helt dominerende arbeidstidsordningen i SFO. Totalt er det nå mellom 7000 og 8000 årsverk i NKF som er delte. Det vil si at de ansatte først jobber en økt fra kl. 07.30-09.30 og dermed har fri, for så å arbeide en økt til fra 13.30- 16.30 igjen. Tariffavtalen fastslår at «Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag». NKF mener delt dagsverk ikke strengt tatt er nødvendig i SFO, da de ansatte ofte er kvalifisert til å ta andre oppgaver ved skolen i perioden midt på dagen.

Når det gjelder vaktordninger er det i den senere tiden særlig to aspekter ved arbeidstiden partene har vært uenige om. Det ene er «vakt på vaktrom». Denne arbeidstidsordningen brukes særlig mye på PU-boliger og er en form for hvilende vakt, der de ansatte får godtgjort en tredjedel av ordinær timelønn. Imidlertid er det uklart hvorvidt denne tjenesten er aktiv eller passiv. Et eksempel er diskusjonen om hvor mye det griper inn i den ansattes hvile at hun må stå opp flere ganger i løpet av natten, noe som kan variere fra bolig til bolig.

Partene i kommunal sektor er også uenige om hjemmevaktssystemer. Eksempelvis kan ansatte på ambulansene i distriktene ha en ukes sammenhengende vakt og være godtgjort med en femtedel av ordinær inntekt. NKF mener imidlertid det er problematisk at de som har en slik ordning skal kunne rykke ut på sekundet, og at de må bruke en halv dag på kjøring i de tilfellene der sykehuset ligger langt unna. NKF mener ordningen begrenser den ansattes evne til å bevege seg fritt i stor grad, og at de ofte arbeider så mye at de burde ha andre former for arbeidstid og/eller andre former for kompensasjon.

Etter NKF's mening forsøker enkelte arbeidsgivere å redusere kostnadene som følger av turnusarbeid. I den forbindelse har det vært tvister i arbeidsretten mellom partene rundt

tolkning av turnuskrav. Uenighet om fortolkning gjelder både hvilke vaktordninger som omfattes av turnusbegrepet og betalingsbestemmelser tilknyttet de ulike typer ordninger. Arbeidsgiverne har ment at enkelte kan arbeide opp til 37,5 timer uke, fordi deres arbeidstidsordning faller utenfor kriteriene for hva som kan regnes som turnus. Fra forbundshold pekes det på at NKF har fått medhold i arbeidsretten for sin tolkning av turnuskrav (jf. Arbeidsrettens protokoller for kommunesektoren fra 1994 og fremover).

I 1985 innførte man kronebeløp for flere UB-tillegg i den kommunale hovedtariffavtalen. Kronebeløpene tilsvarte den gang omkring 40 prosent tillegg til ordinær lønn. Kronetilleggene har imidlertid ikke fulgt øvrig lønns- og prisutvikling og utgjør nå 28 prosent av tillegg til ordinær lønn. NKF har flere ganger reist krav om prosenttillegg. Oslo kommune innførte prosenttillegg i sin avtale, og ansatte i Oslo og har dermed bedre tariffavtale enn resten av de kommuneansatte.

Arbeidstid fortsatt et omstridt område

Norsk Kommuneforbund beskriver situasjonen rundt arbeidstidsspørsmålet i kommunesektoren som spent. I forbindelse med tariffoppgjøret i 2000 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som skulle arbeide med forenklinger av bestemmelsene om arbeidstid. Arbeidstakernes posisjon var at man burde få klarhet i de eksisterende bestemmelser før man begynte arbeidet med forenklinger. Arbeidsgiverne mente at dagens bestemmelser kun hadde historisk interesse og således ikke burde ligge til grunn for revidering. Posisjonene i arbeidstidsspørsmålet virker låste. Det felles utvalgsarbeidet for å forenkle bestemmelsene i overenskomsten endte ikke opp med noen rapport.

Partene har hatt flere tvister om arbeidstid oppe i Arbeidsretten. NKF vil nå stevne flere kommuner for manglende lønnsutbetalinger, fordi forbundet mener kommunene bryter overtidsbestemmelsene i AML.

Hovedtariffavtalen mellom NKF og KS

Bestemmelser om arbeidstid

Arbeidstid	Aktivt arbeid regnes i sin helhet som arbeidstid, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig.
Ordinær arbeidstid	37,5 timer per uke ordinært. 35,5 timer per uke ved turnus* og døgkontinuerlig skiftarbeid. 33,6 timer per uke ved helkontinuerlig skiftarbeid.
Overtid og forskjøvet tid	Pålagt arbeid utover ordinær arbeidstid er overtidsarbeid. Forskjøvet arbeidstid kan avtales lokalt. Skal varsles 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1.
Vaktordninger	Behov for og omfang av vaktordninger skal drøftes med tillitsvalgte før de iverksettes.
Vakt på vaktrom	Regnes som passiv arbeidstid jf. AML §46. Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger og ikke lenger samsvarer med AML skal ordning drøftes med tillitsvalgte.
Hjemmevakt	Vakthavende holder seg hjemme, men kan tilkalles. Må til enhver tid være disponibel for utrykning.
Arbeidstidens inndeling	Arbeidstidens inndeling og eventuell innføring av fleksibel arbeidstid fastsettes etter drøftinger med vedkommendes organisasjons tillitsvalgte, uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.
Delt dagsverk	Kan benyttes der det er nødvendig for å opprettholde forsvarlig drift

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid for ansatte med ordinær arbeidstid	133,3% for overtid helge og høytidsdager. 100% for arbeid mellom 21.00-06.00 og 50% for resten
Overtid for ansatte med skift og turnusarbeid	133,3% for overtid helge- og høytidsdag. 50% for overtid de 2 første timer før ordinært skift starter for overtid de 4 første timer etter at ordinære skift slutter. 100% for overtid som samlet overstiger 4 timer arbeid før, etter eller til andre tider enn ordinært skift.
Kvelds- og nattillegg	For de som arbeider etter skift- eller turnusplan betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom 17.00 og 06.00. Kronetillegg som er justert etter lønnstrinn. Spenner fra 32,- til 51,-.
Vakt på vaktrom	Betales med 1/3 av timelønn. Ved utrykning betales timelønn pluss 50% for medgått tid. Timelønn + 100% for utrykning på helge- og høytidsdager.
Delt dagsverk	Godtgjøres med en timelønn per dagsverk ved inntill to oppmøter per dag
Forskjøvet arbeidstid	50% tillegg for den tid som faller utenom den ordinære arbeidstid
Smusstillegg	Beregnes med grunnlag i kr 1,50 per time.

7.16 Norsk Lokomotivmannsforbund – N.L.F

Alle lokførere jobber turnus og gjennomsnittsberegning brukes mye. I avtalene NLF har med Flytoget og Malmtrafikk AS omtales ordningen eksplisitt som helkontinuerlig skift. I praksis er det også det i de andre tariffavtalene NLF er part i. Arbeidstidsbestemmelsene er tilnærmet identiske i alle de fire tariffavtalene NLF har. Foruten de to som er nevnt har NLF avtaler med NSB BA og Link AS. Avtalene ses som gode. I den grad de utvikler seg, er det i retning av mer gunstige betingelser for arbeidstakerne. Årsaken til det er at behovet for lokførere har økt som en følge av at det er dannet flere jernbaneselskaper. En annen årsak er gruppens store streikemakt.

Lokale avvik fra sentrale bestemmelser

Alle lokale avvik fra avtalens rammer styres sentralt. Bare sjelden får forbundet søknader om dispensasjoner. NLFs grunnholdning er å være svært restriktive, men å tillate avvik der forbundet mener der er fornuftig. Det er særlig tre typer avvik fra overenskomstens bestemmelser som forekommer. De to første eksemplene er avvik det søkes om dispensasjon for i forkant. Det siste kan avtales lokalt innen Arbeidsmiljølovens rammer og innrapporteres forbundet i etterkant. Denne typen avvik forekommer hyppigere.

Blant de avvik man må søke om på forhånd er utvidelse av tillatt lengde på nattarbeid. Den søkes i noen tilfeller strukket til 9 eller 9,5 timer. Overenskomstens rammer er her åtte timer. Dette innvilges dersom det er lange pauser i dagsverket. Det andre er avvik fra lengden på sammenhengende kjøretid. I overenskomsten begrenses den til 5,5 timer. Her har NLF gitt dispensasjon for ti minutter dersom denne utvidelsen er det som skal til for at toget når endestasjonen.

De andre avvikene avtales lokalt, men rapporteres til forbundet i etterkant. Under denne typen avvik sorterer reduksjon av timetallet for arbeidsopphold mellom dagsverk innen rammene i AML.

Videre utformes arbeidsplan for de ansatte lokalt i tråd med Arbeidsmiljøloven og overenskomstene. Lokalt har partene anledning til å avtale antall fridager per uke til én i stedet for to (som det skal være), mot at den tapte fridagen tas igjen i løpet av de nærmeste ukene. For øvrig er NLF overbevist om at reglene som gjelder dagsverkets lengde samt kjøre- og hviletid overholdes, da dette er fundert i sikkerhetsvurderinger. I de få tilfellene lokale parter inngår avvikende avtaler av den art som er nevnt ovenfor, lages det skriftlige avtaler som sendes NLF sentralt. NLF hevder de får rapporter om alle lokale avvik fra de sentrale bestemmelsene. Det er grunn til å tro at dette bildet er korrekt, i og med at NLF organiserer 100 prosent av en forholdsvis liten yrkesgruppe, og at begrensningene i arbeidstidsordningene er tuftet på sikkerhetsvurderinger.

Grad av press på arbeidstidsordninger

NLF opplever at motparten ønsker endringer av enkelte bestemmelser. Dette gjelder særlig bestemmelsene om varslingstid. Slik det er nå skal endringer i arbeidsplanen varsles minimum 14 dager i forkant. Ved kortere varsling anses arbeidet som overtidsarbeid. Kortere varsling forekommer forholdsvis ofte, og mye bruk av overtid blir naturligvis kostbart for selskapene. I en prosess der motparten presset på for kortere varslingsfrist avklarte Arbeidstilsynet at fristen skulle være minimum 14 dager, mens NLF forhandlet frem kompensasjonssatsene (50% for ordinær dagtid og 100% for alt annet). Dette presset bekymrer imidlertid NLF i liten grad, da lokførerne er få i forhold til etterspørselen og fordi de har stor streikemakt.

Videre arbeides det innen den europeiske transportføderasjonen ETF med å samordne ulike nasjoners krav om arbeidstid i forbindelse med grenseoverskridende trafikk. Foreløpig er disse kravene strengere enn rammene som finnes i norske avtaler for lokførere.

Særavtale om arbeidstiden for lokomotivpersonale i NSB

NLF/ NSB (Gjelder i tillegg til Hovedtariffavtalen i Staten – se NTL-presentasjon).

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Helkontinuerlig skift med 33,6 timers uke. Maksimal lengde på dagsverk er 10 timer, men begrenses til 8 timer hvis det inneholder tjeneste fra 02.00-05.00. Et dagsverk skal beregnes til minst 5 timer (uansett hvor kort det er). Dagsverk kan deles i to, men ikke strekke seg over 16 klokketimer.
Gjennomsnittsberegning	Tillatt å jobbe opptil 48 timer per uke. Skal utliknes innen 4 uker. Ukentlig arbeidstid skal i snitt ikke overstige 37,5 time.
Natt-, søn- og helgedagsarbeid (Beregning av arbeidstid).	Ordinært 5 dagsverk per uke, men ikke mer enn 6 en enkelt uke. For ordinært arbeid mellom 20.00 og 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter. For ordinært arbeid mellom 20.00 og 06.00 på søn- og helgedager regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.
Annet	Bestemmelser om daglig og ukentlig fritid, turnusfridager, ombytte av fridag.
Overtid	Både som pålagt og som oppstått (ved forsinkelse).

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	50% tillegg i timelønn fra 07.00-19.00 og 100% fra 06.00 til 20.00 for pålagt overtid. Tilsvarende for oppstått tjeneste. 100% tillegg for overtid på lør-, søn-, og helgedag og arbeid på fridag.
Pålagt tjeneste på fridag	Pålagt tjeneste på fridag beregnes til minst 5 timer.
Helge- og høytidsdag	Timelønn tillegges 100% ved arbeid onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. 100% tillegg ved overtid disse dager.
Ombytte av fridag	Hvis tjeneste på fridag varsles med mindre enn 14 dager skal tapt fridag erstattes innen en uke og det skal betales tillegg i timelønn for 4 timer.
Opphold	Opphold på mindre enn 2 timer regnes som arbeidstid. Opphold på utestasjon kompenseres med 50 kr. per time.
Avspasering	Pålagt og opparbeidet overtid kan avspaseres time for time etter avtale. Overtidstillegg utbetales.
Diverse tillegg Natt, forskjøvet arbeidstid, delt dagsverk, reservetjeneste og søndag	Nattarbeid (06.00-20.00) betales per klokke med 45% av timelønnen. Tjeneste som begynner 03.00 og slutter etter 06.00 gir slikt tillegg også i timene etter 06.00. Kronetillegg for reservetjeneste, hvilende vakt, søndag og 17-20 og 06-07.

7.17 Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeidforbund – NNN

Arbeidstid i NNN-området reguleres i AML og i overenskomster for de ulike bransjene. Her har vi konsentrert oss om de overenskomstene som organiserer flest arbeidstakere. Det er overenskomstene for kjøttindustrien (ca. 5600 medlemmer) og for bryggerier og mineralvannfabrikker (ca. 3000 medlemmer). Overenskomstene for fiskeindustri og sjokolade- og sukkervareindustri omfatter også mange, men vies mindre oppmerksomhet.

Søknader om dispensasjon fra overenskomsten – alternative arbeidstidsordninger

Forbundet sentralt får så å si ingen søknader om dispensasjoner fra tariffavtalenes bestemmelser om arbeidstid. Bestemmelsen fra 2000-oppgjøret utløste ingen endring i dette bildet. Kun én bedrift har søkt forbundet om å legge en toskiftordning der første skift skulle gå fra kl. 07.00–15.00, og det neste skulle gå fra 24.00 og ut. Mellom disse skiftene ville bedriften bruke et løsarbeidersystem de disponerer fleksibelt etter svingninger. Dette ble ikke godkjent av NNN.

I forbundet sentralt er man overbevist om at bestemmelsene i overenskomstene følges i all vesentlighet. I den grad det lages lokale ordninger som avviker, er de ofte bedre enn de sentrale. Forbundets holdning er at lokale ordninger er akseptable så lenge de er frivillige, avtalte og betalte. De lokale avtalene er skriftlige og skal sendes forbundet. Imidlertid er det sjelden forbundet får tilsendt de lokale avtalene. Derimot får forbundet beskjed dersom det er uenighet og tvister lokalt. Lokalt er det vanligvis ingen kultur for å godta ordninger som er dårligere enn de sentrale bestemmelsene. Det pekes likevel på to typer lokale situasjoner som kan utløse press mot de sentrale bestemmelsene om arbeidstid. Den ene typen press

henger sammen med bedriftenes konkurransesituasjon. Den andre typen press springer ut av svingninger som er betinget av sesong, råstofftilgang eller liknende. Svingninger i råstofftilgangen er kjent fra fiskeindustrien. I overenskomsten for fiskeindustrien er det ordinær dagtidsramme. Her finnes det imidlertid ulike typer avvikende lokale ordninger. Forbundet mener det er bekymringsfullt at ansatte i denne bransjen har lav forutsigbarhet som en del av sitt arbeidstidsmønster. Likevel involveres ikke forbundet sentralt så lenge det er enighet lokalt.

Som illustrasjon på alternative arbeidstidsordninger nevnes timebankordningen ved Fellesslakteriet i Sarpsborg. I 1992 var Fellesslakteriet i Sarpsborg i en vanskelig situasjon, da 15 prosent av arbeidsstokken på 400 sto i fare for å bli permittert. For å unngå permitteringer inngikk ledelsen, de ansatte og NNN sentralt en særavtale om timebankordning som avviker fra Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Bestemmelsen om gjennomsnittsberegning ble brukt, men de ansatte kunne ikke fritt bestemme når de kunne ta ut opparbeidet tid. Det var nedfelt i avtalen at arbeidstiden skulle variere etter etterspørselen i markedet. Lokalt ble det altså lempet på AMLs krav om forutsigbarhet i arbeidet. Man måtte avspasere i rolige tider og arbeid i travle – og bedriften visste ikke alltid lang tid i forveien når det ville bli travelt. Imidlertid ble det lagt inn begrensninger, slik at ikke arbeidsgiver kunne bruke denne bestemmelsen i stedet for overtid som ikke sprang ut av markedsmessige svingninger.

Videre ble det bestemt at arbeidet ikke kunne overstige 9,5 timer per dag og at en ekstra arbeidet time utløste rett til avspasering i en time. Avtalen avvek altså fra AML §49 som fastslår at overtidstillegg på minst 40 prosent skal utbetales. Arbeidsgiver kunne bestemme når timebankordningen skulle tas i bruk.

Da det begynte å gå bedre for bedriften, sa de tillitsvalgte opp avtalen, og partene ble enige om at avtalen fortsatt kunne brukes, men da på de ansattes initiativ. Den er nå lite brukt.

Press mot arbeidstid i næringsmiddelindustrien – skiftarbeid og lavere forutsigbarhet

Generelt noterer NNN økt bruk av skift. Det forklares med hardere konkurranse og ønske om optimal utnyttelse av dyr teknologi. En bedrift i sjokolade- og sukkervareindustrien har nå laget femskiftordning av nettopp slik grunner. Forbundet vurderer kompensasjonen de ansatte har fått i dette tilfellet som god, da de får 23 prosent av bruttolønn for samtlige timer.

Også ved bryggeriene er det mer skift enn tidligere. For 20 år siden var det ingen bryggerier som kjørte med skift. I dag er toskiftordning svært utbredt.

Det pekes på at en av forbundets største utfordringer på arbeidstidsområdet er å bevare den graden av forutsigbarhet som ligger i lov og overenskomst. Enkelte bedrifter, særlig i fjørfeindustrien, benytter seg av vikarbyråer, der de kan tilkalle vikarer på kort varsel. Enkelte av disse bedriftene har ikke sykefravær. Tendensen er også at de bruker vikarene i de tidsrommene som utløser UB-tillegg for fast ansatte. At vikarene kan stille på kort varsel, samt at de kompenseres mindre for ubekvem arbeidstid, skaper press mot ordningene til de fast ansatte – både mot varslingsfrister og mot UB-tilleggene. NNN vil arbeide med denne problematikken fremover for å få bestemmelser om lokale avtaler ved innleie av arbeidskraft. Forbundet er overbevist om at dette er en trend som vil spre seg i deres bransjer.

Kjøttindustrien (134) NNN/NBL

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Ikke overstige 37,5 timer per uke. Legges mellom 07.00-18.00 ukens første fem dager. Annen tidsramme kan avtales mellom bedrift og tillitsvalgt. Lørdag slutter arbeid kl. 13.00. (Sjåfør og bilmedhjelper kan arbeide frem til 14.00 på lørdag). Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl.12.00. Spesielle bestemmelser om blant annet forskyvning av arbeidstid for sjåførere, bilmedhjelpere, fyrbøtere, butikkslaktere og læringer.
Skift/turnus/deltid	Skiftarbeid på to skift legges mellom kl. 06.00 og 24.00.
Natt-, søn- og helligdag	Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 12.00.
Overtid	Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige og ikke strekke seg utover Arbeidsmiljølovens ramme. Partene på bedriften kan bli enige om andre betalings- eller beregningsperioder enn bestemmelsene for overtid. Eksempelvis at beregningen foretas for grupper, eller den enkelte arbeidstaker.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Overtidsarbeid etter endt ordinær tid betales med 50% inntil kl. 21.00 Regnes fra hver påbegynte halvtime. Og med 100% etter kl.21.00-06.00. Krav på pause ved overtid på mer enn 2 timer. Bestemmelse om matpenger/bedriften skal sørge for måltid dersom arbeidstaker blir tillagt overtid samme dag som overtiden skal utføres.
Skift	2-skiftarbeid betales med 30% tillegg. Skiftarbeid som varer under 1 uke betales som overtid.
UB-tillegg helligdager m.m.	Lørdager og dager før helligdager etter ordinær arbeidstid betales med 100%.
Kvelds- og nattarbeid	Mellom 18.00-20.00 betales 8 kr per time. Mellom 20.00-21.00 betales 10 kr per time. Mellom 21.00-24.00 betales 30% tillegg til lønn.
Arbeid etter ordinær arbeidstid	For arbeid mellom 18.00-20.00 betales et tillegg på kr. 8,00 per time. For arbeid mellom 20.00-21.00 betales et tillegg på 10,00 per time. For arbeid mellom 21.00-24.00 betales et tillegg på 30% av faktisk lønn.
Annet	Overtid utover 5 timer utløser rett til forpleining /dekke av matutgifter.

Bryggerier og Mineralvannsfabrikker (148) mellom NNN og NBL

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Ikke overstige 37,5 time per uke i gjennomsnitt. Nærmere inndeling av arbeidstid etter avtale mellom bedrift og tillitsvalgt. Normalarbeidstid mellom 06.00-17.00. På den enkelte bedrift kan det avtales ulike ordinære arbeidstidsordninger.
Skift/turnus/deltid	2-skiftarbeid: 36,5 time per uke i gjennomsnitt. Døgkontinuerlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid. 33,6 timer per uke. Partene understreker betydningen av at man på den enkelte bedrift samarbeider om å finne arbeidstidsrammer som gjør det mulig å tilrettelegge produksjonen slik at man sikrer en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyret og en god flyt i arbeidsgangen.
Natt-, søn- og helligdag	Jul- og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 12.00.
Forskjøvet arbeidstid	Kan avtales lokalt innen rammene i AML.
Overtid	Alt arbeid utenfor den enkeltes ordinære arbeidstid. Overtid over 2 timer skal varsles 2 dager før.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtidsgodtgjøring	Ukens første 5 dager betales med 50% tillegg fra den enkeltes ordinære arbeidstid slutt. Overtid mellom 21.00 og 06.00 betales med 100% tillegg. Skiftarbeidere skal ved overtid ha vanlig tillegg til lønn som skiftarbeidere.
Skift	1. skift: 9% på faktisk lønn. 2. skift: 12% på faktisk lønn. 3. skift: 25% på faktisk lønn. (Lokale skifttillegg som gir høyere lønn bibeholdes). 100% tillegg for alt skiftarbeid fra 2.skifts begynnelse til slutt lørdag og dag før helligdag.
UB-tillegg helligdager m.m.	Lørdagsarbeid betales med 50% tillegg før 12.00 og 100% etter 12.00. Søn-, helligdager betales med tillegg på 100%. Forskjøvet arbeidstid betales med 50% tillegg.
Annet	Diettillegg for kjøring som strekker seg utover dag. Avtales lokalt. Akkord, produksjonspremie/ bonusordninger avtales lokalt. Ved overtid på lørdag skal bedrift skaffe varm mat /gi diettpenger.

7.18 Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund – NOPEF

Arbeidstidsordningene i de ulike avtalene til NOPEF varierer mye. Mens noen yrkesgrupper får lagt skiftplan for et helt år, har andre disponibelplaner og kan tilkalles når som helst i disponibelperiodene. De eneste reglene som ikke kan avvikes er 1/3-regelen, som sier at en periode offshore må etterfølges av en periode på land som tilsvarer minst en tredjedel av arbeidet tid forrige økt. Den andre regelen er at man ikke skal være lenger ute enn 14 dager i strekk. (Denne kan avvikes, med da må arbeidsgiver betale overtid for hele døgnet).

Arbeidsmiljøloven gjelder også i oljesektoren, men med visse unntak. Blant annet kan arbeidstidens lengde tøyes opptil 14 timer per dag. En nyhet innen arbeidstid finner vi i forsøksordningen med nordsjøskift på land.

Lokalt lages det avtaler om arbeidstid som avviker fra overenskomsten relativt ofte. Forbundet sentralt er generelt positive til det, men er nøye på å få rapporter, slik at de har oversikt over hva som foregår lokalt.

Varierende fleksibilitet i overenskomstene

Når arbeidstiden legges i oljesektoren, tas det utgangspunkt i at det skal jobbes 1582 timer per år. I gjennomsnitt skal dette gi en arbeidsuke på 33,6 timer, som er rammen for helkontinuerlig skift. Hvor fleksibelt arbeidsgiver kan benytte arbeidskraften varierer fra avtale til avtale:

2-3/2-4 skift (2 uker på – 3 uker av/2 uker på – 4 uker av)

Ansatte i operatørselskapene har stor grad av forutsigbarhet i sin arbeidstid. De går 2-3/2-4 skift og får skiftplanene for et helt år. Dersom arbeidsgiver pålegger arbeidstid i skiftplanens friperioder, utløses rett til overtidsbetaling.

Disponibelplaner

Ansatte i oljeservicebedrifter utgjør det andre ytterpunktet i NOPEFs tariffavtaler. De kan benyttes mer fleksibelt og har dermed en mindre forutsigbar arbeidstid. I denne avtalen har man disponibilplaner. Det innebærer at man for eksempel er seks uker disponibel for så å ha tre uker fri. I disponibelperioden kan man utkalles når som helst, men i praksis aksepterer arbeidsgiver at de ansatte innimellom sier nei dersom det ikke passer å reise ut. De som arbeider etter disponibilplaner har ofte mye overtid uten å få brukt opp årstimetallet sitt. Det kommer av at arbeidsgiver kan ha lite arbeid i folks disponibelperioder og mye i friperiodene. Lønnen er imidlertid fast og påvirkes ikke av dette forholdet. Arbeidsgiver ønsker derfor mer fleksibilitet. Klubbene har anledning til å avtale at ti prosent av arbeidsstokken kan få unntak for disponibilplan og dermed være disponible gjennom hele året.

Lokale avtaler

Det er særlig anlegg på land som lager lokale avtaler med arbeidstidsordninger som avviker fra de sentrale overenskomstene. Forbundets inntrykk er at disse nesten alltid er bedre enn de sentrale avtalene. Forbundet godtar lokale avtaler, men er nøye på å få dem forelagt for å ha oversikt.

Offshore lages det også avvikende arbeidstidsordninger, særlig ved revisjonsstans. Det vil si at produksjonen på anlegget stoppes ved behov for vedlikehold. Ved revisjonsstans lages det avtaler som åpner for svært intensivt arbeid. Stans er svært dyrt, og arbeidsgiverne betaler meget godt for at produksjonsstansen skal være så kort som mulig.

På forbundshold i NOPEF har man inntrykk av at de som går på Verkstedsoverenskomsten (Fellesforbundet) 2-3/2-4-ordning ofte har en praksis som er mer fleksibel. NOPEF mener å ha en mer rigid og streng holdning og påser i større grad at overenskomstens bestemmelser følges. Avvikene fra VO skjer ved at ansatte er kortere ute enn planlagt i en periode og så kalles ut igjen i friperioden uten å få overtidsbetalt for arbeidet de utfører i denne perioden.

Forsøkordning: nordsjøskift på land

Teknologisk utvikling gjør det nå mulig å styre deler av offshoreproduksjonen fra land. Tidligere gjorde man dette fra kontrollrom offshore. Mange av de ansatte ønsket å fortsette 2-3/2-4-rotasjonen selv om deres arbeidssted ble flyttet fra sokkelen til land. Det er særlig de som bor langt unna kontrollrommet i Stavanger som foretrekker intensive arbeidsperioder avløst av lengre friperioder. NOPEF ønsker seg på sikt at denne ordningen utfylles med sekstimersdager, og de arbeidet for å videreutvikle forsøket i tariffoppgjøret 2002 (se del 1).

Variierende kompensasjon

En relativt stor andel av lønnen til enkelte yrkesgrupper som arbeider offshore stammer fra kompensasjon som henger sammen med arbeidstid. De siste årene har oppgjørene større økning på tilleggene enn på lønnen. Enkelte grupper arbeider mye overtid. I tillegg til ordinær lønn har de sokkelt tillegg, natt tillegg og overtid. De som går på den «beste» avtalen (2-3/2-4) har i gjennomsnitt en samlet inntekt på over 600 000 kroner. Her er det blant annet slik at dersom de jobber utover 14 dager, skal de ha normallønn + overtid for hele døgnet – også de timene de sover. De som går på disponibilplaner har mye lavere samlet inntekt.

Arbeidstid viktigere enn lønn i 2002-oppgjøret

I oppgjøret 2002 har NOPEF signalisert at de ønsker en 2-4-rotasjon fremfor 2-3/2-4. For å få det kan de tenke seg en lønnsreduksjon på 7,7 prosent. NOPEF har allerede fått dette med i avtalen de har med Rederiforbundet (overenskomst for flyttbare innretninger, norsk sokkel).

Oljeservicebedrifter NOPEF/OLF

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Alminnelig arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 33,6 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år. Årstimeverk er 1582. Som arbeidstid offshore regnes den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiver i oppholdsperioder*
Disponibelplan***	En på forhånd oppsatt plan som viser de perioder den ansatte er tilgjengelig for bedriften og de perioder den ansatte har fri. (Maks. 6 uker disponibel og min. 3 uker fri.) Pålagt avspasering i den perioden den ansatte er tilgjengelig for bedriften er også del av disponibelperioden. (Det åpnes også for skiftplan i overenskomsten, men disponibelplan er mest brukt.)
Åpning for avvik fra disponibelplan	Bedrift og lokal fagforening kan avtale at inntil 10% av arbeidsstokken skal kunne velge en ordning med 10 uker fri (inkl. ferie) og de resterende 42 uker som disponibelperioder.
Plussdager	Arbeidede dager i friperiode som ikke kompenseres med overtid. Maks. 20 plussdager per år. I 3 friperioder per år skal det ikke kunne brukes plussdager.**
Overtid	Overtidsarbeid kan bare finne sted i den utstrekning som lovverket tillater. Arbeidsgiver plikter å frita arbeidstaker fra overtid og mertid når arbeidstaker ber om det av helsemessige eller vektige sosiale grunner.
Varsling	Personell som kalles ut til arbeid offshore skal varsles på forhånd i så god tid som det er praktisk mulig.
Oppholdstid	Skal normalt ikke overstige 14 døgn.

*: Oppholdsperiode: Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftens virkeområde.

** : Det partssammensatte styret for OSA-ordningene kan fatte vedtak om avvik i forhold til lengde på disponibel- og friperioder og bestemmelsene knyttet til bruk av plussdager i friperioder.

Lokale parter kan bli enige om disponibelplaner med mindre tilgjengelighet.

***: Avtalen åpner også for å arbeide etter skiftplan. Disponibelplan er imidlertid den mest brukte og derfor beskrives bestemmelsene i tilknytning til denne.

Der de lokale parter er enige om disponibelplaner og skiftplaner, skal de sendes forbundet for godkjenning før de tas i bruk.

Bestemmelser om kompensasjon

Inn- og utreisedag	Skal regnes til 6 timer ved mannskapsskifte. Utenom mannskapsskifte registreres arbeid på nevnte dager time for time, dog minst 6 timer.
Ventetid	Venting i forbindelse med reise til arbeidssted regnes som arbeidstid og regnes time for time. Ventetid i friperioden betales med overtid på 100%. 200% helge- og høytidsdager, ellers 50%. Beregningsgrunnlag er månedslønn dividert på 162,5. Dersom utreise kanselleres etter fremmøte, skal det registreres 6 landtimer på årsverket.
Reiseutgifter	Skal dekkes fra ansattes bosted til utreisested for ansatte bosatt i Norge.
Overtid	65% tillegg betales for arbeid utover 33,6 timer per uke, utover 12 timer i sammenheng samt for arbeid i friperiode og arbeid utover avtalt oppholdsperiode. Beregnes ut fra årslønn dividert på 1752.
Skift- og nattillegg	Utløser rett til tillegg på 21,50 kroner per time i tiden utenom dagarbeidstiden for innretningens faste personell. Det betales ikke tillegg for timer som er godgjort med overtidsbetaling for arbeid utover 12 timer i døgnet.
Helligdagsgodtgjørelse	960 kroner per dag.
Ukvalifisert hvile	Når losji må improviseres og den ansatte ikke får anvist seng i godkjent lugar, utbetales tillegg på 445 kroner per døgn.

7.19 Norsk Post og Kommunikasjonsforbund

Arbeidstiden til postansatte reguleres (foreløpig) i den statlige tariffavtalen. Posten skal nå bli aksjeselskap og NAVO tar over ansvar for forhandlingene. For de ansatte ved postkontorene er det i tillegg utformet en rammeavtale for arbeidstid og fleksibel vaktplanlegging. Bakgrunn for at partene laget denne avtalen var et misforhold mellom bemanning på postkontorene og behov for bemanning. Kontorene hadde for få på jobb i travle perioder og for mange i rolige perioder.

Generelt er mengden nattarbeid i Posten økende. Overtid er også svært utbredt i deler av bedriften. Det er imidlertid lite gjennomsnittsberegning og lite forskjøvet tid, og man bruker turnus fremfor skift.

Ordinære arbeidstidsordninger i Posten

I Posten Norge BA jobber det omtrent 2000 mennesker i kontorfunksjoner. Disse har normalarbeidsdag. Videre arbeider 7000–8000 i omdeling med fast arbeidstid fra kl. 06.00 til 14.00. Disse har kompensasjon fra 06.00 til 07.00 og for lørdagsarbeid.

De 5000 terminalarbeiderne har en arbeidstid som defineres som turnus, men som fungerer som helkontinuerlig skift. 2000 er ansatt innen transport. Den spesielle ordningen som er laget for ansatte på postkontorer vil bli utdypet i et eget punkt.

Lokale ordninger som avviker fra overenskomsten

I dag finnes slike ordninger i svært liten grad, men for 10–15 år tilbake var det mange av dem, og samtlige var gunstige for arbeidstaker. De færreste av disse lokale ordningene var skrevet ned. Nå beskrives bedriften som mer strømlinjeformet, og det vises til overgangen

fra forvaltning til forretning. De lokale ordningene er så å si utryddet. Når det oppstår tvister rundt arbeidstid lokalt, blir disse rapportert til forbundet. Slike tvister oppstår i noen grad.

Avtale om fleksibel vaktplanlegging i Posten

Postkom og Posten konsument laget en avtale som nå er i bruk på de fleste store postkontorer og som er på vei inn i posthandlene. Ordningen går ut på at de ansatte og bedriften blir enige om behovet for bemanning for en måned fremover. Deretter kan den individuelle arbeidstaker ved hjelp av et dataprogram sette seg opp til de tidene de helst ønsker å jobbe. Arbeidstiden plasseres innenfor åpningstiden, som i sin tur strekker seg fra kl. 06.30 til 18.00/19.00. Forsøksprosjektet for ordningen viste at de fikk gjennomslag for 85 prosent av ønskene sine. Flytting av vakter skal helst skje frivillig, og man kan nekte for inntil 15 prosent av arbeidstiden. Kompensasjonssatsene er som før. Med denne ordningen oppnår bedriftene mindre overtidsbruk, fordi de kan avpasse bemanningen etter forutsette vanlige svingninger i etterspørselen etter tjenester. Tidligere hadde man bare overtid å møte disse svingningene med. En form for timebank gjør at arbeidstakerne kan variere arbeidstiden etter sine behov, og det er tillatt å ha en viss grad av minustimer en måned. De ansatte har også en mer behagelig arbeidssituasjon da de unngår misfornøyde kunder og ekstreme køer i rushtiden. Begge parter er fornøyd med ordningen. I ordningen ligger også begrepene tvungen kontra frivillig fleksibilitet. Dette innebærer blant annet at arbeidstakerne kan pålegge seg selv økter på ti timer, men at arbeidsgiver ikke kan pålegge noe tilsvarende.

Overtidsbruk

Posten har hatt et høyt overtidsforbruk innen omdeling, fordi det er vanskelig å finne et riktig bemanningsnivå. Posten pleier å søke Arbeidstilsynet om dispensasjon fra overtidsbegrensningen i AML med begrunnelse i at juleposten krever det. Rammen økes da fra 200 til 300. Postkom mener imidlertid at det fungerer slik at bedriften bevisst tar ut 200 timer i årets første elleve måneder, fordi de vet at de får 100 til for den tolvte måneden. Postkom mener utviklingen er uheldig og viser til et høyt sykefravær.

Press mot etablerte ordninger

Generelt er det mye usikkerhet blant de ansatte i Posten når det gjelder fremtiden. Bedriften er under et så stort press at de ansatte er mest opptatt av hvorvidt de får beholde arbeidsplassene sine. Denne situasjonen kan forklare at de ansatte ikke fremmer spesielle krav tilknyttet arbeidstid. Postkom forventer et stort press mot de etablerte ordningene de ansatte har i de statlige avtalene. Spesielt gjelder dette de 2000 ansatte i transport, som har svært gunstige arbeidstids- og kompensasjonsordninger sammenliknet med sjåførere i NHO-området.

Rammeavtale for fleksibel vaktplanlegging mellom Postkom og Posten Konsument

(NB! I tillegg gjelder Hovedtariffavtalen i Staten – fremstilt under NTL)

Bestemmelser om arbeidstid

Daglig arbeidstid	Skal ikke overstige 10 timer. Ved «tvang» skal den ikke overstige 7,5 timer. Minimum arbeidstid per oppmøte er 3 timer – ved «tvang» 4 timer.
Ukentlig arbeidstid	Arbeidstid per uke skal ikke være mer enn 48 timer.
Gjennomsnittsberegning	Det settes opp arbeidsplan for en periode på 1 måned – om sommeren på 3 måneder.
Timebank	Ved planleggingsperiodens slutt skal timebanken ikke overstige +15 timer eller -15 timer. Arbeidstaker skal selv påse at rammene overholdes.
Vetorett	Det er tillatt å legge in veto for inntil 15% av den totale arbeidstiden, inkl. 1 hel fridag per måned.
Varslingstid	Varslingstid for vaktplan skal være minst 14 dager.

Bestemmelser om kompensasjon

Timebanken	Plusstimer som ikke kan avspaseres honoreres med vanlig timesats. Ingen kan trekkes i lønn.
Diverse kompensasjon	For arbeidstakere med mer enn 5 dagers uke: Hele bevegelige helligdager godtgjøres med 7 timer og halve med 3,5 timer. For arbeidstakere med 5 dagers uke: Hele bevegelige helligdager godtgjøres 7,5 timer og halve med 3,75 timer.
Tidskompensasjon for feriedager	Feriedager godtgjøres med 6,25 timer per år (inkl. 4 lørdager), f.o.m. 2002 30 inkl. 5 lørdager)

7.20 Norsk Sjømannsforbund – NSF

Lover og avtaler som regulerer skipsfarten

Lover og avtaler som regulerer arbeidsforholdene i skipsfart skiller seg vesentlig fra landbasert virksomhet. Skipsfart er ikke underlagt AML, eller Arbeidstilsynet. Her er det Sjømannsloven og Sjøfartsdirektoratet som regulerer virksomheten. Videre finnes det en rekke tariffavtaler mellom partene. Her vil vi i hovedsak omtale avtalen om «Innenriksfarten» mellom Norsk Sjømannsforbund og Rederienes Landsforening.

Vanligste arbeidstidsordning er sjøvaktordning med seks timer «på» og seks timer «av» gjennom hele perioden man er til sjøs.

Lokale avvik fra sentrale bestemmelser

Sjømannsforbundet sentralt oppfatter ikke at arbeidstiden lokalt bryter med sentrale bestemmelser i noen særlig grad. Imidlertid får de enkelte henvendelser om dispensasjon og opplever endringspress som følge av at norske bestemmelser avviker fra utenlandske.

Dispensasjoner fra lover og avtaler

Sjøfartsdirektoratet får enkelte søknader om dispensasjon fra bestemmelsen om lengde på sammenhengende hvile per døgn. Ifølge Lov om arbeidstiden på skip §12 skal sjøfolk som jobber sjøvaktordning (6 timer av – 6 timer på) ha minst seks timers sammenhengende hvile én gang per døgn. Sjøfartsdirektoratet gir dispensasjoner fra denne bestemmelsen med inntil en time. Av sikkerhetsgrunner er det ikke aktuelt å gi dispensasjon for mer enn en time. Disse avtalene er alltid skriftlige mellom de tillitsvalgte og rederiet.

Press mot arbeidstidsbestemmelser

Press henimot lengre økter og blokkfritid: Mange av medlemmene til NSF ønsker å jobbe så mye som mulig når de først er om bord for å få lenger blokker med fritid. Det er bestemt at sjøfolk skal ha seks timer sammenhengende hvile per døgn.

NSF opplever det største presset mot arbeidstidsordninger på fraktefartøyene. Her er norske ordninger under press fra dårligere ordninger for utenlandske sjømenn. NSF's medlemmer opplever at de med sine bestemmelser om UB-tillegg og hvileøkter ikke er konkurransedyktige med sjøfolk fra en rekke andre nasjoner. Det er særlig maksimumsrammen på 14 timer per døgn de ønsker utvidet samt lavere kompensasjon for arbeid utenom ordinær arbeidstid.

NSFs arbeidstidskrav i oppgjøret 2002

Sjøfolk har lave kompensasjonssatser for kvelds-, natt- og overtidarbeid sammenliknet med ordninger i de fleste områder på land. Direkte sammenlikning kan være vanskelig. Likevel skisserer vi kort noen trekk. I avtalen for innenriksfarten kompenseres kveldsarbeid med ti prosent tillegg av ordinær lønn, mens nattarbeid kompenseres med 15 prosent. I intervjuet ble det pekt på at de fleste avtaler for landbasert virksomhet har tilsvarende satser på 50 og 100 prosent (i de tilfeller man har ramme for dagtid) (Grytli og Stokke 1998:31). Overtidsarbeidet i innenriksfarten kompenseres med 40 prosent på hverdager og 100 prosent på søn- og helgedag. Overtidsarbeid på hverdager er ofte bedre kompensert i andre avtaler (50% frem til kl. 21.00 og 100% etter 21.00).

Ved forrige tariffrevisjon ble grensen for kveldsarbeid senket fra kl. 21.00 til 19.00. I tariffoppgjøret 2002 vil NSF kreve fordobling av kvelds- og nattilleggene med henvisning til at de er lave sammenliknet med tilsvarende tillegg for landbasert virksomhet.

Innenriksfarten (169) Norsk Sjømannsforbund og Rederienes landsforening

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Skift som «Sjøvaktordning»: 84 t. per uke (6 timer «på» og 6 timer «av»).
Arbeid på friskift	Sidestilles med overtidsarbeid.
Delt dagsverk	Det enkelte skift kan deles i to. Da skal det være 2 timers pause i mellom.
Fritid	1,5 dagers sammenheng. fritid i land per uke, eller 3 dager per 14. dag. (helst i helg) Skiftplan utarbeides slik at den ansatte får mest mulig sammenhengende friperiode.
Gjennomsnittsberegning	Arbeidstid kan utliknes over flere uker. Kan beregnes ut fra turnusperiodens lengde i stedet for per uke.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid etter å ha nådd timetall på 35,5 per uke. Arbeid på friskift kompenseres som overtid dersom ukens arbeidede timetall har oversteget 35,5.
Kompensasjonsfritid	Regner i utgangspunktet en uke på 35,5 timer. Mellom 35,5 og 56 timer får man «fritidskompensasjon». Fra 56-84 timer får man overtidsbetaling. Overtid hverdager kompenseres med 40% tillegg, mens overtid søn- og helgedag kompenseres med 100%. Kompensasjonsfritid kan akkumuleres. Minst en avspasering innen en periode på 6 uker. Kan avtale lokalt for periode på 12 uker.
Avspasering	1:1-system. En uke om bord gir rett til en uke avspasering.
Kveldsarbeid	Mellom 19.00 og 24.00 betales et tillegg på 10% av timelønn for alminnelig arbeidstid. Mellom 00.00 og 06.00 betales et tillegg på 15% av timelønn for alminnelig arbeidstid.
Søndag og helligdag	Søndag: En kronekompensasjon som regnes etter følgende formel: Hyre+kost(1,380) 154x5 Helligdag: Juledager m.m. kompenseres som overtid.
Annet	Regler om spisepauser m.m..

7.21 Norsk Tjenestemannslag – NTL

De fleste av NTLs medlemmer arbeider normalarbeidsdag fra kl. 08.00–15.45 (til 15.00 sommerstid). Arbeidstiden reguleres i Statens Hovedtariffavtale, i Statens Personelhåndbok, i en sentral særavtale om fleksitid for staten, og i tillegg finnes det lokale avtaler på andre typer arbeidstidsbestemmelser. NTLs største medlemsgrupper i Staten finner vi i statsforvaltningen, forsvaret, trygdeetaten, aetat og likningsvesenet.

Siden 1995 har NTL også forhandlet med arbeidsgiverforeningen NAVO. I NAVO-området har avtalene en A-del som er felles for virksomhetene i de i alt ti overenskomstområdene,

mens B-delen gjelder for hver enkelt virksomhet. Her har NTL størst medlemsmasse i NRK, Norsk Tipping og Oslo Lufthavn. De fleste i NAVO-området arbeider også normalarbeidsdag.

Press mot normalarbeidsdagen – gratisarbeidproblemer

NTL rapporterer om press mot normalarbeidsdagen, et økende problem med det som kalles gratisarbeid samt enkelte medlemsgrupper som presser på for å få avtalemessige åpninger for å arbeide også til andre tider enn det i dag åpnes for.

Særavtalen om fleksibel arbeidstid er mye brukt i staten. Denne avtalen ble inngått i 2001 og avløste en rekke lokale avtaler om fleksitid. Grunnen til at man samlet disse bestemmelsene i en sentral avtale var et behov for en felles kjernetid i ulike avdelinger, slik at man hadde et fast tidsrom det var mulig å legge møter på. Ifølge den nye avtalen skal alle være på jobb i kjernetiden som strekker seg fra kl. 09.00–14.30. Den ytre arbeidstid (tidsrommet arbeidstakerne kan nytte fleksibelt) er fra 07.00–09.00 i den ene enden, og fra 14.30 til 20.00 i en andre. Avtalen åpner også for at man individuelt kan arbeide på lørdag med inntil fem timer mellom kl. 07.00–18.00.

Klubbene i NTL rapporterer at det jobbes mye gratis blant deres medlemmer. Dette forekommer særlig i forskningsmiljøer og i tjenesteytende etater som eksempelvis aetat. Ofte finnes ikke bestemmelser om overtidsbetaling i avtalen ved slike virksomheter, og de ansatte skal avspasere de opparbeidede plusstimene. Flere klubber rapporterer til NTL at de ansatte ikke har tid til å avspasere den opparbeide tiden og dermed ikke får noen kompensasjon for sin mertid. Enkelte arbeidstakere uttrykker misnøye med den manglende kompensasjonen.

NTL mener årsaken til at de to gruppene arbeider mye overtid er sammensatt. Imidlertid skiller de tjenesteytende gruppene seg ut ved at deres overtidsarbeid ofte skyldes kunde-press, mens overtidsarbeidet i forskningsvirksomhetene tilskrives en egeninteresse av å jobbe mye.

Juridisk er den manglende overtidsbetalingen, særlig i forskningsvirksomheter, hjemlet i HTA §13 som i sin tur er hjemlet i AML §41. AML §41 omhandler grupper som er unntatt fra AMLs arbeidstidskapittel. Først blant de unntatte gruppene regnes «personer i ledende stillinger, eller som har en særlig selvstendig stilling innen virksomheten» (AML §41a). NTL mener imidlertid at disse ansattes arbeid ofte er så styrt på tid at det ikke kan oppfattes som «særlig selvstendig stilling».

Det er anledning til å inngå lokale avtaler om arbeidstid, og forbundet kjenner til at dette gjøres i en viss grad, men har ingen systematisk oversikt over de lokale avtalene. Ett av de kjente eksemplene er at man ved Forsvarets Verksteder har en lokal avtale som tillater at man arbeider ti minutter lenger hver dag for å tjene opp fri til inneklemt fridager. At man i 2001 laget en felles Særavtale om fleksitid for alle statlige virksomheter, kan ses som en opprydning i lokale avtaler som etter partenes mening ikke fungerte hensiktsmessig.

Forhandlinger og vurderinger om arbeidstid

Ved årets forhandlinger krevde staten en utvidelse av normalarbeidsdagen med en time i hver ende. Dette innebærer en normalarbeidsdag fra kl. 06.00–18.00 (i dag 07.00–17.00 i HTA). Dette kravet ble avvist.

Partene i staten ble likevel enige om enkelte endringer i HTA som også har berøringsflater med normalarbeidsdagen. Dette gjelder rammene for overtid og forskjøvet arbeidstid. Rammen for tillatt overtid per år er fra 250 til 300 timer.

Muligheten for å forskyve arbeidstiden utvides. Videre fastslås det at dersom det anses nødvendig for tjenesten, kan arbeidstiden forskyves utover kl. 07.00 og 17.00. Behovet for å fastsette forskjøvet arbeidstid skal drøftes med de ansatte. Medlemmenes press for å arbeide på lørdag og på kveldstid oppleves også som et press mot normalarbeidsdagen.

I NAVO-forhandlingene krevde NTL å få bestemmelser om normalarbeidsdagen inn i A-delen, som i disse avtalene definerer minstestandarder. Kravet gikk ikke gjennom, men det stoppet arbeidsgivernes krav om å fjerne arbeidstidsbestemmelsene i sin helhet fra overenskomsten. Arbeidsgiverne i NAVO-delen har ønsket å fjerne arbeidstid som tema fra overenskomsten og la AML være eneste regulerende tekst for arbeidstid.

Forbundet opplever det som et dilemma at grupper blant medlemmene ønsker å avtalefeste arbeidstidsordninger som etter forbundets mening er ubekvemme. Et eksempel på det er åpningen for å arbeide på lørdag som ble lagt inn i særavtalen om fleksitid i 2001. Mange medlemmer ønsket imidlertid denne åpningen, og forbundet syntes derfor det var vanskelig å stå imot. Enkelte medlemmer, og da særlig småbarnsforeldre, har ønsket åpning for å reise tilbake på arbeid etter kl. 18.00 for så å arbeide en økt til. Forbundet mener dette er problematisk.

Hovedtariffavtalen i Staten mellom AAD på den ene siden og LO Stat, YS Stat, Akademikerne, og Norsk Lærerlag på den andre siden

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Skal ikke overstige 40 t. per uke (særavtalene fastsetter 37,5 – varierer hvorvidt spisepausene er betalt). Skal i den grad det er mulig legges mellom 07.00 og 17.00. Redusert arbeidstid for skift og turnusarbeid.
Fleksibel arbeidstid	Fastsatt i sentral fleksitidsavtale (omtalt under NTL-presentasjonen).
Forskjøvet arbeidstid	Ved ekstraordinære forhold kan arbeidstid forskyves med 1 dags varsel.
Adganger til lokale avtaler om arbeidstid	Lokalt kan det i en avgrenset periode avtales at arbeidstakerne arbeider 9 timer per dag (inntil 10 etter avtale med lokal tillitsvalgt). Opparbeidet tid utenom ordinær arbeidstid kan tas ut i fridager. Det er adgang til å iverksette lokale forsøksordninger der partene lokalt er enige om det. Ordninger som går utover bestemmelsene i AML og HTA må forelegges AAD og de sentrale arbeidstakerorganisasjoner for godkjenning.
Arbeidsplan	Når det arbeides til forskjellige tider på døgnet skal det utarbeides arbeidsplan.
Overtid	Overtid skal være pålagt og kontrollerbar og i tråd med AML. Arbeidstakere med ledende eller særskilt fri stilling unntas fra bestemmelsene om overtid.
Ukentlig fritid	En gang ukentlig skal arbeidstaker ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer.
Natt-, lørdags- og søndagsarbeid. Helge- og høytidsdager.	Reguleres i HTA. Se bestemmelser for kompensasjon.
Hjemmevakt	Bestemmelser som regulerer hjemmevakt. Se tabell for kompensasjon.

* Bestemmelsene i HTA finnes også i Statens Personalhåndbok. Her er bestemmelsene kommentert av AAD og det vises også til bestemmelser i særavtaler.

Bestemmelser om kompensasjon

Avspasering	Opparbeidet tid utover ordinær arbeidstid kan gis som: Enkeltfridager, sammenhengende fridager eller som sammenhengende fridager i tilknytning til ferie.
Reiser	Nytt i HTA i tariffoppgjøret 2002 er at reiser nå skal kompenseres time for time (1 reisetime = 1 arbeidstime). Tidligere ble reisetid utenom ordinær arbeidstid regnet som halv tid.
Redusert arbeidstid skift og turnus	Gjennomføres ved at ordinært arbeid alle dager mellom 20.00 og 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter. For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom 06.00 og 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.
Overtid	For pålagt overtid utbetales tillegg til timelønnen på 50%. Tillegget økes til 100% for overtidsarbeid mellom 20.00 og 06.00 (også 100% for overtid + lør-, søn- og helgedager og etter klokken 13.00 på arbeidsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften).
Natt-, lørdags- og søndagsarbeid m.v.	For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom 20.00 og 06.00 utbetales et tillegg per klokke time som svarer til 45% av timelønnen. Ordinært arbeid mellom 06.00-07.00 og 17.00 og 20.00 på mandag-fredag utbetales et tillegg på 10 kroner per arbeidet time. Pålagt arbeid lørdag og søndag utbetales med tillegg på 21 kroner per arbeidet time. Hvilende vakt: 06.00-20.00 2,35 kr. per løpende time. Fra 20.00-06.00 betales 4,75 per løpende time.
Delt dagsverk	Kompenseres med 70 kroner dersom samlet tid (arbeid+pause) strekker seg over 9 timer eller mer.
Helge- og høytidsdager	100% tillegg i timelønn for arbeid på slike dager (nyttårsaften, 17. mai, 1. og 2. påskedag og liknende).
Hjemmevakt	Kompenseres 1:5 (1/5 ordinær lønn).

7.22 Norsk Transportarbeiderforbund – NTF

NTF har totalt 19 tariffavtaler, og de største yrkesgruppene er rutebilsjåfører, terminalarbeidere innen gods/spedisjon og både sjåfører og lagerarbeidere innen grossistbransjen. Her vil vi kun omtale de to største samt beskrive de generelle diskusjonene om arbeidstid som finnes mellom partene i disse bransjene. Avtalene åpner for mange typer fleksibilitet. Både turnus/skift, forskjøvet arbeidstid og gjennomsnittsberegning er mye brukt. Innen rutebil er det også vanlig med delt dagsverk.

Begge parter i denne bransjen er opptatt av arbeidstid, og i oppgjøret 2002 fremmet arbeidsgiverne flere konkrete krav som berører arbeidstiden. Vi fikk krav om utvidet ramme for forskjøvet arbeidstid innen grossist og krav om at 2000-vedlegget tas inn som fast tekst i tariffavtalene.

Rutebilarbeiderne: Turnus og delt dagsverk

De fleste rutebilsjåfører har turnus som arbeidstidsordning. Ordningene er laget slik at bussene kan gå hele døgnet. Arbeidstiden til sjåførene tilpasses i stor grad de reisendes behov. Mange arbeider delt dagsverk som en følge av at behovet for busstransport er størst i

rushtiden. Det gis en liten kompensasjon for fritimene imellom de to øktene dersom sjåføren tilbringer fritimene på stasjoningsstedet.

Lokalt styrt fleksibilitet innen rutebilsektoren

Turnusplaner settes opp lokalt. Det er nokså utbredt at man jobber mer i enkelte perioder for så å jobbe mindre i andre perioder.

NTF er overbevist om at det inngås lokale avtaler som forbundet sentralt ikke får kjennskap til. Ett tema som er gjenganger i denne sammenheng er stasjoningssted. Bedrifter har av og til flyttet stasjoningsstedet slik at det blir langt unna de ansattes bosted. Dermed har de ansatte gått med på eksempelvis en lavere kompensasjon for ulike typer ubekvem arbeidstid for å beholde stasjoningssted nær bosted. Slike saker forekommer kun på mindre steder og i mindre bedrifter.

Muligheter for, og forhandlinger om, fleksibilitet i grossistbransjen

I grossistoverenskomsten åpnes det både for forskjøvet tid samt for to- og treskiftordninger. I oppgjøret 2002 får vi forhandlinger rundt forskjøvet tid. Nå ligger normalarbeidsdagen fra kl. 07.00 til 17.00, mens det er mulig å forskyve arbeidstiden innen tidsrommet 06.00 til 19.00 uten å legge skift. Arbeidsgiverne ønsker nå større åpning for forskjøvet tid, og HSH krever at arbeidstiden skal kunne forskyves innen tidsrommet 05.00–21.00. HSH har også fremmet liknende kravene tidligere, men ikke så klart formulert som i dette oppgjøret. NTF, på sin side, holder fast på at de må legge skift ved behov for utvidelse av driftstiden.

Diskusjonen rundt 2000-vedlegget

LO og NHO vedtok i 2000 bestemmelser som ga bedriftene anledning til å sette i gang lokale forsøksordninger som går utover overenskomstens bestemmelser om arbeidstid og kompensasjon. Bestemmelsene ble tatt inn som bilag i alle overenskomster. Ordningene kunne imidlertid bare brukes dersom de lokale partene var enige om dem og dersom de ble godkjent av forbund og landsforeninger. NTF sendte ut rundskriv om at de ikke ville godkjenne noen slike avtaler og har følgelig ikke fått noen avtaler til godkjenning. Imidlertid vil arbeidsgiverne nå kreve at 2000-vedlegget tas inn som fast tekst i overenskomstene. NTF vil i utgangspunktet nekte å ta det inn som fast tekst. Dersom det likevel skulle komme inn som fast tekst, synes NTF det er problematisk å nekte, fordi LO sentralt har gått inn for disse formuleringene.

Diskusjon rundt 1986-bilaget: Hva er nattarbeid?

I 2000 opprettet NTF og NHO en tariffavtale for avisbud. I den avtalen lå det en kompensasjon for nattarbeid. Nå bruker arbeidsgiverne et bilag i overenskomstene fra 1986 (som Fellesforbundet forhandlet frem) der det står at retten til nattillegg først utløses når 4 av de arbeidede timene er plassert i tidsrommet 06.00–21.00. Avisbudene starter 04.00 og arbeider i fire timer. Dersom arbeidsgiverne får gjennomslag for sitt krav, kan avisbudene miste sin godsgjøring for nattarbeid. Denne tvisten skal snart opp i Arbeidsretten.

Prosenttillegg kontra kronetillegg

Innen både spedisjon og grossist er det flere typer ubekvem arbeidstid som godtgjøres med faste kronetillegg. NTF opplever at kronetilleggene ikke er justert i takt med lønns- og prisutvikling. Derfor vil de nå kreve prosenttillegg fremfor kronetillegg som godtgjøring for ubekvem arbeidstid.

Overenskomst for transportselskaper i Norge

(Del B, ansatte rutebilkjøring) NTF/TBL

Bestemmelser om arbeidstid

Ordinær arbeidstid	Daglig arbeidstid skal ikke overstige 9 timer. Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige 48 timer. Arbeidstid begynner og slutter ved stasjoningssted. Intet skift skal ha lenger utstrek enn 12 timer per dag. Ingen del av noe skift skal være kortere enn 2 timer per dag. Oppholdstid etter ruteplan på inntil ½ time ved stasjoningssted regnes som arbeidstid med mindre dette er spisepause.
Delte skift	Antall oppmøter per dag begrenses til 2 dersom partene lokalt ikke avtaler annet til fordel for arbeidstaker.
Skift og turnus	Arbeidsplan skal foreligge slik at bedriftens tillitsvalgte får minst 16 dagers varsel. Ved omlegging av arbeidsplan på grunn av helligdager skal ikke bedriften forskyve en allerede fastlagt fridag til en bevegelig helligdag. Der de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for uttaking og innsetting foretar partene sammen måling av benyttet tid. Samme prosedyre som ovenfor ved uenighet om eksakt tid for veskeoppgjør.
Spisepause	30 minutter. (I henhold til AML §51.)
Gjennomsnittsberegning	Arbeidstiden kan utliknes over 6 uker dog ikke overskride timegrensene for daglig og ukentlig arbeidstid.
Overtid	Arbeid som utføres utover den ansattes fastsatte arbeidstid.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid og tillegg for hellig- og helgedag	Betales med 50% tillegg. Betales med 100% tillegg mellom 21.00 og 06.00. 100% etter 13.00 på lørdag og dag før helligdag og på søndag og helligdag.
Ubekvem arbeidstid	Tjeneste mellom 19.00 og 06.00 betales med tillegg på 25% av ordinær timelønn (40% fra 15.00 lørdag til 24.00 søndag).
Delte skift	Ved sammenhengende opphold på stasjoningssted betales en godtgjørelse på 55 kroner per dag.
Leddbuss	For kjøring med leddbuss betales tillegg på 5 kroner per time.
Overnatting ved stasjoningssted	Betales for arbeidet tid, dog minst for 6 timer og 15 minutter på fremkjøringdag, hjemreisedag og eventuelle overliggerdager.
Diett	Ved overnatting utenfor stasjoningsstedet betales diett på kr. 86 for hver påbegynte 12. time. Diett på kr. 60 for turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer.
Annet	Leilighetsvis forsinkelser på inntil 10 min. er kompensert i timelønnen. Kontrollerte forsinkelser på 10 minutter og mer kompenseres med overtidsbetaling. Tid for veskeoppgjør på inntil 20 minutter per uke er kompensert i timelønnen.

7.23 Norsk Treindustriarbeiderforbund – NTAF

Norsk Treindustriarbeiderforbund organiserer i hovedsak ansatte i bedrifter i møbel-, interiør- og trevarebransjene. På sentralt hold i forbundet beskrives overenskomsten med NHO/TBL Møbel og innredning som fleksibel når det gjelder arbeidstidsbestemmelser.

Avtalebestemmelser, uformelle ordninger og formelle rammer

Arbeidstidskapitlet er ikke særlig omfattende. Det henviser blant annet til de lokale partenes behov for fleksibilitet, til at arbeidstiden fastsettes lokalt, og til Arbeidsmiljølovens bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstid (jf. stikkordsoversikt). Overenskomsten ble revidert ved siste oppgjør, noe som også førte til gjennomgang og opprydding i arbeidstidskapitlet.

At arbeidstidsordningene fastsettes lokalt er ikke nytt. Innen forbundets organisasjonsområde har det lenge vært vanlig at ansatte jobber 10–15 minutter lenger per dag. Samlet er dette en ekstratid som tas ut i fridager, i hovedsak slik at ansatte kan ta seg fri mellom jul og nyttår og kan ta fire ukers sammenhengende sommerferie. Ordningen er ikke tariffestet, men i forbundet sentralt pekes det på at slike lokale uformelle avtaler har vist seg å fungere i bransjen. Slike ordninger vurderes som gunstige for begge parter, forbundet sentralt ønsker heller ikke å være firkantet i slike saker.

NTAF har ikke fått saker om arbeidstid til godkjenning i henhold til 2000-bilaget om ferie og fleksibilitet. Man har likevel fått god del henvendelser fra tillitsvalgte med spørsmål om ulike arbeidstidsordninger. På sentralt hold pekes det på at forbundet har en åpen holdning til slike ordninger. Man anbefaler lokalt tillitsvalgte å prøve den aktuelle ordningen et år, for å se hvordan den virker. Inntrykket sentralt er at det finnes en rekke forskjellige ordninger, uten noe klart mønster. Spørsmålene fra tillitsvalgte dreier seg ofte om uttak av fridager for å få mer blokkfritid.

Forbundet mottar få eller ingen uenighetsprotokoller om slike saker. Heller ikke når det gjelder tillegg for UB/skift/forskjøvet tid trekkes forbundet sentralt inn. Varslingsfrister er likevel tema for en del henvendelser.

Når det gjelder arbeidstidstema i utviklings- og omstillingsarbeid henvises det til ordninger ved to bedrifter. Ekornes Fetsund hadde i siste halvdel av 1990-tallet en arbeidstidsordning der de ansatte jobbet kortere tid i perioder bedriften hadde liten etterspørsel, og lengre i perioder med stor etterspørsel. Dette var en type gjennomsnittsberegning etter AML §47, som også overenskomsten åpnet for. Det viste seg imidlertid at markedet endret seg også uavhengig av de svingninger som var årsaken til at man satte i gang ordningen. Resultatet ble at man likevel måtte bruke overtid i perioder man hadde gått inn på kortere arbeidstid. Derfor gikk man også tilbake til tidligere ordning. Ved en annen bedrift, Norema, innførte man en liknende ordning, også dette med bakgrunn i markedssvingninger. Etter det forbundet opplyser har man her fortsatt en ordning med gjennomsnittsberegning.

Arbeidstidsregulering i årene fremover

På tross av at forbundet mener avtalen er fleksibel når det gjelder arbeidstid, pekes det på at man opplever press fra motparten når det gjelder arbeidstidsfleksibilitet. Siden avtaletekst

og lokal praksis vurderes som fleksibel allerede, pekes det på at denne diskusjonen heller dreier seg om kompensasjon for fleksibilitet. Samtidig pekes det på godt samarbeid med motparten, og på at forbundet er innstilt på å tenke utradisjonelt også når det gjelder arbeidstid – innenfor sentrale overenskomster med rammer som vurderes som vide når det gjelder arbeidstidsfleksibilitet.

Møbel og innredning. Møbel-, interiør-, trevarebransjen (195) NTAF/TBL

Bestemmelser om arbeidstid

Alminnelig arbeidstid	Ikke over 37,5 t. i snitt. Normal dagtid såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning. Partene ser behovet for lokalt å ha fleksible ordninger. AML §47 om gjennomsnittsberegning. De lokale parter fastsetter arbeidstidens inndeling. Blir de ikke enige, bør tariffpartene fastsette arbeidstiden med utgangspunkt i bedriftens behov. Dersom bedriften ensidig fastsetter arbeidstiden må den ligge mellom kl. 07.00 og 17.00.
Spesielle bestemmelser	Arbeidstiden kan endres. 14 dagers varsel om mulig. Endring skal drøftes med tillitsvalgt på forhånd. Kompensasjon ved endring. Reglene om endring anvendes ikke om endringen er etter arbeidstakers ønske.
Overtid	Bruk av overtid og merarbeid begrenses. AML §49: uforutsette problemer i driften, forhindre skade, uventet arbeidspress, mangel på arbeidskraft, sesongmessige svingninger.
Skiftarbeid	Adgang til skiftarbeid, AML §§42,43. Konfereres med tillitsvalgte på forhånd, skriftlig referat, 1 ukes varsel.
Annet	Endring av arbeidstid innenfor skift skal om mulig gis med 14 dragers varsel. Endringen skal drøftes med tillitsvalgte på forhånd. Reglene om endring kommer ikke til anvendelse om endringen skjer etter arbeidstakers ønske.

Bestemmelser om kompensasjon

Overtid	Overtid kompenseres som tid utover ordinær arbeidstid. Bestemmelsen anvendes ikke om de lokale parter har avtalt gjennomsnittsberegning etter AML §47. Hovedavt. §10-10. Deltid: Overtidsgodtgjørelse kun for arbeid som skjer utenfor bedriftens ordinære arbeidstid. Partene lokalt kan avtale beregningsgrunnlag. Overtidssatser: Detaljerte satser. 40-50% inntil kl. 21.00, 100% kl. 21.00-06.00, helligdager.
Skiftarbeid	Omregningsfaktorer. Skifttillegg 2-skift: kr. 13,65 per t. for 2. skift. 3-skift: kr. 13,88 per t. 2. skift, kr. 17,59 per t. for 3. skift. Betaling ved endring av skift med kortere varsel enn 14 dager, kr. 350. Gjelder ikke dersom endring skyldes arbeidstakers ønske.
Annet	Engangsbetaling ved endring av arbeidstid, kr. 335. Skjer endring uten 14-dagers varsel betales det i varslingsperioden tillegg for forskjøvet tid, 30%, for de timer som ligger utenfor ordinær arbeidstid. Bestemmelser om godtgjøring for tap av skift v. hellig- og høytidsdager. Bestemmelser om tilkalling, matpenger.

7.24 Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon – NISO

Fotballoverenskomsten mellom LO/NISO-NHO har en egen bestemmelse om arbeidstid (§7), men ikke lønnsbestemmelser (jf. figuroversikt)

NISO formidler også Norges Fotballforbunds standardkontrakter. «Kontrakt om midlertidig tilsetning for deltidsspiller» inneholder bestemmelser om gjennomsnittlig arbeidstid på 15 timer per uke, fordelt på 20 timer per uke i perioden april – september og inntill 10 timer per uke i månedene oktober – mars. Videre skal det lages avtaler om normal treningstid, det finnes også bestemmelser om at endringer i treningstid skal varsles i rimelig tid. «Kontrakt om midlertidig tilsetning for profesjonell spiller» inneholder tilsvarende type bestemmelser. Timetall skal avtales, men er ikke angitt på forhånd. («Kontrakt for amatørspiller» har ikke slike bestemmelser. Enkelte av punktene som skal fylles ut dreier seg om tid, som planlagte treninger før sesong, i sesong, og i fotballferien, samt oppmøte før avspark.)

Fotballoverenskomsten har bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, dessuten formuleringer om terminlister og om drøftinger når det gjelder hviletid. Avtalen inneholder ikke bestemmelser om kompensasjon, dette vil imidlertid være del av de individuelle avtalene/kontraktene. Det pekes på at på grunn av budsjetteringsproblemer, har man i idretten sluttet å bruke ordninger om tapt arbeidsfortjeneste. Deltidsspillere gis heller ren lønn som kompensasjon for tapt arbeid eller utdanning, for amatører gis utgiftsdekning. For profesjonelle spillere gjelder arbeidsforholdets vanlige normer. I forbundet sentralt vises det ellers til at forbundsområdet er spesielt, og at man ikke mottar henvendelser om tradisjonelle arbeidstidsspørsmål.

Fotballoverenskomsten mellom NISO og NHO

Bestemmelser om arbeidstid

Alminnelig arbeidstid	Arbeidstiden for full stilling skal være 37,5 timer per uke. Gjennomsnittsberegning kan foretas; AML §47. Med arbeidstid menes trening, kamper og markedsarbeid. Tid til reiser regnes ikke som arbeidstid. Arbeidet som idrettsutøver følger AML §42k, og §44k.
Spesielle bestemmelser	Kamper gjennomføres ihht. terminliste og som planlagte treningstiltak. Arbeidstid og hviletid fastsettes etter drøftinger med tillitsvalgte. Når arbeidstiden fastsettes skal det tas hensyn utøverens behov for å kunne forutberegne sin fritid.
Annet	Fastsettelse av treningstid m.v. fastsettes etter forutgående drøfting med spillernes tillitsvalgte. Ved slike drøftelser skal partene legge vekt på så vel de sportslige som spillernes behov. Klubben skal tilstrebe å legge treningen på faste treningstider. Trening utenom de faste treningstider skal varsles så tidlig som mulig og med rimelig varselfrist (minimum en dag). Markedsarbeid bør planlegges så langt det er mulig og hensiktsmessig, og bør varsles så tidlig som mulig, og med rimelig varselfrist.

7.25 Skolenes Landsforbund – SL

Lærernes arbeidstid er spesiell sammenliknet med de fleste andre sektorer. Skolenes Landsforbund opplever at arbeidstidsreformene i skolen legger økt press på at mer av lærernes arbeidstid bindes til tilstedeværelse på skolen. Reformene har også åpnet for at skoleledelsen i større grad kan variere lærernes arbeidstid. Forbundet rapporterer om relativt mange tvistesaker i denne forbindelse.

Lærernes arbeidstid er unntatt fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Mye av arbeidstiden reguleres i en særavtale. På områder særavtalen ikke behandler gjelder bestemmelsen i Hovedtariffavtalen for Staten (HTA).

Skolenes Landsforbund har om lag 3200 medlemmer som går på lærervilkår og står sammen med de andre forbundene som organiserer undervisningspersonell som part i «særavtale om arbeidstid for undervisningspersonalet i skoleverket», der staten er motpart.

Lærernes ordinære arbeidstid – åpninger for fleksibilitet

Lærernes arbeidstid er strukturert rundt tre ulike oppgaver. Årsrammen for deres arbeidstid er totalt på 1687,5 timer. En vesentlig del av rammen brukes til leseplikt, som er den tiden læreren underviser, for det andre brukes den til for- og etterarbeid og for det tredje til organiserte oppgaver. Organiserte oppgaver er årlig 150 timer. Bruken av organisert tid skal drøftes lokalt, men det er arbeidsgiver som har styringsrett over denne. Selv om den brukes noe ulikt i de ulike virksomheter, legges ofte aktiviteter som informasjon, pedagogisk utviklingsarbeid, konferansetimer og liknende til disse 150 timene. Andelen for- og etterarbeid kontra andelen leseplikt vil variere etter bestemte kriterier. Lærer på lavere trinn i grunnskolen vil for eksempel ha høyere leseplikt enn lærere på videregående skole. Elementer som fagenes kompleksitet virker også inn på andelen leseplikt. Leseplikten og tiden til organiserte aktiviteter har lærerne tilstedeværelsesplikt på, mens de ikke har det på tiden de bruker til forarbeid, etterarbeid og faglig utvikling. Tiden til for- og etterarbeid har mange benevnelser, den kalles grønn tid, fri tid m.m. Mengdeforholdet mellom undervisningstid/leseplikt og tid til for- og etterarbeid vil som sagt variere, men for å gi et bilde av fordelingen vil en type lærer i videregående skole årlig ha 720 timer undervisningstid og 780 timer til for- og etterarbeid. Tilsvarende for en barneskolelærer som underviser fra 2.–7. klasse er undervisningstiden 960, mens tiden til for- og etterarbeid er 541.

Det er skolenes ledelse som legger lærernes timeplan. Lærernes mulighet til å organisere arbeidsdagen/fritiden vil derfor henge sammen med utforming av timeplanen. Dersom man eksempelvis ikke har undervisning i noen timer midt på dagen, kan man utnytte disse til for- og etterarbeid, eller velge å utnytte ulike typer velferdsgoder i dette tidsrommet. Lærernes opplevelse av hvorvidt arbeidstiden er hensiktsmessig lagt opp, og hvor godt de kan disponere tiden til for- og etterarbeid, vil avhenge av hvordan timeplanen er lagt lokalt.

Skolenes Landsforbund rapporterer at årsverket tidligere var noe høyt stipulert, men at det ikke lenger er slik, da reformer i skolen har ført til at flere oppgaver legges inn i for- og etterarbeid.

I oppgjøret i 2000 fikk lærerne et betydelig lønnsloft. I bytte gjorde man arbeidstiden mer fleksibel. Man gikk vekk fra ukentlig gjennomsnittlig leseplikt som beregningsgrunnlag og fikk årsramme i stedet. Det vil si at ukeplanen til den enkelte lærer tidligere lå fast

over en lengre periode, mens skolens ledelse nå kan variere den mer. Tidligere trengte man en pedagogisk begrunnelse for slike avvik. Nå har arbeidsgiver større grad av styringsrett over dette. Summert opp har endringene i undervisningspersonellens arbeidstid ført til at arbeidsgiver har fått større styringsrett og at mer av arbeidstiden er bundet til skolen. Skolenes Landsforbund er kritiske til at mer tid bindes til skolene, da arbeidsforholdene ikke ligger godt nok til rette for at for- og etterarbeid kan utføres på arbeidsplassen.

Forbundet rapporterer også om en stor grad av tvistesaker som følge av at skoleledelser har anledning til å «telle bort» timer. Det vil si at ledelsen i forbindelse med prosjektarbeid, friluftsdager og så videre teller bort en lærers timer fordi denne lærerens deltakelse ikke regnes som nødvendig i den aktuelle aktiviteten. Ledelsen kan så pålegge læreren å ta igjen denne tiden.

Forsøksordninger med arbeidstiden

I oppgjøret 2000 ble det også inngått en intensjonsavtale om sentralt initierte forsøksordninger med arbeidstid. Om lag 500 skoler søkte om å få være med, og ordningene er nå under evaluering. Hensikten med forsøkene er å binde mer av tiden til skolen slik at lærernes tilgjengelighet for kollegaer, elever og ledelse øker. Evalueringen av forsøksordningene skal danne grunnlag for å utarbeide ny arbeidstidsordning i skolen.

Særavtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket

Mellom Kirke-, undervisnings- og forskningsdepartementet på den ene siden og Skolenes Landsforbund, Norsk Lærerlag, Lærerforbundet m.fl. på den andre siden.

Bestemmelser om arbeidstid

Årsverk	Undervisningspersonalets samlede arbeidsoppgaver skal løses innenfor et årsverk på 1687,5 timer. Av årsverket er 38 uker sammenfallende med elevenes skoleår.
Lengde undervisningsplikt	Lærernes undervisningsplikt er 45 minutter av en arbeidsenhet på 60 minutter inklusive pausetid for elever og lærere.
Organisering av skoledagen	Rektor kan organisere skoledagen i undervisningsblokker av ulik lengde. En slik organisering må ta hensyn til behovet for pausetid. Pausetiden skal også dekke behovet for praktisk tilrettelegging før og opprydding etter undervisningen. Den undervisningsfrie delen av arbeidsenheten nyttes fleksibelt innenfor den enkelte dag, men ikke slik at den overføres fra en dag til en annen. Dersom arbeidsenheter konverteres til andre oppgaver har lærerne tilstedeværelsesplikt i denne tiden.
150-timersrammen	I tillegg til arbeidsenheten har lærerne en tilstedeværelsesplikt på 150 timer i skoleåret som fordeles ihht. arbeidsplan. Lærere skal også være til stede 5 dager utenom elevenes skoleår til felles planlegging, evaluering og kompetanseheving.
Samarbeid om for- og etterarbeid	Arbeidet med å forberede og evaluere undervisningen kan med fordel skje innenfor rammene av organisert samarbeid mellom skolens lærere i team, avdelinger el.l. Lærere har ansvar for å delta i dette samarbeidet slik at målsetningene i lov-, fag- og læreplaner kan bli realisert. Skolens ledelse har ansvar for å legge forholdene til rette for samarbeidet. Det er imidlertid en forutsetning at den enkelte lærer har tilstrekkelig skjermet tid til for- og etterarbeid i forbindelse med sin undervisning.

Seniortiltak	Leseplikten (undervisningstid) reduseres noe fra 58 til 59 år og ytterligere fra 60 til 70 år.
Arbeidsplaner	Det utarbeides individuelle arbeidsplaner for hvert skolehalvår. Planene skal omfatte undervisningstiden, 150-timersrammen og de 5 dagene til planlegging og evaluering. Arbeidsplanen skal ikke overstige 9 timer den enkelte dag, eller 35 timer den enkelte uke.
Overtid	Man har adgang til å avtale fast årlig overtid ved at årsrammen for leseplikt økes. Pålagt arbeid ut over oppsatt arbeidsplan, eller arbeidsplan som overstiger grensene for maksimal tilstedeværelse utløser også overtidsgodtgjøring.

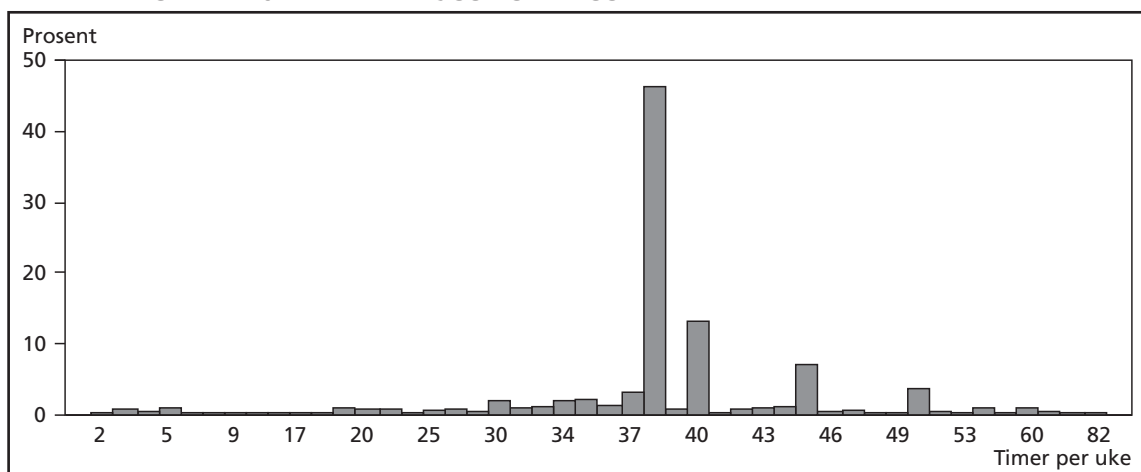
Bestemmelser om kompensasjon (Her gjelder HTA med visse tilpasninger. Se beskrivelse av NTL for HTA – her beskrives tilpasningene)

Overtid	Undervisningspersonalet får overtidsgodtgjøring for pålagte spredte vikartimer utover årsrammen for leseplikt og dersom man velger fast årlig overtid utover årsrammen for leseplikt.
Avspasering	Pålagt tjeneste lørdag og søndag i forbindelse med leirskoleopphold og ekskursjoner skal kompenseres med avspasering et tilsvarende antall timer.
Reisetid	Reisetid regnes som full arbeidstid målt i klokketimer i de tidsrom arbeidstaker reiser sammen med og har ansvar for elev(er).
Natt-, lørdags- og søndagsarbeid	For annet enn undervisningsarbeid gjelder reglene i HTA §15. For undervisningsarbeid gjelder at det ikke utbetales tillegg for ettermiddagsundervisning og overtid for samme ytelse. Ordinær undervisning på lørdag godtgjøres med et tillegg per time i 6 timer uansett hvor mange timer læreren underviser. Ordinær undervisning på søndager og i tidsrommet 22.00-07.00 godtgjøres med tillegg på 45% per time. For at det skal kunne kreves kompensasjon for delt dagsverk må det gå minst 9 timer fra starten på første undervisningstime til slutten på annet arbeid.
Helge- og høytidsdager	Undervisningspersonalet er berettiget til 100% overtidsgodtgjøring for pålagt tjeneste 17. mai.
Tillegg for undervisning etter 17.00	Lærere i hel stilling som underviser både formiddag og ettermiddag gis et tillegg på 25% av lønnen. (Andre bestemmelser for videregående skole, folkehøgskole og voksenopplæring.)
Annet	Bestemmelser om hjemnevakt/hvilende vakt for pedagogisk personale på folkehøgskolen.

Vedlegg I Statistikkillustrasjoner - utvalg

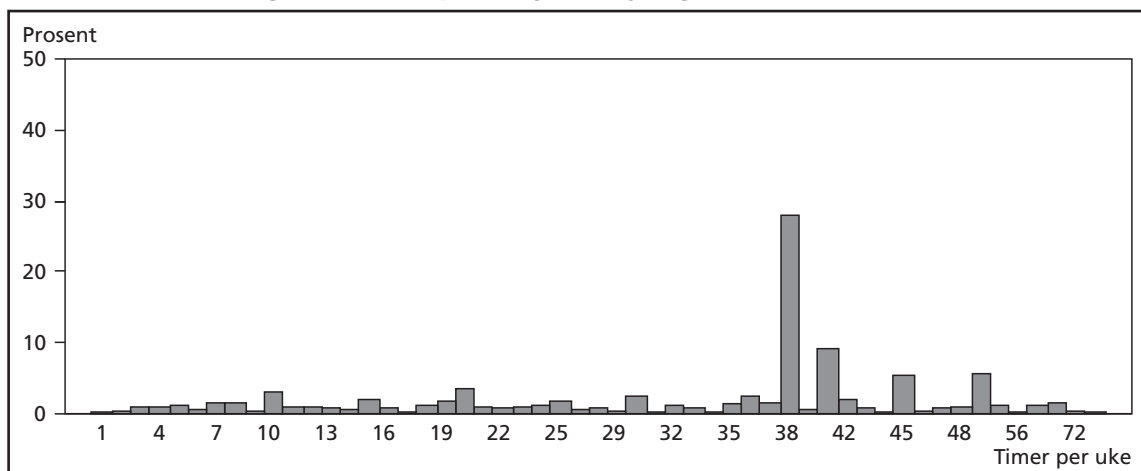
Ukentlig arbeidstid i ulike sektorer og bransjer (datamateriale: SSB/NSD Levekår 2000)

Industri (bergverk, olje, industri, bygg og anlegg)



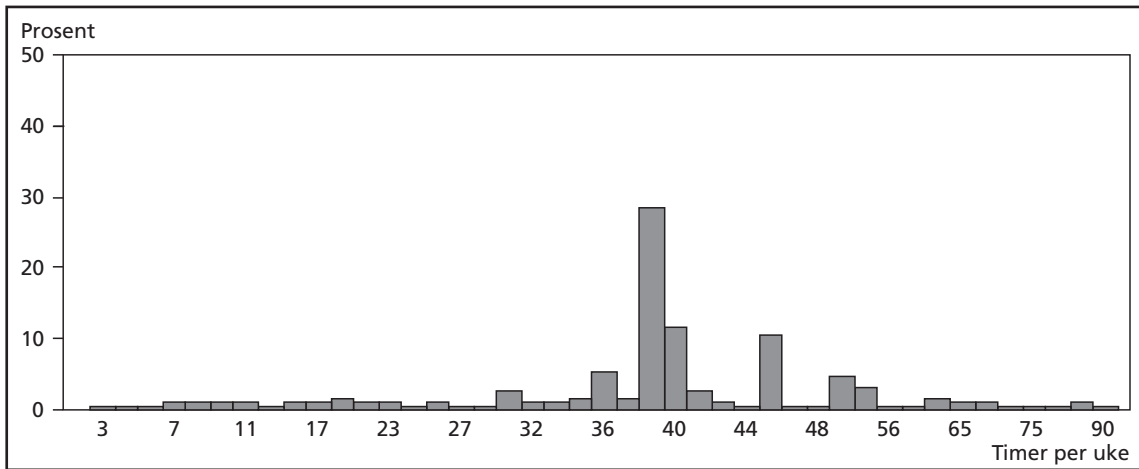
(N 509, gjennomsnitt 37, timer per uke)

Varehandel, hotell og restaurant, privat tjenesteyting



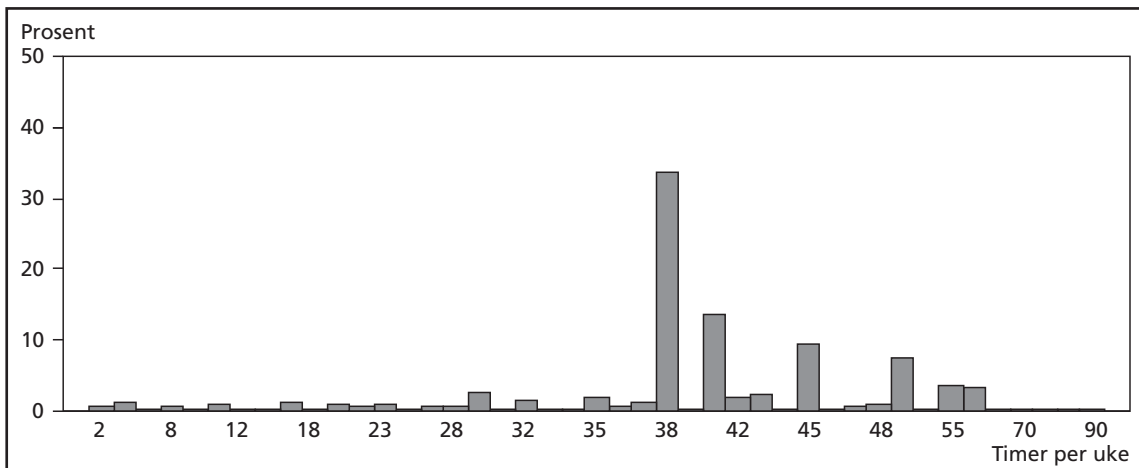
(n 513, gjennomsnitt 33,2 timer per uke)

Transport og kommunikasjon



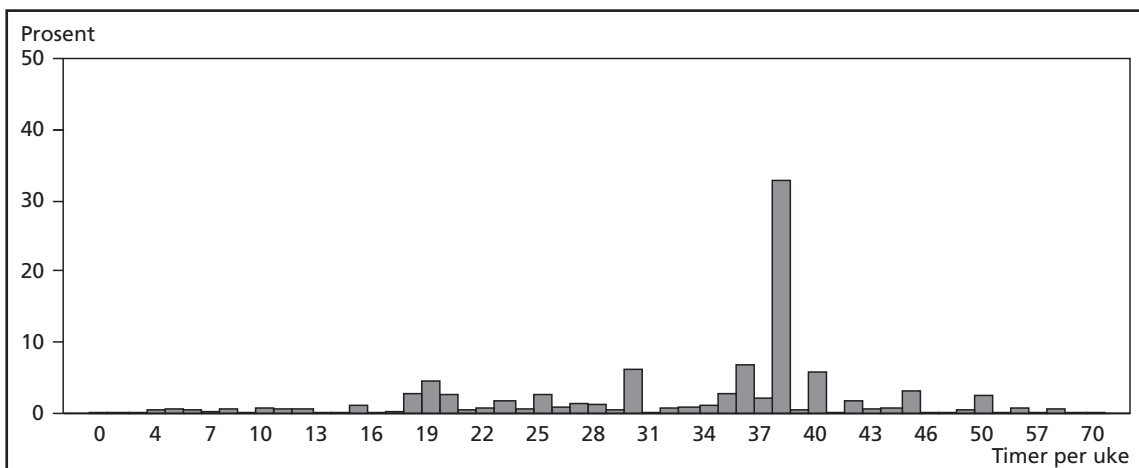
(N 198, gjennomsnitt 39,1 timer per uke)

Forretningsmessig tjenesteyting



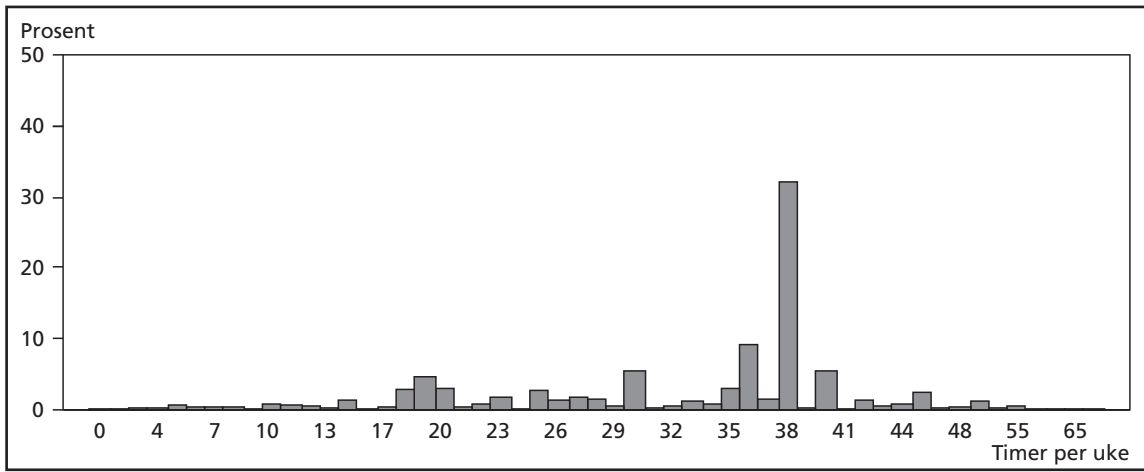
(N 306, gjennomsnitt 39,3 timer per uke)

Offentlig sektor (stat og kommune)



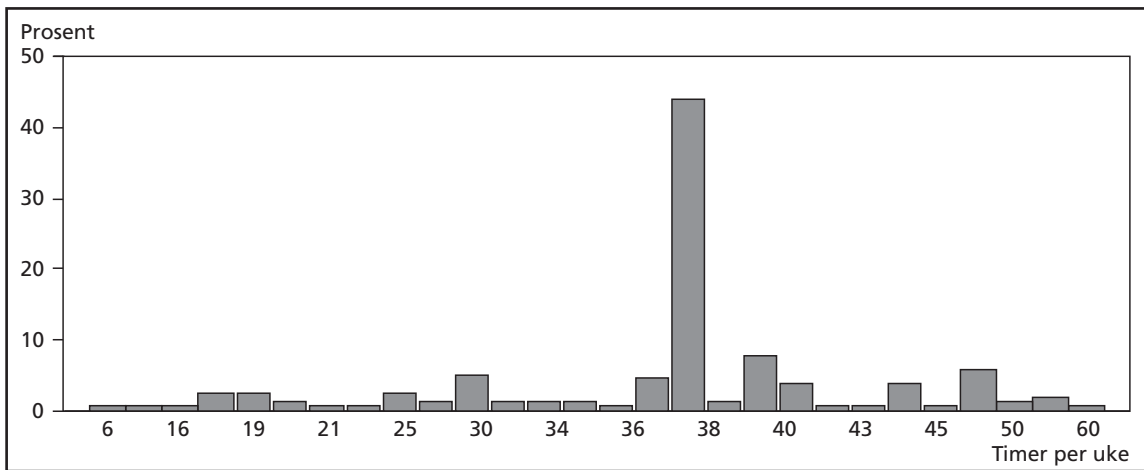
(N 898, gjennomsnitt 33,1 timer per uke)

Kommune/ fylkeskommune



(N 644, gjennomsnitt 32,3 timer per uke)

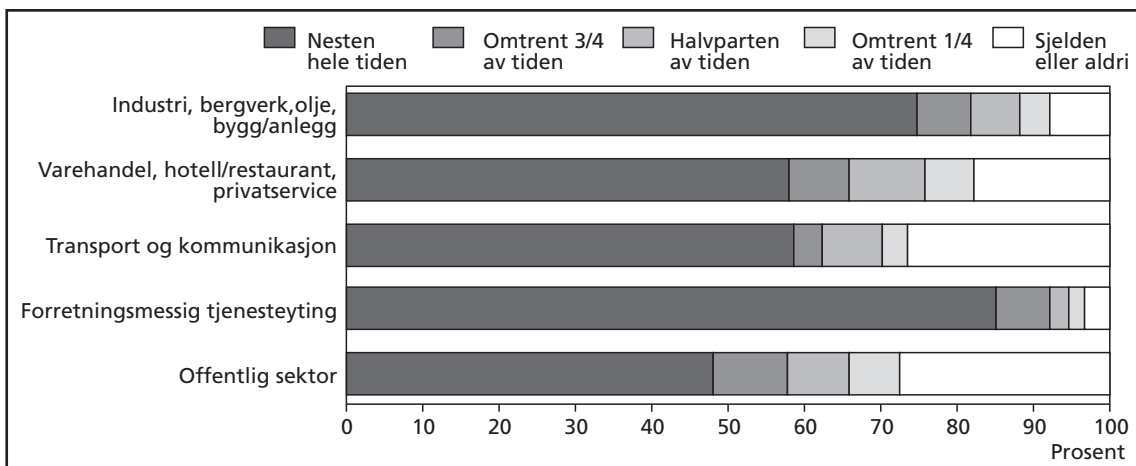
Statlig virksomhet



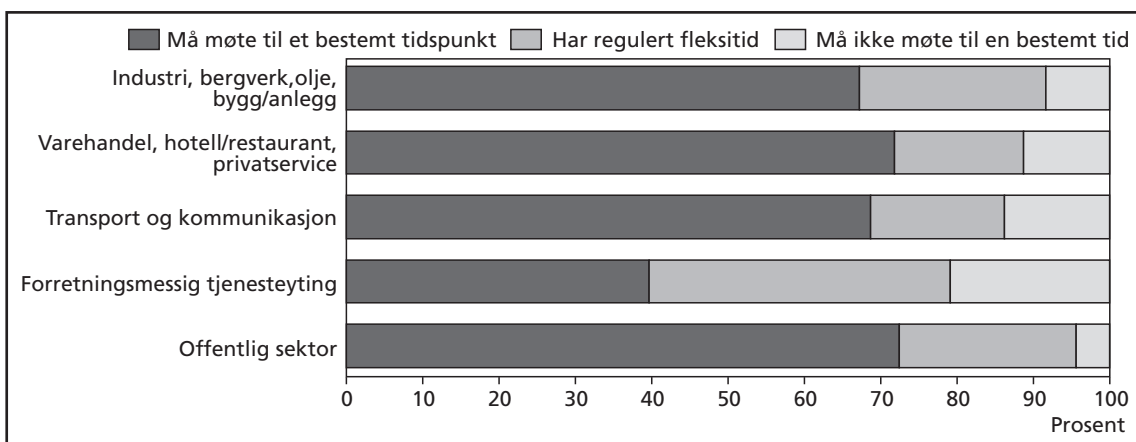
(N 155, gjennomsnitt 37,2 timer per uke)

Noen sider ved arbeidstid og selvbestemmelse (datamateriale: SSB/NSD Levekår 2000, n=2417)

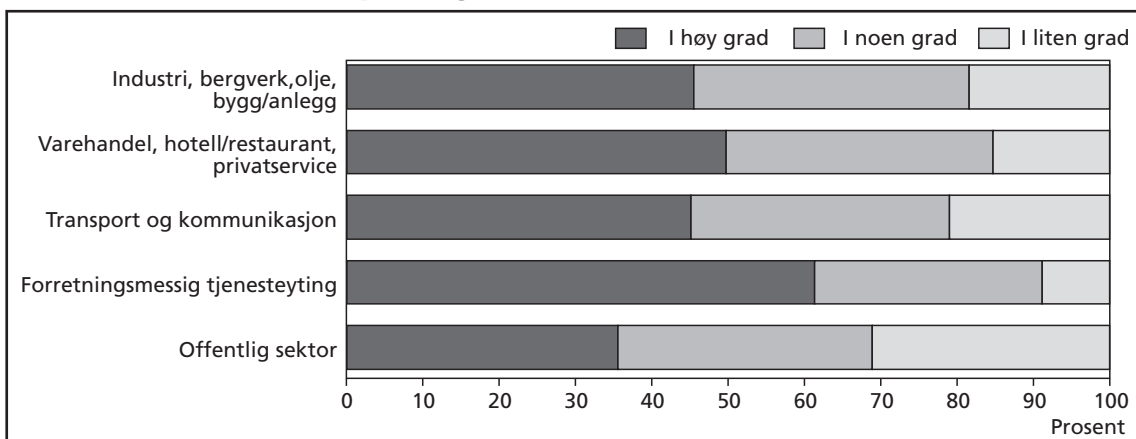
«I hvilken grad kan du bestemme pauser selv?»



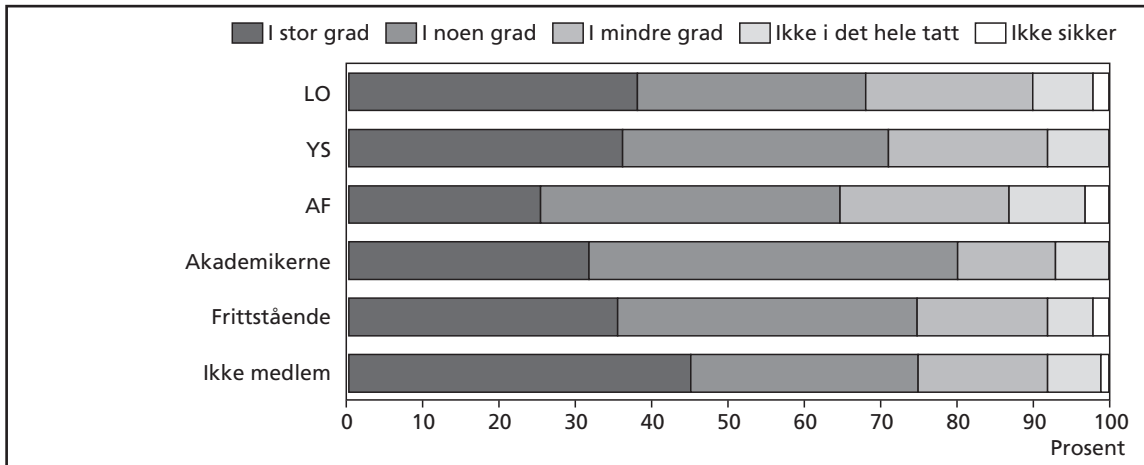
Selvbestemmelse - arbeidstidsfleksibilitet



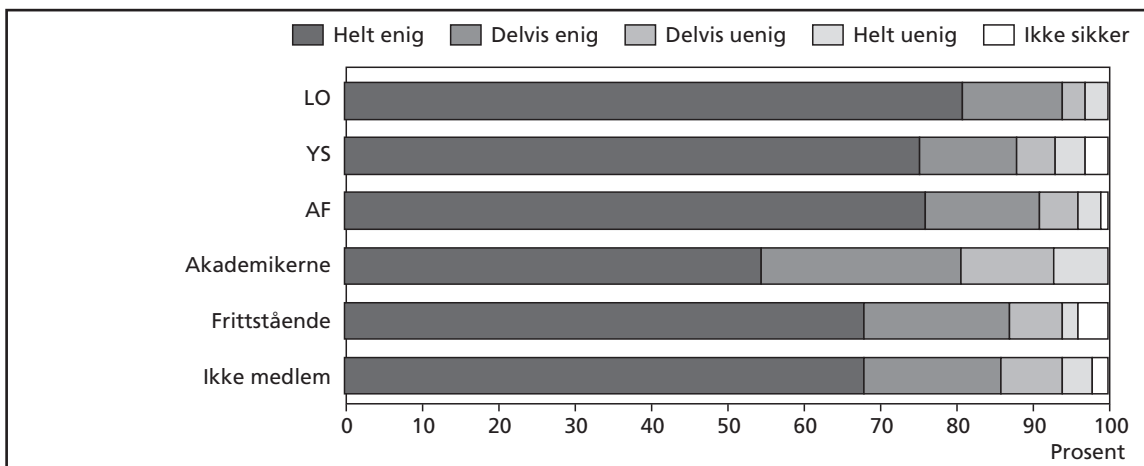
Selvbestemmelse - ferie/avspasering



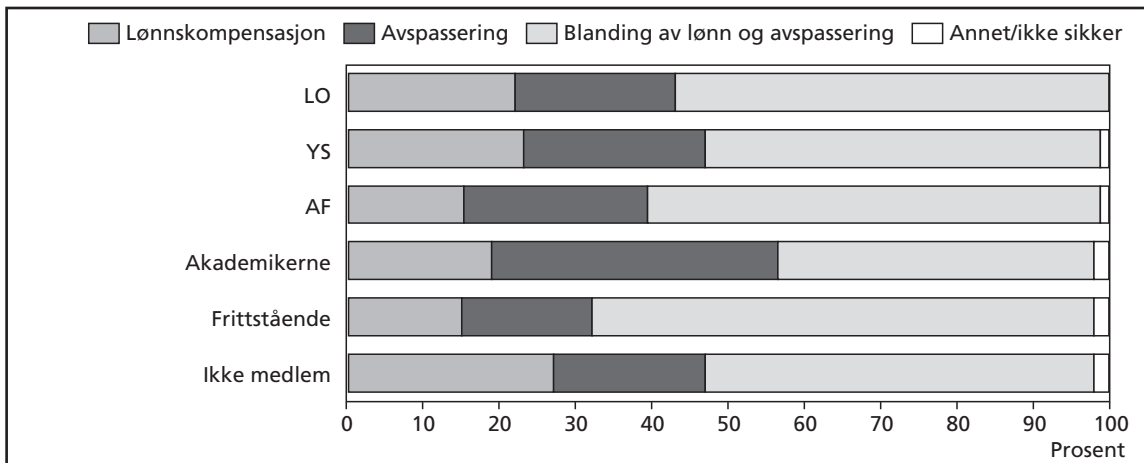
Villighet til å jobbe utenfor normalarbeidsdagen hvis arbeidsgiver har behov for det (datamateriale: NHO/Opinion 1998)



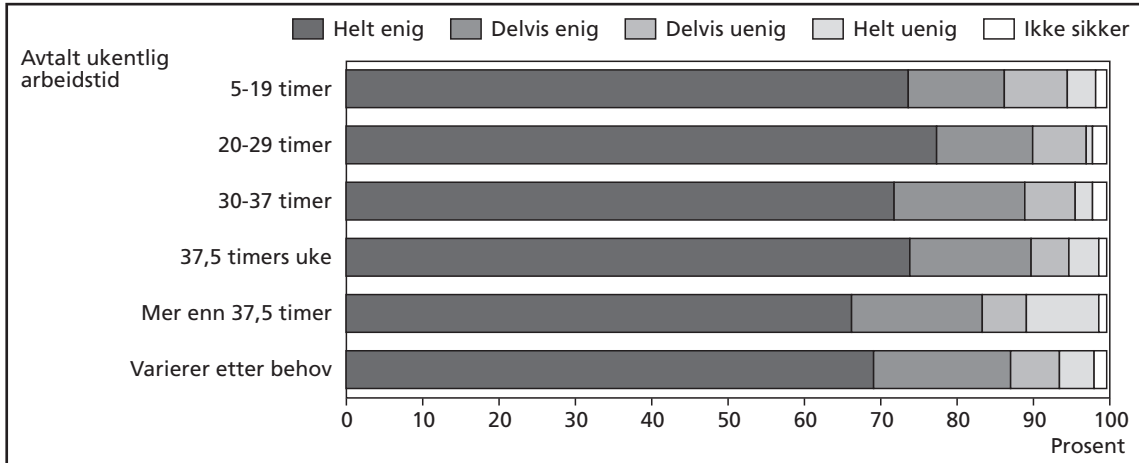
Holdninger til kompensasjon. «Arbeid utenfor normalarbeidsdagen bør alltid være bedre betalt enn samme type arbeid innenfor normalarbeidsdagen». (Kilde: Opinion/NHO-98)



«Hvilken form for kompensasjon ville du foretrekke dersom du skulle jobbe utenom normal arbeidstid?» (Opinion/NHO-98)



Arbeid utenfor normalarbeidsdagen bør alltid være bedre betalt enn samme type arbeid innenfor normalarbeidsdagen



Holdninger til kompensasjon (datamateriale: NHO/Opinion 1998, n= 1603)

Vedlegg II Kunnskap om arbeidstidsfeltet – et utvalg

Heidi Nicolaisen

I Innledning – økt interesse for arbeidstidsspørsmål

Dette vedlegget går gjennom et utvalg av foreliggende informasjon på arbeidstidsfeltet. Hensikten er dels å referere kort fra statistisk dokumentasjon, dels å illustrere noen sentrale problemstillinger slik de er tatt opp i forskningslitteratur og partsutredninger.

Notatet er ikke en komplett kunnskapsstatus på arbeidstidsfeltet. Blant annet er ikke viktige tema som arbeidstid og helse berørt. Her finnes en omfattende litteratur som i noen grad er illustrert i dette notatets litteraturliste. Diskusjonen rundt deltidsarbeid og kjønn er heller ikke løftet frem som noe stort tema. På dette feltet er Ellingsæters «Normalisering av deltidsarbeidet» (1989) en sentral kilde.

Viktige tema i notatet er statistiske oversikter over arbeidstakeres faktiske og foretrukne arbeidstid. Videre beskrives de mest sentrale tidsgodene og hvordan arbeidstiden er regulert i Arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. Siste del av notatet er viet interessemotsetninger mellom parter, og grupper og jeg gjengir kort partenes utredningsarbeid om arbeidstid.

Siden midten av 1980-tallet har oppmerksomheten rundt arbeidstidsspørsmålet økt. Både LO og NHO uttrykker endringsbehov i forhold til arbeidstidsordningene. NHO krever mer fleksibel arbeidstid og at beslutninger om arbeidstidens organisering desentraliseres til bedriftsnivå. Endringskravet grunngis med nye produksjons- og konkurranseformer. LO mener at en eventuell ny fleksibilitet må defineres ut fra arbeidstakernes preferanser, som varierer etter arbeidsforhold og livsfase. I sin tiltredelsestale på LO-kongressen 2001 fremhevet LO-lederen seks timers dag /30 timers uke som et langsiktig mål for LO.

Myndighetenes arbeid med endringer av Arbeidsmiljøloven bidrar også til økt fokusering på arbeidstid. I løpet av 2002 skal det gjøres en større offentlig utredning av loven. Denne revisjonen ble i stor grad initiert på grunn av en uttalt misnøye med arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven av 1977.

Nye åpningstidsregimer i servicenæringene – og dermed nye arbeidstidsordninger i næringene – vil også påvirke debatten om arbeidstid. Utvidede åpningstider kan ha virkninger på andre næringer og på våre holdninger til å arbeide til tider som tradisjonelt betraktes som ubekvemme. Imidlertid finnes det lite samlet informasjon om utviklingen av fleksible arbeidstidsordninger utover det som står i tariffavtalene. I sin utredning om arbeidstid fra 1999 påpeker LO og NHO mangelen på slik informasjon både i Norge og internasjonalt. «Den typen kunnskap man har gjelder kun enkelttilfeller og gir ikke grunnlag for generalisering. Derfor kan man ikke si noe om eventuelle trender når det gjelder utviklingen i arbeidstidsordninger i praksis» (LO/NHO 1999:37).

Noen forskere peker på at vi generelt ser en tendens til en dreining der tid foretrekkes fremfor penger. Også fra LO-hold er det vist til at arbeidstakerne ofte opplever større knapphet på tid enn på penger. Et ferskt eksempel på betydningen av tid er at oljarbeidernes viktigste tariffkrav for 2002 er kortere arbeidstid. NOPEF åpner også for en tilsvarende lønnsreduksjon i bytte mot redusert arbeidstid (NRK 04.01.2002). Spørreundersøkelser tyder på at folk vurderer tidsgoder som stadig mer attraktive. For noen år tilbake pekte preferansene mer ensidig i retning av materielle goder. Inntrykket av arbeidstidens økte betydning forsterkes i den offentlige debatten, der normen om mer tid til barn er styrket. Kontantstøttereformen og utvidet foreldrepermisjon er viktige bidrag til økt fokusering på «familietid».

Ellingsæter (2001) diskuterer fremveksten av et postindustrielt tidsregime i Norge. Kulturelle forestillinger om lønnsarbeidets plass i samfunnet blir belyst slik de representeres i tidspolitikken og i befolkningens tidsorienteringer på 1990-tallet. Hun peker på at etterkrigstidens industrielle tidsregime var knyttet til industrikapitalismens organisatoriske og kulturelle former. Dette regimet var kjennetegnet av en mannlig forsørgernorm, en norm om heltidsarbeid og kontinuerlig yrkesløp, standardisert arbeidstid og preferanser for penger fremfor tid. Og kanskje det viktigste prinsippet av alle: Lønnsarbeidets rang over andre livsarenaer, nedfelt i den hegemoniske arbeidsetikken. Den fremvoksende postindustrielle økonomien har svekket noen av prinsippene som lå i det industrielle regimet. Både det organisatoriske og det kulturelle aspektet ved serviceøkonomien er annerledes enn i industrisamfunnet. Konkret gir dette seg utslag i et behov for økte muligheter til å velge individuell livsstil. Ellingsæter peker på at Norge er spesielt interessant ut fra perspektivet om en overgang fra industrielt til postindustrielt tidsregime da Norge har vært sett som et typisk sysselsettingssamfunn. Sosialdemokratiske politiske mål har vært full sysselsetting og vi har hatt en sterk lønnsarbeiderkultur. Samtidig er Norge kjent for en streng arbeidstidsregulering, men også innovasjon og politisk strid når det gjelder tidspolitikken.

Fortolkninger av de nye tendensene har ført til ulike teorier om lønnsarbeidets forvandling. Enkelte hevder at den tette koblingen mellom lønnsarbeid og identitet vil svekkes, og at for eksempel konsum erstatter yrkesstatus som grunnlag for sosial identitet. Andre mener at lønnsarbeidet blir mer grenseløst og får økende betydning på en slik måte at skillet mellom arbeidsliv og privatliv i økende grad viskes ut (Ellingsæter 2001:4–5). Postindustriell tidspolitikk omfatter omfordeling av tid mellom sosiale arenaer og livsfaser. Det omfatter også tilrettelegging for individuelle valg av ulike tidspraksiser og kulturell anerkjennelse av ulike praksiser og behov.

II Faktisk arbeidstid (statistikk)

I de siste 100 årene har den årlige standardarbeidstiden blitt halvert fra 3500 timer i 1890 til 1725 timer i 2000 (Torp og Barth 2001:50). Gjennomsnittlig arbeidstid har også sunket siden 1970-tallet. Midt på syttitallet jobbet en heltidsansatt knappe 2000 timer i året. Til neste år er timetallet beregnet til mindre enn 1700 (www.nho.no). Fortsatt jobber rundt 70% innenfor rammene av det vi kan kalle normalarbeidsdag (NOU 1999:34:70).

Deltidsarbeid

Andelen deltidsansatte synker. 435 000 kvinner og 121 000 menn jobber deltid (SSB AKU 2001 3. kvartal). 43% av alle yrkesaktive kvinner jobber deltid. Til sammenlikning ligger det europeiske gjennomsnittet på 37%. Det ser ut til at deltidarbeid blant norske kvinner avtar jo høyere utdanning de har, men at det tilter dess eldre de blir (Torp og Barth 2001:7).

De som jobber heltid jobber i større grad vanlig dagtid enn de som jobber deltid. Jo kortere ukentlig arbeidstid man har, jo mer blir andre arbeidstidsordninger benyttet (Opinion 1998:12).

Arbeidstidsordninger varierer i ulike bransjer

NHOs undersøkelse fra 1995 om arbeidstidsordninger i NHO-bedriftene viste en betydelig forskjell mellom arbeidere og funksjonærer i bruk av arbeidstidsordninger. Av heltidsansatte funksjonærer har 40% en fleksitidsordning, mens dette bare gjelder 4% av arbeiderne på heltid (NHO 1995(a):27). 44% av arbeiderne har skift/turnusordninger, mens dette bare gjelder 8% av funksjonærene. Rundt 70% av funksjonærene har dagtid mot 43% av arbeiderne. Skift og turnus var omtrent de eneste formene for fleksible arbeidstidsordninger, mens innslaget av hjemmearbeid så å si var ikke-eksisterende. Andelen som er på skift/turnus (i bedrifter som er med i målingene både i 1987 og i 1995) har steget fra 30 til vel 40% (NHO 1995:27).

En stor og økende gruppe jobber utenfor standard arbeidstid. Økt helgejobbing skyldes i stor grad vekst i servicesektoren der åpningstidene er utvidet (Torp og Barth 2001:27).

Arbeidstid og kjønn

Kjønn er fortsatt en viktig differensieringsfaktor i forhold til arbeidstid (Opinion 1998). Kvinner jobber skift i større grad enn menn, særlig toskiftordning (Torp og Barth 2001:27). Kvinner jobber også deltid i langt større grad enn menn. Det er imidlertid ingen klare tendenser til at de som har omsorgsforpliktelser har andre arbeidstidsordninger enn de som ikke har slike forpliktelser (Opinion 1998:12). Antall barn påvirker derimot graden kvinner arbeider heltid. 54% av yrkesaktive kvinner med ett barn arbeider heltid. Blant yrkesaktive kvinner med tre eller flere barn er det bare 32% som arbeider heltid (Torp og Barth 2001:22).

Sysselsetting og arbeidstid

I Norge er det høy gjennomsnittlig arbeidstid når antallet lønnede deles på befolkningen mellom 16–64 år. I Norge er dette 30 timer per uke, mens gjennomsnittet i Europa ligger på 24 timer per uke. Årsaken til at Norge ligger over gjennomsnittet er at en stor andel av befolkningen er sysselsatt (Torp og Barth 2001:19).

Kvinner har økt sin sysselsetting siden 1980, og menn har redusert sin. Kvinnenes økning forklares med at det i dag er bedre ordninger for barnepass/permisjoner, mens mennenes reduksjon har sin bakgrunn i lavere pensjonsalder.

Tilfredshet med faktisk arbeidstidsordning

52% oppgir at de er svært tilfredse med den arbeidstidsordningen de har nå, og 41% er ganske tilfredse (Opinion 1998). I 1996 var 46% svært tilfredse og 45% ganske tilfredse. Av de som har fast daglig arbeidstid er 59% svært tilfredse, og bare 2% av disse er mindre tilfredse. De som er minst tilfreds med arbeidstidsordningen sin, er de som har en daglig arbeidstid som varierer fra uke til uke. 33% av disse er svært tilfredse, mens 16% er mindre eller ikke tilfredse. Også blant de som jobber skift er 33% svært tilfredse, mens det her er noen flere «ganske tilfredse» enn blant de med arbeidstid som varierer fra uke til uke. Det er ingen forskjell i tilfredshet med faktisk arbeidstidsordning mellom arbeidstakere med og uten barn (Opinion 1998:13).

Innarbeiding av fridager

33% av utvalget i Opinions undersøkelse fra 1998 arbeidet inn mellom 1–5 dager i året, mens 23% arbeider inn 6–10 dager. 15% arbeider ikke inn noen dager, mens 11% arbeider inn 11–15 dager, og 11% arbeider inn mer enn 15 dager.

85% av de som har muligheten til det arbeider inn fridager. En større andel av menn (50%) arbeider inn fridager enn kvinner (39%).

De med høyere utdanning har større tilgang til å benytte seg av innarbeiding, og de benytter seg faktisk også av det i større grad enn de med lavere utdanning.

Blant de som ikke har mulighet til å innarbeide fridager ønsker flertallet (38%) å arbeide inn 6–10 dager, mens den nest største gruppen (24%) ønsker å arbeide inn mellom 1–5 dager.

De fleste ønsker å arbeide inn flere dager enn det de faktisk gjør. Det kan være flere mulige forklaringer på det. Én kan være at de som faktisk har muligheten til innarbeiding ikke har så stort behov som de som ytrer ønske som større mulighet. En annen forklaring kan være at de som har muligheten ikke får anledning til å arbeide inn så mange dager som de ønsker. En tredje forklaring kan være at det i praksis er tøffere å arbeide inn så mange dager som man ønsker enn det man trodde (Opinion 1998:20).

De som faktisk arbeider inn dager bruker i størst grad denne tiden på samvær med familie/barn. De som ønsker mulighet for innarbeiding vil i størst grad bruke de innarbeidede dagene på å reise.

Kvinner bruker de innarbeidede fridagene til familie/barn, mens menn i større grad dyrker hobbyer og interesser. 31% av menn bruker sine innarbeidede fridager på hobbyer og interesser, mens bare 15% av kvinnene gjør det (Opinion 1998:21, 22).

31% ønsker å arbeide inn fridager etter behov på jobben, 25% ønsker å gjøre det etter et avtalt antall minutter hver dag, og 25% ønsker å ta en lengre avtalt økt en av dagene.

III Foretrukket arbeidstid – preferanser i ulike grupper

Arbeidstidspreferanser ble grundig kartlagt i en offentlig utredning som ble gjort i forbindelse med arbeidstidsreduksjonen i 1987. NOU 1987:9A og 9B redegjør for hvem som ønsker ulike reformer ut fra variablene kjønn, alder, livsfase og sektor. Finansiering av ulike

reformer er også et tema. Opinions undersøkelse fra 1998 gjentar mange av disse spørsmålene. Nedenfor gjengir vi kort holdninger til ulike typer arbeidstidsreformer fra begge undersøkelser.

Pensjonsreformer

I 1987 var pensjonsreformer den typen arbeidstidsreformer som hadde størst oppslutning i befolkningen. 51% av de intervjuede hadde nedsatt pensjonsalder for alle (20%) eller nedsatt pensjonsalder bare for dem som ønsker det (31%) som sitt førstevalg blant aktuelle arbeidstidsreformer. Den typiske tilhenger av lavere pensjonsalder var en eldre mann uten omsorgsforpliktelser, mens den mest robuste tilhenger av kortere arbeidstid var en ung kvinne med slike forpliktelser. Dette gjenspeiler det faktum at personer som opplever svært markante rollekrav har langt sterkere holdninger enn andre til hva de prioriterer av reformer (NOU 1987:9A:190).

Kortere daglig eller ukentlig arbeidstid

Kortere arbeidstid er en reform som har størst oppslutning blant de som kombinerer rollene som arbeidstaker og forelder. Totalt hadde 19% av de intervjuede dette som sitt førstevalg. Yrkesaktive kvinner prioriterer kortere arbeidstid høyere enn yrkesaktive menn, uansett hvilke familiefase de er i (NOU 1987:9A:192). Blant de som hadde barn under 7 år var det 25% menn og 40% kvinner som hadde kortere arbeidstid som sin første prioritet. Når barnas alder var mellom 7 og 15 år, var det 18% av mennene og 30% av kvinnene som satte kortere arbeidstid øverst på ønskelisten. Når ingen av barna var under 16 år, ser vi imidlertid at tallene jevner seg mer ut. Her er det 17% av mennene og 20% av kvinnene som setter kortere arbeidstid over alle andre arbeidstidsreformer. Tallene for ønske om kortere arbeidstid og lengre svangerskapspermisjon er også analysert etter organisasjonstilknytning. Her ser vi at 20% av LO-medlemmene, 26% av YS-medlemmene og 31% av AF-medlemmene ønsket kortere arbeidstid. Når det gjaldt lengre svangerskapspermisjon var det slik at 8% av LO-medlemmene, 19% av YS-medlemmene og 7% av AF-medlemmene prioriterte denne reformen.

Seks timers normalarbeidsdag

I 1987 var 53% av befolkningen positive til sekstimersdag forutsatt at lønnen ikke ble redusert, 35% var motstandere, mens 13% svarte at de ikke vet. Også her finnes de viktigste skillene mellom gruppene ut fra livsfase og kjønn. Yngre kvinner og menn som er yrkesaktive og foreldre uttrykker sterkest støtte til sekstimersdagen. Selvstendig næringsdrivende er den gruppen som i minst grad slutter opp om denne reformen. I forhold til sekstimersdagen får vi også utslag på partitilhørighet. Tilhengere av Ap og SV tenderer mot å være tilhengere, mens Høyre-velgere er mer negative til denne reformen. Tilknytning til yrkesorganisasjon har også betydning. Blant LO-organiserte er oppslutningen nesten like stor blant kvinner (73%) og menn (67%). I YS og AF er kvinner og menn mer uenige om denne reformen. 72% av kvinnene i YS og hele 86% av kvinnene i AF er for sekstimersdag. Hos mennene er henholdsvis 46% og 47% positive (NOU 1987:9A:194).

Opinions spørreundersøkelse for NHO fra 1998 tar også opp villighet til å jobbe utenom normalarbeidsdag/uke. Sammenliknet med en tilsvarende undersøkelse i 1996 finner man en viss bevegelse i retning av at færre stiller seg helt avvisende til å jobbe utenfor normalarbeidsdagen, men bevegelsene er så små at det kan skyldes tilfeldigheter.

39% kan i stor grad tenke seg å jobbe utenfor, 33% i noen grad, 19% i mindre grad, 8% ikke i det hele tatt. Villigheten til å jobbe utenfor normalarbeidsdagen er større blant de som allerede jobber utenfor (53%) enn blant de som jobber innenfor (34% sen dagtid, 37% tidlig dagtid) (Opinion 1998:23).

Ansatte i privat sektor viser større villighet enn de i offentlig sektor (44 mot 32%), og menn er mer positive til å arbeide utenfor normalarbeidsdagen enn kvinner (47 mot 31%). Målingen viser ingen stor forskjell på villigheten til de som har omsorgsansvar og ei, men kvinner med små barn var noe mindre villige til slikt arbeid.

Kontrollert for alder finner vi at det er størst villighet til å arbeide utenfor normalarbeidsdagen blant de under 25 år. Villigheten er lavest hos arbeidstakere mellom 50 og 59 år. De over 60 er imidlertid mer villige igjen (Opinion 1998:24). «Omsorgsforpliktelse» og «for lite familieliv» er de viktigste grunnene til at folk ikke ønsker å arbeide utenfor normalarbeidsdagen. «Har ikke lyst» er en tredje viktig grunn.

Ferie

Ferietilhengerne som presenteres i NOU 1987 er en mindre ensartet gruppe enn tilhengerne av lavere pensjonsalder og kortere arbeidstid. Totalt er det 11% som har lengre ferie øverst på ønskelista. Flere menn enn kvinner har ferie som første prioritet. Denne forskjellen henger sammen med at deltidsarbeidende og ikke-yrkesaktive vurderer ferie som mindre viktig enn heltidsarbeidende. Heltidsarbeidende kvinner med skolebarn prioriterte imidlertid mer ferie høyere enn noen annen gruppe. Det er rimelig å tolke dette som et svar på de problemer mange yrkesaktive foreldre opplever ved at barnas skoleår er flere uker kortere enn et normalt årsverk i yrkeslivet (NOU 1987:9A:193).

Heltid eller deltid

Et flertall av de deltidsansatte med endringsønsker vil øke sin arbeidstid, mens endringsønskene blant heltidsansatte går i retning av redusert arbeidstid (NOU 1987:9A:196). Blant heltidsansatte var det 22% som ønsket en annen arbeidstid enn den de har, mens 28% av de deltidsansatte ønsker en annen arbeidstid.

Hjemmearbeid

Opinion 1998 kartlegger også preferanser i forhold til hjemmearbeid. Her stiller de spørsmålet: «Hvor mange dager foretrekker du å jobbe hjemme gitt at du får mulighet til det?» 36 % svarer at hjemmearbeid ikke er mulig, 17% ønsker ingen dager i løpet av en uke med hjemmearbeid, 16% ønsker en dag og 20% ønsker to dager.

Siden 1996 har andelen som ønsker å jobbe hjemme en eller flere dager økt fra 36% til 44%.

Totalt ville 69% av de som har en teoretisk mulighet til å jobbe hjemme gjøre det hvis de fikk anledning. De med omsorgsansvar for barn vil i større grad enn andre foretrekke å

jobbe hjemme hvis muligheten bød seg. Spørreundersøkelsen kartlegger også årsaker til at folk ønsker å jobbe hjemme. De viktigste årsakene er: «Kan jobbe når jeg vil på dagen», «lettere å kombinere med omsorg for barn», «sparer reisetid til og fra jobb», «lettere å konsentrere seg, mindre stress» (Opinion 1998:28).

Foretrukne former for finansiering/kompensasjon av arbeidstidsreformer

I 1987 mente flertallet at finansiering av ordninger som lavere pensjonsalder er en kostnad som det offentlige må bære mesteparten av. Finansieringsbyrden av lengre ferie og kortere arbeidstid må i større grad deles mellom det offentlige, arbeidsgiver og de ansatte (NOU 1987:9A).

Dersom man sammenlikner foretrukne former for kompensasjon fra 1996 og 1998 (Opinion 1998) finner man en ganske betydelig endring. Ved den siste målingen ønsker flere en blanding av avspasering og lønn. Færre ønsker enten det ene eller det andre. Imidlertid er det en tendens til at tid har blitt viktigere enn tidligere. Tidskompensasjon blir viktigere jo eldre man blir. De yngste er mest opptatt av lønnskompensasjon. Ønsket om ren lønnskompensasjon ser ut til å være avtagende jo lengre arbeidsuke man har (Opinion 1998:25).

Tidskontoordninger

Holdninger til ulike former for tidskontoordninger berøres også i undersøkelsen fra 1998. Først ser vi på villighet til å jobbe mer tidligere i arbeidslivet for å kunne ta ut fritid mot slutten av arbeidslivet. 54% av utvalget kunne ikke tenke seg slike ordninger, mens 41% av utvalget kunne tenke seg en slik tidskonto. Flere menn enn kvinner kunne tenke seg å spare opp tid for å pensjonere seg tidligere. Flertallet kunne tenke seg å jobbe 1–3, eller 3 eller flere timer i uken for å spare til en tidligere pensjonsalder, eventuelt arbeide deltid de siste årene i arbeidslivet (Opinion 1998:33).

33% kunne tenke seg å ha kortere arbeidstid de siste årene i arbeidslivet mot å jobbe utover pensjonsalderen. 57% kunne ikke tenke seg dette. Lavest vilje til dette finner man blant den gruppen som er 50–59 år. De over 60 og de yngste er mer positive.

Totalt var 90% positive til å variere arbeidstid etter livsfase. Bare 7% ønsker ikke dette.

Ekstra betalt for arbeid utenom normalarbeidsdagen

Folk ble også bedt om å ta stilling til en påstand om at arbeidstid utenfor normalarbeidsdagen alltid burde være bedre betalt enn samme type arbeid innenfor normalarbeidsdagen. 73% er helt enige i påstanden, 16% delvis enige, 6% delvis uenige og 4% helt uenige. Det ser ut til at de med høyere utdanning er mer villige til å arbeide utenfor normalarbeidsdagen uten økt kompensasjon. Denne tendensen ser vi også når svarene brytes ned på tilknytning til hovedsammenslutning. LO-medlemmene er 81% enige, mens Akademikernes medlemmer er 54% enige (Opinion 1998:35).

IV Avvik mellom foretrukket og faktisk arbeidstid

Avvik mellom faktisk og ønsket arbeidstid for heltids- og deltidsansatte

Det er avvik mellom faktisk og foretrukket arbeidstid både blant heltidsansatte og deltidsansatte. Heltidsansatte er i denne forstand «oversysselsatt», mens deltidsansatte er «undersysselsatt». Heltidsansatte ønsker seg i snitt 6,2 timer kortere arbeidsuke dvs. en arbeidsuke på 35,2 timer. Deltidsansatte ønsker seg i snitt 2,1 timer lengre arbeidsuke, det vil si en arbeidsuke på 25,1 timer. Sammenliknet med gjennomsnittstall fra resten av Europa er norske deltidsarbeidere tilfreds med sin arbeidstid, mens norske heltidsansatte uttrykker mer enn gjennomsnittelig misnøye med sin arbeidstid (Torp og Barth 2001:24)

Avvik mellom faktiske og ønskede arbeidstidsordninger

Forholdet mellom faktisk og ønsket arbeidstid:

72% ønsker tidlig dagtid. 66% har en slik ordning.

15% ønsker sen dagtid. 11% har en slik ordning.

18% jobber varierende tider på døgnet. 8% ønsker seg en slik ordning.

73% jobber slik de ønsker. Av de som jobber tidlig dagtid er 89% optimalt fornøyde. Av de som jobber sen dagtid ser 25% tidlig dagtid som en optimal løsning.

Størst sprik mellom faktisk og ønsket arbeidstid finner vi blant de som jobber til varierende tider på døgnet (Opinion 1998:14, 15).

Mest foretrukne tidsgoder

Mulighet for innarbeiding av ekstra fridager er det mest populære tidsgodet i undersøkelsen fra 1996 – også mer populært enn vanlig fleksitid. Antakelig har dette sammenheng med at mulighet for innarbeiding av tid er den ordningen flest mangler. 45% av de som mangler mulighet for innarbeiding ønsker det, mens 29% av de som mangler vanlig fleksitid, ønsker det. De under 25 år og de over 60 år er grupper som skiller seg ut med at de har færre tidsgoder enn andre. Den eldste gruppen har her en preferanse for årsarbeidstid, mens de under 25 år i større grad ønsker seg fleksitid og mulighet for innarbeiding (Opinion 1998: 16-18).

V Forholdet mellom sentrale bestemmelser om arbeidstid og lokale praksiser – noen eksempler

I Norge er det ikke gjort noen systematisk kartlegging av hvordan forholdet er mellom sentrale avtalebestemmelser og lokal praksis innenfor de ulike avtaleområder. I sin utredning fra 1999 om arbeidstid sier LO og NHO: «Det er lite informasjon om ordninger utenfor

tariffområdene, ordninger som måtte være i strid med tariffavtalene er mindre grad kjent og det er ikke systematisk informasjon om hvilke faktiske arbeidstidsordninger som praktiseres innenfor rammene av tariffavtalene» (LO/NHO 1999). Denne typen samlet informasjon finnes fortsatt ikke. Vi vil imidlertid presentere noen eksempler som illustrerer aspekter ved forholdet mellom sentrale bestemmelser og lokale praksiser.

Bankbransjen

I Bankbransjen opplevde man på 1990-tallet et tiltakende problem da bedrifter stadig søkte om, og fikk, dispensasjoner fra arbeidstidsbestemmelsene i sentraloverenskomsten mellom Finansforbundet og Bankenes Arbeidsgiverforening (BAF) som nå heter Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA).

Begge parter mislikte at lokal praksis uthulte bestemmelsene i den sentrale avtalen. Forut for tariffoppgjøret i 1998 tok Finansforbundet initiativ overfor FA for å utrede nye sentrale bestemmelser. Ved 1998-oppgjøret vedtok de nye bestemmelser i sentraloverenskomsten. De gamle bestemmelsene innebar at all arbeidstid etter kl. 16.00 var overtid og skulle kompenseres med et tillegg på 50% frem til 21.00 og med 100% etter 21.00. De nye bestemmelsene ble i stor grad lagt opp etter det som allerede var praksis mange plasser lokalt, og de ser slik ut: «Utgangspunktet for kompensasjon er fortsatt en normalarbeidsdag fra 08.00 til 16.00, men dersom deler av ordinær ukentlig arbeidstid legges mellom:

16.00 – 18.00 gis 25% tillegg
18.00 – 21.00 gis 30% tillegg
21.00 – 06.00 gis 60% tillegg».

(Sentraloverenskomsten mellom Finansforbundet og B.A.F. 1998–2002, jf ellers Nicolaisen 2001).

Bryggeribransjen

Bryggeribransjen er et eksempel på at bestemmelsene i den sentrale avtalen ikke ble praktisert. Da en bedrift inngikk avtale lokalt om å praktisere tilsvarende arbeidstidsbestemmelser som man hadde sentralt, krevde Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund andre bestemmelser sentralt.

Den sentrale avtalen hadde dagtidsbestemmelser som tilsvarte Arbeidsmiljøloven, det vil si at arbeidstid kunne legges i hele tidsrommet 06.00–21.00 uten at det utløste noen rett til kompensasjon så lenge arbeidstidens lengde ikke oversteg 7,5 timer. Lokalt hadde imidlertid bryggeriene avtale om at daglig arbeidstid skulle ligge innenfor rammene av en normalarbeidsdag (07/08–15/16/17). Arbeidstid utenfor disse rammene utløste rett til overtidsbetaling. Da Coca Cola AS lagde en avtale som tilsvarte de sentrale arbeidstidsreglene, krevde NNN at bestemmelser om normalarbeidsdag ble tatt inn i den sentrale avtalen. NNN vant frem med sitt krav (Nicolaisen 2001).

Oljebransjen

I all hovedsak mener NOPEF det er harmoni mellom bestemmelsene i tariffavtalene og praktiserte arbeidstidsordninger på plattformene. I Rammeforskriften er det bestemt at man ikke skal være mer enn 14 dager ute på plattformen før man skal i land og ha en friperiode på minst 4–5 dager. I praksis hender det, og da særlig når det gjelder utenlandske arbeidstakere, at enkelte jobber hele året sitt på et halvt år. I Fellesforbundets område vil man imidlertid finne avvik mellom tariffavtalens bestemmelser og arbeidstid i praksis. Rotasjonsbestemmelsene i avtalene er svært klare og detaljerte m.h.t. lengden på perioder som de ansatte skal være «på og av». Dette praktiseres imidlertid ofte avvikende lokalt.

VI Tidsgoder i arbeidslivet – og finansieringen av dem

De vanligste formene for tidsgoder er mulighet til innarbeiding av fridager (64%), vanlig fleksitid (37%), årsarbeidstid (18%) og muligheten til å ta lengre ubetalt ferie/permisjon (55%). 14% har ingen av disse tidsgodene. Bransjemessig har ansatte innen varehandel og hotell/restaurant og transport/kommunikasjon høyere andeler av ansatte som ikke har tidsgoder i jobben. Kvinner i alle aldersgrupper og med varierende grad av omsorgsoppgaver har gjennomgående mindre tidsgoder enn menn (Opinion 1998:15).

Jobber som krever høyere utdanning gir i større grad tidsgoder enn jobber som ikke krever det. Spesielt ser det ut til at fleksitid er mer vanlig blant de med mer enn 3 års høyere utdanning.

Kjernetid og fleksitid

Kjernetid er den tidssonen den ansatte skal være til stede på jobb, mens fleksitid betyr at den ansatte i stor grad selv kan bestemme tidspunkt for arbeidstidens start og slutt. I 1980 var det ca. 21% som oppga at de hadde fleksitid, denne andelen hadde steget til 50% i 1997. Menn har mer fleksitid enn kvinner. Men kvinner uttrykker også ønske om mer fleksitid. I 1997 oppga 61% av kvinnene at de synes fleksitid var et svært viktig gode i jobben, mens det samme tallet for menn var 54% (Torp og Barth 2001: 28, 29).

Ferie

Ferie reguleres i ferieloven, og alle ansatte har rett til 4 uker pluss en dag ferie. Ansatte på over 60 år har rett til en ekstra ferieuke. Imidlertid ble en femte ferieuke vedtatt i tariffoppgjøret mellom LO og NHO i 2000. Formelt har ikke arbeidstakere som ikke er dekket av avtalene rett til denne ferieutvidelsen.

Tidsgoder tilknyttet fødsel og omsorg for barn

Arbeidstakere har rett til ett år betalt foreldrepermisjon når de får barn. Betalt foreldrepermisjon er nedfelt i Folketrygdloven. Foreldre kan enten få 80% betalt av lønnen i 52 uker, eller 100% lønnskompensasjon i 42 uker. 3 uker før fødsel og 6 uker etter fødsel er reservert

mor, mens 4 uker av den betale permisjonen er reservert far. De samme reglene gjelder ved adopsjon. Disse rettighetene er vesentlig forbedret. For 10 år siden hadde man bare rett til 18 uker betalt permisjon.

Tidskontoordningen er en reform som ble innført i 1994 og som innebærer at foreldre kan kombinere foreldrepermisjon med deltidsarbeid i en periode på 2 år. Etter avtale med arbeidsgiver kan foreldre kombinere mellom 10–50% av kompensasjonen med arbeidstid som tilsvarer 50–90% av arbeidstiden. De 3+6 uker som er reservert mor og de 4 ukene som er reservert far er unntatt fra tidskontoordningen. Bare 4% av foreldrene bruker denne ordningen.

Ammefri. Ifølge Arbeidsmiljøloven har mor rett til å ta 1 time fri hver dag for å amme. Ammefri kompenseres imidlertid ikke.

Rett til fri når barn er syke. Hvis man har ett barn, har hver av foreldrene rett på 10 dager fri ved barns sykdom. Har man to eller flere barn øker det til 15 dager for hver av foreldrene. Aleneforeldre har rett på henholdsvis 20 og 30 dager fri i forbindelse med barns sykdom.

Kontantstøtte. I 1998 ble kontantstøtten innført. Den hadde to uttalte mål: Det ene var å likebehandle familier i den forstand at foreldre som passer barna sine selv skal få økonomisk støtte tilsvarende det beløpet Staten subsidierer en barnehageplass med. Foreldre som velger å være hjemme med barna sine kan få opptil 3000 kroner per måned i kontantstøtte mens barna er 1–3 år. Dersom foreldrene bruker en deltidsbarnehage blir støtten redusert tilsvarende. 89% av foreldrene til barn mellom 1 og 3 år mottar kontantstøtte. Det er bare mødre og nesten ingen fedre som har redusert sin arbeidstid i forbindelse med kontantstøtten (Torp og Barth 2001: 39, 40).

Alderspensjon og AFP

Alderspensjon ved 67 år er obligatorisk og regulert i Folketrygdloven. Alderspensjonen består av en basispensjon som er inntektsuavhengig, og av en tilleggspensjon som er basert på lønnsnivå og antall år som yrkesaktiv. 41% av nåværende pensjonister får minstepensjon. Av disse er 25% kvinner og 15% menn (Torp og Barth 2001:42). I tillegg tilbyr alle offentlige og mange private arbeidsgivere alderspensjon til sine ansatte.

Avtalesfestet førtidspensjonering (AFP). I kollektivavtaler i offentlig og privat sektor er det nedfelt en rett til å pensjonere seg ved fylte 62 år. AFP er 40% subsidiert av det offentlige. Rett til AFP er avhengig av yrkesaktivitet de siste 10 år etter fylte 50 år. 60% av alle ansatte er dekket av AFP. Kompensasjonsnivå er avhengig av tidligere inntektsnivå (Torp og Barth 2001:43). Et tema i forhold til førtidspensjonering er også å gi eldre mennesker økte insentiver til å jobbe etter fylte 62 år. Da vil man mobilisere større del av arbeidskraftreserven.

Arbeidsledighetstrygd

Retten til arbeidsledighetstrygd forutsetter at årlig inntekt har oversteget 61 000 siste år, eller 147 000 i løpet av siste 3 år. Dersom en arbeidsledig oppfyller disse kravene kan hun/han kompenseres med maksimalt 90% av tidligere inntekt. Dette gjelder opp til en bruttoinntekt på 300 000 (www.aetat.no). Arbeidsledige kan motta denne trygden i inntil 156 uker. I 1999 mottok 56% av alle registrerte ledige arbeidsledighetstrygd (Torp og Barth 2001:44).

Voksenopplæring (EVU)

Foreløpig er dette systemet lite utviklet i Norge. Partene i arbeidslivet har forhandlet om en Etter- og videreutdanningsreform (EVU), men finansieringen er enda ikke helt avklart. Staten vil sponse en del, men partene har foreløpig ikke kommet til enighet om byrdefordelingen seg imellom. Tanken bak EVU er at et stadig mer komplisert arbeidsliv skal kvalifisere etablerte arbeidstakere for nye og mer krevende arbeidsoppgaver).

VII Arbeidstidsreformer – interessekonflikter mellom parter og grupper

Ulike arbeidstidsreformer diskuteres for å finne frem til ordninger som i større grad er tilpasset både de ansattes og virksomhetenes behov for fleksibilitet. Diskusjon rundt de ulike ordningene aktiverer grunnleggende interessekonflikter mellom partene. Først beskriver vi de reformene som er på agendaen i den offentlige debatten, for deretter å skissere de viktigste interessekonfliktene mellom parter og grupper.

Aktuelle reformer

Et utvalg reformer som berører arbeidstid 1986 – 2001

1986: 37,5 timers normalarbeidsuke. Full lønnskompensasjon.

1989: LO-organiserte får avtalefestet pensjon (AFP) fra 65 år.

1993: AFP senkes til 64 år. Nå kan de som selv ønsker det gå av med pensjon ved fylte 64 år med fulle rettigheter.

1996: Ved tariffoppgjøret var det enighet om rett til å gå av med pensjon ved fylte 62 år.

2000: Tariffavtalt rett til 5 ukers ferie med 2 dager i 2001 og resten i 2002. (www.lo.no)

I 1998 ble LO og NHO enige om å vurdere en timekontoordning som skulle bestå av en blanding mellom et individualisert system og kollektivt tidsregnings skjema som gikk over et år. Her skulle overtid/ekstra arbeidstimer i enkelte perioder kompenseres med tid eller penger. Timekontoordningene skulle ta hensyn til varierende behov i arbeidstakers ulike livsfaser og til arbeidsgivernes behov for arbeidsinnsats etter varierende svingninger i etterpørsel. Ordningen er ikke gjennomført, ei heller brakt til forhandlingsbordet, da utvalget som utredet ordningen ikke kom til enighet.

Ferieøkningen er en form for arbeidstidsforkortelse som ble forhandlet frem i 2000. Reformen var ikke støttet av alle. De typiske «kvinneforbundene» ville heller ha kortere daglig arbeidstid eller lønnsøkning. Det var «mannsforbundene» som i hovedsak sto bak feriekrevet (Torp og Barth 2001).

En annen arbeidstidsreform, sekstimersdagen, er også en del av debatten. I sin tiltredelsestale som LO-leder fremholdt Gerd-Liv Valla at seks timers arbeidsdag var et langsiktig mål for LO. Valla sa at LO først vil gå inn for 35 timers uke (7 timers dag) og på lengre sikt ha 30 timers uke (6 timers dag) som mål. Administrerende direktør i NHO, Finn Bergesen jr., mener på sin side at sekstimersdag er økonomisk uansvarlig og viser til at en slik arbeidstidsreduksjon vil tilsvare en lønnsvekst på 20%. Det ble gjort forsøk med sekstimersdag i

omsorgsyrker i Oslo kommune fra 1995–1997. Reduksjon av sykefraværet var en av de viktigste målsettingene med forsøket. Andre problemstillinger som ble vurdert var hvorvidt sekstimersdag ga bedre arbeidsmiljø og trivsel, hvorvidt småbarnsforeldre fikk en bedre hverdag og hvorvidt brukere og pasienter fikk en bedre hverdag. Evalueringen av forsøket viste at sekstimersdag ikke hadde noen effekt på sykefraværet eller på helseplager de ansatte rapporterer om. Imidlertid var de ansatte selv svært fornøyde med forsøket og rapportere at de var mindre fysisk slitne etter endt arbeidsdag samt at samarbeidsforhold og trivsel på jobb var bedret (Bjørnskau 1997).

På 1980-tallet, da arbeidsledigheten var høy, ble også jobbdeling diskutert, men jobbdeling har aldri vært gjennomført i Norge. Jobbdeling er imidlertid gjennomført ved blant annet tyske virksomheter. At jobbdeling har vært et aktuelt tema også i Norge, reflekteres i at det finnes norsk forskning på temaet.

Arbeidstid, arbeidsmiljø og helse har foreløpig ikke vært noen stor del av debatten om arbeidstid. Like fullt er det et viktig aspekt ved arbeidstid. Nylig har NOPEF varslet at kortere arbeidstid for oljearbeidere er deres viktigste krav i tariffoppgjøret 2002. NOPEF ser redusert arbeidstid som en forutsetning for å bedre oljearbeidernes helse og sier også at de vil gå med på tilsvarende reduksjon i lønnen (NRK 04.01.2002).

VIII Interessesmotsetninger mellom parter og grupper

Betaling og kompensasjon for fleksibel arbeidstid

Betaling/kompensasjon er et relevant aspekt ved alle typer arbeidstidsreformer. Her er det klare interessesmotsetninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En av de mest omstridte formene for kompensasjon er overtidsbetalingen. Etter anbefaling fra Colbjørnsen-utvalget (NOU 1999:34) skal det nye arbeidslivslovutvalget vurdere disse bestemmelsene spesielt.

NHO mener at overtidskompensasjonen på 40/50% (før 21.00) og 100% (etter 21.00) (se punkt om arbeidstidsregulering i lovverk og avtaler) i tillegg til normal timelønn er for dyrt til at bedriftene kan drive lønnsom produksjon i tidsrommet som er belagt med overtidsbetaling. NHO mener dyre og lite fleksible arbeidstidsordninger er en viktig årsak til at stadig flere bedrifter flytter produksjon utenlands. LO mener derimot at overtidsbetalingen skal være som den er for å unngå bruk av mer overtid enn absolutt nødvendig og for å begrense arbeidsgivers styringsrett. Også på grunn av målsettingen om flest mulig sysselsatte, ser LO utstrakt bruk av overtid som uheldig.

Ett av elementene i debatten om overtid er hvordan det er rimelig å forstå ubekvem arbeidstid. NHO argumenterer for at en fleksibilitet som også kommer arbeidstaker til gode gjør at arbeidstid utenfor normalarbeidsdagen i mindre grad blir ubekvem. Hvis man klarer å lage en ordning som er en type vinn-vinn-situasjon for begge parter, mener NHO at legitimiteten i kravet om ekstra kompensasjon for ubekvem arbeidstid bortfaller.

Sentral kontra lokal regulering av arbeidstid

NHO ønsker regulering av arbeidstid på bedrifts nivå og mener at både eventuelle ubekvemtillegg og designet på fleksible ordninger må utformes av partene lokalt, som kjenner hvor skoen trykker. LO mener imidlertid at forbunds nivået regulerer arbeidstidsordninger på en måte som tilfredstiller krav til fleksibilitet. NHO betrakter adgangen til å forhandle arbeidstid lokalt som lite reell da de lokale avtalene må godkjennes av forbundene. (Se eksempelvis NHO 1995. Nye driftsformer og tariffpolitikk. Fremtidens system for lønns- og arbeidsvilkår.)

Interessemotsetninger relatert til livsfase og yrkesgruppe

Mens interessemotsetningene skissert ovenfor går mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, er dette en interessemotsetning mellom ulike grupper av arbeidstakere. En type motsetning i arbeidstakernes ønsker om arbeidstidsreformer springer ut av livsfaserelaterte forhold. Eldre arbeidstakere ønsker i større grad enn yngre lengre ferie. Her er det også motsetninger mellom kvinnelige og mannlige arbeidstakere. Unge kvinner ønsker i større grad ordninger som gir større fleksibilitet/kortere arbeidstid i hverdagen enn menn i tilsvarende alder.

En annen interessemotsetning mellom arbeidstakere springer ut av yrkesgruppe/næringsgruppe. Det er rimelig å anta at det ligger latente interessemotsetninger i utviklingen av arbeidstidsordninger mellom ulike typer arbeidstakere. Motsetningene henger trolig sammen med de ulike typer arbeidssituasjoner som arbeidstakerne opplever. Høyt utdannede med stor innvirkning på egen arbeidssituasjon og karriere har trolig andre preferanser enn lavt utdannede som i større grad utfører standardisert arbeid og har liten innvirkning på egen arbeidssituasjon.

Det virker som om LO er mer opptatt av aspektet livsfase enn av aspektet yrkesgruppe. I dokumentasjonen til LOs representantskap, og i Gerd-Liv Vallas tale til representantskapet i 1998, fremheves imidlertid viktigheten av å gjennomføre reduksjoner med hensyn til at interessene varierer i ulike yrkesgrupper.

IX Arbeidstid i lover og avtaler

Arbeidstid reguleres i et nokså komplisert samspill mellom lover og tariffavtaler. Arbeidsmiljøloven av 1977 (heretter AML) setter i mange tilfeller videre rammer for arbeidstidens lengde og for hvor i døgnet ordinær arbeidstid kan plasseres enn de tariffavtalene som har egne bestemmelser om lengde og plassering. Ytelser i forbindelse med overtidarbeid kan også variere i AML og i tariffavtalene. Gjennomsnittsberegning av arbeidstid er nok et eksempel på at arbeidstid behandles ulikt i AML og enkelte tariffavtaler. Nedenfor gir vi en fremstilling av ordningene og vektlegger også forholdet mellom dem i AML og tariffavtalene. Fremstillingen bygger i stor grad på Grytli og Stokke 1998: Norges største tariffavtaler: omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger.

Bestemmelsene i AML gjelder alle arbeidstakere, mens tariffavtalene bare gjelder for de medlemmer, bedrifter og bransjer som er tilsluttet de ulike avtalene. AML setter visse standarder som ikke kan fravikes, men partene i arbeidslivet kan i stor utstrekning avtale andre

ordninger for sine medlemmer. Fagforeninger med innstillingsrett har adgang til å inngå tariffavtaler om å fravike lovens regler om arbeidstid. Mengden av arbeidstidsbestemmelser i tariffavtalene er i utgangspunktet nokså varierende. Noen avtaler fastsetter kun ukentlig arbeidstid og godtgjørelse for overtidsarbeid, mens andre avtaler gir detaljerte regler om arbeidstidsordninger for forskjellige stillingsgrupper, på ulike tider av døgnet, uken og året, for forskjellige skift og turnusordninger og for prosedyrer og vilkår for å treffe lokale avtaler som avviker fra avtalebestemmelsene (Grytli og Stokke 1998:25).

Arbeidstidens plassering

AML §42 definerer arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 som nattarbeid. Dagtid defineres derfor implisitt som arbeid mellom 06.00 og 21.00. Bestemmelsene i §42 gjenspeiler et alminnelig forbud mot nattarbeid som ikke dekkes av uttrykkelige unntaksbestemmelser som finnes i §41, §42 eller §43.

I tariffavtalene varierer det nokså mye hvordan plassering av arbeidstid behandles. Noen avtaler begrenser AML, mens andre ikke gjør det. 26 av de 56 største tariffavtalene har enten ingen bestemmelser om dagtid, eller de har en referanse til rammen i AML. Det er ikke noe klart mønster, avtalene er en blanding av arbeider- og funksjonæravtaler (Grytli og Stokke 1998:29). Avtalene som begrenser dagtidsbestemmelsene i AML går ofte fra 06/07–16/17/18. Det kan også synes noe tilfeldig hvorfor for eksempel enkelte avtaler innen nærings- og nytelsesmiddelindustrien og kjemisk industri mangler begrensende dagtidsbestemmelser, mens andre har det. Den lokale situasjonen kan være av betydning her; i avtalene for bryggeri- og mineralvannsfabriker og sjokolade- og sukkervareindustri finnes det nemlig bestemmelser om at den nærmere inndelingen av arbeidstiden skal fastsettes etter forhandlinger mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte. Dermed kan begrensningen i dagtiden være tatt inn i lokale særavtaler. Også flere funksjonæravtaler har liknende bestemmelser (Grytli og Stokke 1998).

Arbeidstidens lengde

Lengden på arbeidstiden er også noe ulik i AML og i tariffavtalene. Den ordinære daglige arbeidstiden skal normalt være 8 timer og ikke overstige 9 timer daglig, eller 40 timer ukentlig ifølge §46 i AML. Etter arbeidstidsreduksjonen som ble vedtatt av partene i arbeidslivet i 1986, er det svært mange tariffavtaler som begrenser ordinær dagtid til 7,5 timer og ordinær ukentlig til 37,7 timer. Videre begrenses vanlig toskiftarbeid (som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet) til 36,5 timer per uke.

Til 35,5 timer per uke:

- Arbeid som drives hovedsakelig om natten.
- Døgnkontinuerlig skiftarbeid og «sammenliknbart» turnusarbeid.
- 2-skiftarbeid og «sammenliknbart» turnusarbeid som «regelmessig» drives på søn- og helligdager.

- Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

Til 33,6 timer per uke:

- Helkontinuerlig skiftarbeid og «sammenliknbart» turnusarbeid.
- Arbeid under dagen i gruver.
- Arbeid med tunneldrift og utspregning av bergrom under dagen.

Ukentlig arbeidstid er fastsatt eksklusiv spisepause (Grytli og Stokke 1998:25, 26).

Overtid og overtidkompensasjon

AML og mange tariffavtaler definerer også overtid ulikt. I AML §49 defineres overtid som arbeid utover den daglige eller ukentlige grensen for arbeidstid. AML fastsetter videre at overtid skal godtgjøres med et tillegg til alminnelig lønn på minst 40%. I tariffavtalene er den vanlige bestemmelsen om overtid at dette regnes for arbeid forlangt utført utenfor den heltidsansattes ordinære arbeidstid. For deltidsansatte kommer regler om mertid til anvendelse, disse varierer noe mellom avtalene. I avtalenes bestemmelser om overtidssatser er det tillegg på 50 og 100% som dominerer. Det vanlige mønsteret er at det skal betales 50% tillegg for overtid fra den ordinære arbeidstidens slutt og til kl. 21.00. Deretter skal det betales 100% tillegg. I en del tariffavtaler er likevel 50-prosentsatsen knyttet til et første antall overtids-timer, deretter går arbeidstakeren over på 100% .

AML (§50) fastslår at overtidsarbeidet sammen med alminnelig arbeidstid ikke må medføre en samlet arbeidstid på over 14 timer i ett enkelt døgn. Videre må overtidsarbeidet ikke overstige 10 timer i en enkelt uke og ikke overstige 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer i kalenderåret.. Innenfor visse rammer kan virksomheter som er bundet av tariffavtaler avtale utvidet overtid med de tillitsvalgte. Da kan den samlede arbeidstid per døgn gå opp til 16 timer. Videre kan arbeidstilsynet tillate overtid på inntil 20 timer per uke og at grensen på 200 overtidstimer årlig overstiges. (LO/NHO 1999: 21). Både AML og flere tariffavtaler fastslår at overtid ikke må gjennomføres som en fast ordning.

SINTEF IFIM laget i 1996 en undersøkelse for LO og NHO om overtidsarbeid i 11 bransjer. Hensikten med rapporten er å kartlegge bruken av overtid og eventuelle muligheter til å redusere overtidsbruken innen 11 bransjer. Oppdragsgiverne bestilte en oversikt over hvilke arbeidstidsordninger som finnes i bedriftene. Videre ønsket de en registrering av overtidsbruken som skilte mellom overtid ihht. Arbeidsmiljøloven versus overtid ihht. overenskomsten. De ønsket også informasjon om hvorvidt overtiden var betalt eller ei, og om hvilke personellkategorier som ble berørt. Avslutningsvis ønsket LO og NHO å få presentert ulike alternativer til overtid og alternativenes konsekvenser for kostnader og arbeidsmiljø . De undersøkte bedriftene var medlemmer i Teknologibedriftenes Landsforening, Byggeindustriens Landsforening, Prosess- og Foredlingsindustriens Landsforening, Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening, Kjøttindustriens Landsforening, Landsforeningen for bygg og anlegg, Norsk Hotell- og Restaurantarbeiderforbund, Norske Avisers Landsforening, Norges Elektroentreprenørforbund og Oljeindustriens Landsforening.

Overtid defineres som den tid man har arbeidet utover planlagt eller forventet ordinær arbeidstid for heltidsansatte . Ubetalt overtid forekommer sjelden i bransjene i denne un-

dersøkelsen. Her betales i henhold til overtidssatser, eller avspaseres. Når overtidarbeidet ikke er godtgjort på noen måte, er det vanligvis selvpålagt av arbeidstakeren (4,5). Innen utvalget var det 46% som ikke arbeidet over i det hele tatt, mens 32% arbeidet 0,5–10 timer ekstra i registreringsperioden (21 dager), 12% arbeidet mellom 10,5–20 timer ekstra, mens 10% arbeidet mer enn 20 timer ekstra (13).

Det meste av den ekstra arbeidede tiden var betalt overtid. I løpet av de 21 dagene undersøkelsen pågikk, var det 83% som jobbet betalt overtid. Det ga et gjennomsnitt på 1,7 timer per uke for hver ansatt. Dersom en regner med at dette resultatet er representativt for ansatte i privat sektor på landsbasis, «tilsvarer» frigitte lønnsmidler ca. 45 000 heltidsarbeidsplasser innen privat sektor. Dette tilsvarer i sin tur arbeidsoppgaver for om lag 30 000 årsverk (21). Den ubetalte overtiden utgjorde 6% av ekstra arbeidet tid. Avspasering utgjorde 5%, mens arbeidstakerne fikk vanlig lønn for 6% av den ekstra arbeidede tiden.

Variasjon mellom kjønn

41% av mennene og 32% av kvinnene arbeidet betalt overtid. Når vi trekker inn alder, finner vi store variasjoner i kvinners overtidarbeid, mens menns overtidarbeid fordeler seg mer likt i de ulike aldersgruppene. Resultatene omkring sammenheng mellom kjønn, alder og overtid må imidlertid brukes med varsomhet, fordi det er et lavt antall personer innen visse kategorier (18, 19).

Variasjon mellom bransjer

Det er store forskjeller mellom bedrifter og bransjer når det gjelder gjennomsnittlig antall timer overtid. Variasjonen mellom bransjer går fra i overkant 6 timer per ansatt til vel 20 timer i løpet av de tre ukene overtid ble registrert. På bedriftsnivå er variasjonen enda større – fra 2 timer til mye over 20 timer (19). Årsaken til ekstra arbeidet tid varierer mellom bransjene. «Fravær hos kollegaer» oppgis som viktigste årsak (64%) til ekstra arbeidet tid i én bransje, mens denne årsaken bare anses å utgjøre 4% i en annen bransje. «Kort leveringsfrist» har høyeste andel betydning i én bransje (67%), mens samme årsak har lav andel betydning i en annen bransje (15%). Vi finner også stort avvik mellom høyeste (71%) og laveste betydning (3%) i bransjene i forhold til årsaken «hindre skade». Generelt er det stor enighet mellom de lokale parter om hva som er årsaken til ekstra arbeidet tid (29).

Hvem tok beslutningen om å arbeide ekstra?

85% av de ansatte mener at toppledelsen i liten grad deltok i beslutninger om å arbeide ekstra, mens 67% mener mellomledelsen deltok i liten grad. Når vi kommer til mellomledere er det 51% som mener de deltar i stor grad, mens 42% av de ansatte mener at de selv i stor grad deltar i beslutningen om å arbeide ekstra (31–34). Det arbeides mindre overtid jo mindre toppledelsen har deltatt i beslutningen om at det skulle arbeides overtid. Samtidig er det også en sammenheng mellom antatt timer overtid og ekstra tid og arbeidstakernes egne begrunnelser. Det arbeides mer ekstra jo mer de ansatte oppgir eget ønske som begrunnelse for overtidarbeidet. Overtidsarbeidet økte også i omfang når de ansatte begrunnet at de arbeidet ekstra for å hindre skader, eller at det var mangel på kompetent arbeidskraft, eller når det dukket opp uforutsette hendelser eller at det av andre grunner var for lite folk ansatt i forhold til arbeidsmengden (36).

Hindringer mot redusert overtid

På nasjonalt nivå blir lover, regler og avtaler mellom parter eller mellom land trukket frem som hindringer for å redusere overtidsbruken. Ellers kunne konkurranse med andre bedrifter og sesongmessige svingninger, eller mangel på kvalifisert personale i landet eller regionen, skape en god del overtid. På bransjenivå er de viktigste hindringer for redusert bruk av overtid for korte frister, produktets art, mangel på kompetanse og arbeidstidsavtaler (45, 46). På bedriftsnivå summerte de viktigste hindringer for redusert overtid seg til eksisterende arbeidstidsordninger (et bransjerelatert problem som også ble oppfattet som hindring på bedriftsnivå), produktets karakter, dårlig produksjonsutstyr, dårlig planlegging og organisering av driften, fravær av personer med spesiell kompetanse (46). På individnivå hindres redusert overtidsbruk av fravær, opplæring av nyansatte og ansattes ønske om å jobbe overtid for å tjene litt ekstra (46, 47). Ekstra arbeidet tid som avspaseres kan neppe omgjøres til nye arbeidsplasser. Avspasering er derimot et spørsmål om endret tidsmessig lokalisering av arbeidet tid (17).

Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid er arbeid som ikke er overtid, men som avviker noe fra dagtidsbestemmelsene. Forberedende arbeid, som for eksempel å starte maskiner med lang innkjørings-tid, er gjerne regulert som forskjøvet arbeidstid. I noen avtaler, som for eksempel Biloverenskomsten og Bryggeri- og mineralvannsoverenskomsten, er betaling for forskjøvet arbeidstid den samme som for overtid. I andre avtaler, som for Meieribruket og Grossistoverenskomsten, er det egne regler for forskjøvet arbeidstid. Forskjøvet arbeidstid virker imidlertid som å være et lite presist begrep. Noen ganger er det i tillegg understreket at ordningen skal være begrenset i tid og avtaleformuleringene kan være svært knappe (Grytli og Stokke 1998:28).

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Gjennomsnittsberegning fremholdes, særlig fra arbeidsgiverhold, som et viktig middel til å oppnå mer fleksible arbeidstidsordninger. Gjennomsnittsberegning reguleres av AML § 7 og fastslår at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes over et år etter skriftlig avtale. Med denne ordningen tillates det at antall arbeidstimer en enkelt dag kommer opp i 9 og i en enkelt uke 48. Forutsetningen er at arbeidstiden innenfor perioden på høyst et år gjennomsnittlig blir som for alminnelig arbeidstid. Gjennomsnittsberegning skal altså ikke være noen forlengelse av arbeidstiden. Ved de virksomheter som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte avtale opp til 10 timer daglig og 54 timers ukentlig arbeidstid. Arbeidstilsynet kan, etter drøftelser med tillitsvalgte, gi enda større dispensasjoner fra ordinære bestemmelser for døgnlig og ukentlig arbeidstid.

Tariffavtalene som refererer til gjennomsnittsberegning gir partene på lokalt nivå åpning for å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning. Ti av de største tariffavtalene har en slik referanse. Ingen av avtalene sier imidlertid noe om ytelser for å få til gjennomsnittsberegning. Kun i overenskomsten for byggeindustrien er forholdet mellom gjennomsnittsberegning og overtidsbetaling eksplisitt problematisert. I noen avtaler er muligheten til gjennomsnittsberegning begrenset. I 1998 gjaldt dette for transportselskaper i Norge – både LO og

YS – hvor utlikningstiden er 6 uker, i journalistavtalen der utlikningstiden er 3 uker med mulighet for forlengelse til 6 uker, og til slutt i bankoverenskomsten der utlikningstiden er 4 uker. Vi ser altså at de avtalene som begrenser gjennomsnittsberegning har ganske sterke begrensninger. Den største gruppen av avtaler er de hvor ukentlig arbeidstid er omtalt i termer av «gjennomsnitt». I 1998 var det 23 avtaler som brukte denne formuleringen, og inntrykket da var at både forbundene og NHO anså formuleringen som en tilstrekkelig åpning for lokale avtaler om gjennomsnittsberegning. I 1998 var det 17 avtaler som omhandler ukentlig arbeidstid uten formuleringen gjennomsnitt, eller noen referanse til gjennomsnittsberegning. Det er først og fremst i disse områdene det kan være strid om muligheten for lokalt avtalt gjennomsnittsberegning. Grytli og Stokke hadde i 1998 samtaler med flere av partene for å kartlegge hvordan de tolket den manglende formuleringen om gjennomsnitt. Mens NHO mente at mangelen på formulering ikke begrenset adgangen, var bildet på arbeidstakersiden mer sammensatt, og flere forbund hevdet at mangelen på formuleringen låste for gjennomsnittsberegning. Der det har vært diskusjon om gjennomsnittsberegning, i avtaler uten formuleringen, har de lokale arbeidsgiverne gitt etter. Forbundene er imidlertid usikre på om deres standpunkt hadde holdt i en tvistesak, og flere uttrykker derfor at spørsmålet ligger «behagelig» lokalt. Grytli og Stokke konkluderer med at tariffavtalene i liten grad problematiserer forholdet til gjennomsnittsberegning. Dette kan ha sammenheng med at ordningen er lite brukt i arbeidslivet.

Hvilepauser

AML §51 fastsetter at det skal være en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder. Hver uke skal det være sammenhengende fritid på minst 36 timer. Også her kan det gjøres unntak ved virksomheter som er bundet av tariffavtale dersom de lokale parter kommer frem til enighet.

X Partenes utvalgs- og utredningsarbeid – et utvalg

N.A.F. og LO 1986. Utredning om arbeidstiden

En arbeidsgruppe fra LO og N.A.F. utredet konsekvensene av arbeidstidsreduksjonen fra 40 til 37,5 timers uke i 1986. Utvalget redegjør først fra erfaringer med andre arbeidstidsreduksjoner i etterkrigstiden og for utviklingen av arbeidstid i de viktigste konkurrentland.

Ved arbeidstidsreduksjonen i 1986 beregnet man at svikten i produksjonen ikke ble så stor som den kunne vært, i og med at 42% av årsverkene i LO/NHO-området allerede ble utført på basis av kortere arbeidsuke enn 40 timer.

Arbeidstidsreduksjonens konsekvenser for produktiviteten

Å beregne virkningene på produktiviteten av arbeidstidsforkortelser er vanskelig og komplisert (15). Et utvalg som vurderte overgangen til 40 timers uke i 1964 mente at det er vanskelig å forutsi konsekvenser. Like fullt kunne man ut fra erfaringer fra tidligere arbeidstidsreduksjoner med stor sikkerhet gå ut fra at nedsettelsen vil føre til at produksjonen blir lavere enn den ville ha blitt med uendret arbeidstid (16). Ut fra vurderinger av både norske

og utenlandske erfaringer kom utvalget frem til at det ikke kunne trekke noen entydig konklusjon om produktivitetsvekst ved nedgangen til 37,5 timers uke. Utvalget regnet seg til at produksjonstap ville være på 4,2% dersom vi ikke fikk noen ekstra produktivitetsvekst og dersom reduksjonen bare omfattet de som har mer enn 37,5 timers uke per i dag. Regner en her inn at en produktivitetsvekst kompenserer for en tredjedel av arbeidstidsreduksjonen, blir produksjonstapet som følge av arbeidstidsreduksjonen på 2,8% (19). Dersom arbeidstiden også skal reduseres for de som arbeider skift, blir produktivitetstapet større.

Arbeidstidsreduksjonens konsekvenser for konkurransevnen

Konkurransevne måles vanligvis i lønnskostnader per produsert enhet i industrien (24). Arbeidsgruppen konstaterer at en arbeidstidsforkortelse med lønnskompensasjon fører til høyere lønnskostnader per timeverk. Graden av lønnskompensasjon og antall grupper som omfattes av arbeidstidsreduksjonen påvirker konsekvensene denne reduksjonen har på konkurransevnen(28).

Følger av arbeidstidsforkortelser i tjenesteytende næringer

I de tjenesteytende næringer er det mer direkte forbindelse mellom sysselsetting og produserte tjenester enn mellom sysselsetting og produserte kvanta i vareproduserende næringer. Derfor kan vi få en økning i sysselsettingen i tjenesteytende næringer som følge av en arbeidstidsreduksjon. Ved arbeidstidsreduksjonen i 1968 fikk vi økning i sysselsettingen i sykehussektoren og rutebilssektoren. I vareproduserende næringer kan imidlertid produksjonen økes på andre måter. Her står en større produksjonskapital bak hver sysselsatt, og utnyttelsen av denne produksjonskapitalen kan variere en del uten at det på kort sikt får nevneverdige konsekvenser for bemanningen (37).

Tiltak som kan oppveie negative virkninger på produksjonen som følge av kortere arbeidstid

Ytelsesbasert lønn ble vurdert som et mulig virkemiddel. Målsettingen med dette var å finne systemer som skaper større interesse og engasjement for bedret produktivitet blant ansatte (39).

Videre ga LO, N.A.F. og NPI ut en brosjyre som het «et produktivetsprogram i 7 faser». Programmet hadde som mål å få til et samarbeid lokalt for å utnytte virksomhetens totalressurser. Det ble også vurdert at et statlig produktivetssekretariat skulle bidra. Ny teknologi og informasjonstiltak skulle bidra ytterligere til å oppveie negative virkninger (40).

N.A.F. sitt forslag til tiltak for å øke graden av fleksibilitet når det gjelder arbeidstiden

N.A.F. kom med en rekke forslag for å øke fleksibiliteten. I bunnen for mange av forslagene lå et ønske om å opprettholde driftstiden selv om arbeidstiden ble redusert, og et ønske om å utnytte arbeidstiden mer effektivt og rasjonelt. Arbeidsgiverne foreslo blant annet en adgang til å legge dagarbeidstiden innen den samme ramme som Arbeidsmiljøloven fastsetter for dagarbeid. I denne sammenheng skulle det være adgang til å innføre forskjellig dagarbeidstid for enkelte personer eller grupper av arbeidere (45). N.A.F. viste til betydningen for konkurranseutsatt del av næringslivet av å få utvidet driftstid. I forslaget lå også at bedriften skulle ha adgang til å la den enkelte arbeidstaker/arbeidstakergrupper ta hvile- og spisepauser uavhengig av hverandre og til forskjellig tid (47). Videre ble det foreslått å ha

lørdag som arbeidsdag for den enkelte arbeidstaker, eller grupper av arbeidstakere mot fri på en annen ukedag (48). Arbeidstakerne ønsket også økt adgang til gjennomsnittsberegning av arbeidstid og tariffmessig hjemmel for iverksettelse av skiftordninger og lettere overgang mellom dagarbeidstid og skiftarbeid. LOs representanter tok forslaget fra N.A.F. til orientering, men mente at dette var et forhandlings spørsmål som lå utenfor utvalgets mandat. Derfor behandlet ikke LOs representanter forslaget fra N.A.F. (44).

TBL og Fellesforbundet 1994 – Innstilling fra Arbeidstidsutvalget

Ved tariffrevisjonen i 1994 satte både Fellesforbundet og TBL frem en rekke krav vedrørende arbeidstid, overtid, skift og midlertidige ansettelse. Spørsmålene lot seg ikke løse ved tariffrevisjonen, og man nedsatte et utvalg for å drøfte spørsmålene videre.

Partene konstaterer at de er prinsipielt uenige når det gjelder innholdet i avtaleverket. Imidlertid finner de grunn til å berømme de lokale parter på de fleste bedrifter ved at de finner praktisk gjennomførbare løsninger til beste for bedrift og ansatte innenfor lover og tariffbestemmelser. Partene anbefaler partene å fortsette å søke praktiske løsninger der en utnytter alle de muligheter som lover og avtaler gir (9).

Uenigheten står rundt Verkstedsoverenskomsten. TBL er enig med Fellesforbundet i at Verkstedsoverenskomsten er fleksibel når det gjelder arbeidstid. Problemet er imidlertid at fleksibiliteten er for kostbar. TBLs hovedkrav når det gjelder arbeidstidskapitlet i Verkstedsoverenskomsten er derfor fleksibilitet til en lavere kostnad. Mer konkret ønsker TBL at den daglige arbeidstid skal kunne legges innenfor rammene i Arbeidsmiljøloven uten at dette skal utløse overtidsbetaling. TBL viser til at mange av deres handelspartnere i dag har vesentlig bedre muligheter enn norske bedrifter til å utnytte maskiner og anlegg på en effektiv og økonomisk måte. Dette gir konkurrentene klare konkurransefordeler (7).

Fellesforbundet på sin side mener at Verkstedsoverenskomsten har tilstrekkelig fleksibilitet bakt inn i sine arbeidstidsbestemmelser. Dette gjelder så vel den daglige arbeidstid som skiftbestemmelser. I 1995 vedtok Fellesforbundet følgende om arbeidstidsordninger i sitt handlingsprogram: Arbeide for å få gjennomført den femte ferieuka, den ordinære dagarbeidstiden skal legges mellom 07.00 og 17.00. Arbeidstidsordninger utover dette skal kompenseres. Videre vil FF arbeide for strammere grenser for overtid med grunnlag i den tariffbestemte ukentlige arbeidstid. Bedre vilkår for midlertidige ansettelsesforhold og deltidsarbeidende ved sterkere styring og kontroll gjennom kollektive avtaler (8).

NHO 1995 (a) Arbeidstidsordninger i NHO-bedriftene. Utredning fra en arbeidsgruppe

Utredningen ble satt i gang etter Tariffoppgjøret 1994. Her hadde mange store landsforeninger krevd endringer i arbeidstidsordninger. De fleste kravene gikk ut på å utvide tidsrommet for plassering av dagarbeidstiden, i de fleste tilfeller til tidsrommet 06.00–21.00 slik det er fastsatt i AML, og/eller få innført gjennomsnittsberegning av arbeidstiden over en lengre periode. Kravene førte stort sett ikke frem. Enten fordi de ble avvist, eller fordi det ble krevd så høy kompensasjon i motytelse at det ikke var økonomisk grunnlag for endring (12). NHO mener at erfaringene etter 1994-oppgjøret viser at endringer i arbeidstidsmønstre vil ta tid, og er lite egnet til å presses gjennom ved å sette dem på spissen i en konflikt (13). I tillegg

til gjennomgang av foreliggende undersøkelser gjorde utvalget en egen undersøkelse for å kartlegge arbeidstidsordninger i medlemsbedriftene. Undersøkelsen avdekket at man visste forbausende lite om hvilke ordninger som forekom i NHO-bedriftene. Inntrykket er at innslaget av forskjellige ordninger, ofte avtalt lokalt, er meget stort. Ordninger som fleksitid, gjennomsnittsberegning og andre typer konsentrering av arbeidstid vet man lite om, mens deltid (særlig blant funksjonærer), skift- og turnusordninger og arbeidere «under dagen» er noe man har relativt god oversikt over (26).

Undersøkelsen viste en betydelig forskjell mellom arbeidere og funksjonærer i arbeidstidsordninger. Av heltidsansatte funksjonærer har 40% en fleksitidsordning, mens dette gjelder bare 4% av arbeiderne på heltid. Samtidig er andelen som har skift/turnus langt størst blant arbeiderne, mens andelen som har dagtid er størst blant funksjonærer.

Utvalget hadde ikke nye norske undersøkelser om arbeidstakernes preferanser i forhold til arbeidstid under utredningsarbeidet i 1995. Resultatene fra den siste undersøkelsen fra 1987 var likevel interessant, da tendensene derfra var konsistente med en dansk undersøkelse fra 1994.

Videre har NHO en systematisk gjennomgang av begrepet fleksibel arbeidstid. NHO er også opptatt av at det må skjelles mellom arbeidstid og driftstid. Utvalget har studert både norske og internasjonale undersøkelser (5), der det kommer frem at arbeidstakerne har en økt interesse for fleksibel arbeidstid. Målet for utredningen er å finne frem til gode løsninger som tilfredsstiller begge parters behov for fleksibilitet samtidig. Et av potensialene for tilpasning ligger i kvinners økende yrkesdeltaking. Kvinners arbeidstidspreferanser påvirkes sterkt av tilgangen på organisert omsorg for barn. En OECD-undersøkelse konkluderer med at dersom bedriftene skal kunne tilfredsstille sitt arbeidskraftbehov når det gjelder både antall og kompetanse, er de nødt til å utforme arbeidstidsordninger som tar hensyn til kvinners sosiale behov. Siden 1970-tallet har det vært en vedvarende tendens til at en stor andel av den yrkesaktive befolkningen er i utdanning. Så å si alle under utdanning arbeider deltid for å finansiere studier. Videre er det en tendens til at mer varierte former for livsstil (større grad av husholdninger bestående av én eller to) fører til mer varierte behov for arbeidstidsordninger. På den annen side viser en undersøkelse i fem europeiske land fra 1989 at flere tar avstand fra usosiale arbeidstider. Selv i land med stor arbeidsledighet var det vanskelig å skaffe folk til arbeid på lørdager.

NHOs kartlegging av arbeidstidsordninger fra 1995 omfatter også referat fra et seminar der NHO inviterte 6 ulike NHO-virksomheter til å drøfte deres opplevelser av arbeidstidsproblematikken. De 6 virksomhetene var representert ved hotellbransjen, ved bedrifter fra Teknologibedriftenes Landsforening og ved Rikshospitalet. I oppsummeringen fra seminaret legges det vekt på bedriftenes opplevelser av begrensninger på fleksibilitet. Der det finnes tariffavtaler med dagtidsbestemmelser, oppleves overtidsbetaling som en reell begrensning av fleksible ordninger. Erfaringene med forsøk med ulike former for gjennomsnittsberegning viser at det er to forutsetninger for at slike ordninger skal fungere: Det stiller store krav til arbeidsgivers administrative ledelse og oppfølging av avtalen. Bli det rot faller ordningen sammen som et korthus, og det er antakelig her de fleste gode ideer på dette området har fallert (35). Videre forutsetter en velfungerende gjennomsnittsberegning av arbeidstid at ordningen skreddersys hver enkelt virksomhet og at arbeidstakerne har trygghet for at deres ønsker/behov imøtekommes. Det må også bygges opp et lønssystem som understøtter arbeidstidsordningen, det må altså være et buselement for arbeidstaker. Arbeidstakerne

hadde gjennomgående et positivt syn på permittering der periodene med bortfall av arbeid var rimelig forutsigbart (35). Undersøkelsen viste at erfaringene med deltidsarbeid var delte, mens bedriftene i liten grad hadde en bevisst holdning til seniorproblematikken.

NHO 1995 (c) NHOs fremtidige lønns- og tariffpolitikk. Innstilling fra NHOs tariffutvalg

I den grad det er mulig å lage arbeidsmønstre hvor den enkelte arbeidstaker og bedriften får sine fleksibilitetsbehov dekket samtidig, blir en stadig mindre del av arbeidstiden reelt ubekvem. Muligheten for utvidet driftstid begrenses i sentrale og lokale avtaler. I tillegg er det sperrer i loven som hindrer lokale avtaler vedrørende arbeidsorganiseringen. Tariffutvalget mener at forståelsen av ubekvem arbeidstid stammer fra en tid der interessemotsetningene mellom partene var større enn den er i dag. Siden også arbeidstakerne nå uttrykker behov for fleksibilitet, mener de at partenes fleksibilitetsbehov kan møtes i en vinn-vinn-situasjon. Slik regelverket er nå, gjør kostnadene ofte arbeid utenfor historisk driftstid til en økonomisk umulighet. For å skape nærhet til de reelle behovene som gjør seg gjeldende på begge sider, bør makt overføres på en balansert måte fra de sentrale organisasjonene til de lokale parter.

LO 1998 – dokumentasjon til LOs representantskap

LO vil være en pådriver for mer fritid. Dette springer ut av at mange opplever tid som et større knapphetsgode enn penger i enkelte perioder i livet (1). Samtidig mener LO at det er viktig at inntekten sikres. LO viser til at de fleste arbeidstidsreduksjoner er innført med lønnskompensasjon. Målet er at arbeidstiden på sikt reduseres og at reduksjonen gjennomføres med hensyn til livsfase og ulike interesser i ulike yrkesgrupper. Uttak i lengre ferie eller i kortere daglig/ukentlig arbeidstid fremholdes som de reformene flest ønsker.

LO/NHO 1999 – Arbeidstidsordninger

Målet med dette arbeidet var å utrede mulige fremtidige arbeidstidsordninger som både tar hensyn til arbeidstakernes og bedriftenes behov for fleksibilitet. Utvalget skulle særlig vurdere tidskontoordninger som innebefattet eksempelvis ferie, arbeidstid og herunder permisjon til omsorg og utdanning.

I siste kapitlet, som handler om «fleksible arbeidstidsordninger i et kortsiktig perspektiv» presenterer ikke utvalget en felles tekst, men deler seg i «NHOs syn» og «LOs syn».

Kapitlene forut gir en oversikt over utviklingen i arbeidstid, de beskriver dagens arbeidstidsordninger (dette bygger i stor grad på Grytli og Stokke 1998), og de tar for seg arbeidstid i andre land. Før kapitlet om kortsiktig fleksibilitet tar utvalget for seg langsiktig fleksibilitet.

Utvalget slår fast at det finnes lite samlet informasjon om utviklingen av fleksible arbeidstidsordninger utover det som står i tariffavtalene. Inntrykket er at dette gjelder internasjonalt, ikke bare i Norge. Den typen kunnskap man har gjelder kun enkelttilfeller og gir ikke grunnlag for generalisering. Derfor kan man ikke si noe om eventuelle trender når det gjelder

utviklingen i arbeidstidsordninger i praksis (LO/NHO 1999:37). Ut fra den spredte informasjonen som finnes fremhever utvalget en mulig tendens til at arbeidstakerne arbeider lengre økter i perioder for så å ta ut dette gjennom ulike innarbeidings- og avspaseringsordninger.

Langsiktig valgfrihet

Utvalget ser langsiktig perspektiv på valgfrihet som en økt mulighet for den enkelte arbeidstaker til å tilpasse fritid etter behov og livsfase. I den kortsiktige perspektivet avveies behovet mot bedriftens behov gjennom reguleringer av arbeidstiden på uke-, måneds- eller årsbasis. Det er i forhold til den kortsiktige fleksibiliteten partene er mest uenige i utredningen.

En langsiktig valgfrihet innebærer at ansatte sparer opp lønnsmidler over en periode som kan strekke seg over flere år, og at man på et tidspunkt kan ta ut den oppsparte perioden som fri med lønn. Arbeidstaker kan selv velge hvorvidt hun ønsker å ta det ut i kortere daglig arbeidstid, eller som en lengre friperiode. Utvalget åpner også for at ansatte i enkelte tilfeller kan ta ut den oppsparte rettigheten i penger.

NHO ser det som viktig at slike ordninger ikke medfører en generell reduksjon i arbeidstiden. I perioder med knapphet på arbeidskraft kan en arbeidstidsreduksjon svekke konkurransevnen og muligheten til å løse viktige samfunnsoppgaver. NHO forutsetter også at timekontomodellen utformes lokalt på den enkelte bedrift.

Fleksible arbeidstidsordninger i et kortsiktig perspektiv

Dette handler om behovet for korttidsfleksibilitet, dvs. innenfor et tidsrom på maksimalt et år. På dette punktet deler utvalget seg i «NHOs syn» og «LOs syn». NHO går kraftig ut mot normalarbeidsdagen og mener det er en fellesbetegnelse for alle former for ordninger hvor variasjon i behovet for arbeidsinnsats utover det som er sentralt fastsatt bare kan møtes med overtidsbruk. NHO mener variasjoner i etterspørselen rettet mot bedriften kan møtes på flere måter: numerisk fleksibilitet, fleksitid og innarbeidingsordninger, overtid og timekonto. NHO argumenterer for en timekontoordning som utformes lokalt og organiseres slik at den tar hensyn til hvordan markedet fungerer, bedriftens størrelse, produksjonsprosessen og den ansattes ønsker og behov. Konkret etterlyser NHO at de sentrale avtalene åpner for lokale avtaler med bruk av timekonto isteden for de sterke begrensninger på plassering av personlig arbeidstid som finnes i dag.

Avvik mellom arbeidstid i sentrale avtaler og arbeidstid i praksis

NHO sitter etter samtaler med bedriftsledelse og tillitsvalgte med et inntrykk av at det finnes flere lokale avtaler som ikke harmonerer med sentrale tariffbestemmelser. Disse lokale ordningene kan gå på tvers av, eller være i konflikt med, dagens sentrale tariffavtaler. Det er sannsynligvis en av grunnene til at gode bedriftseksempler i bruk av timekontoordninger er så vanskelig å få bekreftet. Enten vil ikke bedriftene avsløre sine spesielle ordninger, eller så er det uorganiserte bedrifter som har funnet frem til gode løsninger nettopp fordi de ikke har vært bundet av sentralt pålagte rammer.

LOs syn er at dagens tariffavtaler tar tilstrekkelig hensyn til varierende behov i de ulike bransjer. Det at tariffavtalene er ulike når det gjelder arbeidstidsordninger og betaling for ulike ordninger, avspeiler at bransjenes særegne behov ivaretas. LO mener videre at normalarbeidsdag fortsatt bør være normen, da den sikrer arbeidstakerne en stabil og forutsigbar hverdag. LO uttrykker også støtte til former for både lang- og kortsiktig fleksibilitet som tas ut i tråd med arbeidstakers behov.

Arbeidslivslovutvalget 2002

I løpet av sommeren 2002 skal arbeidslivslovutvalget behandle arbeidstidsspørsmålet i Arbeidsmiljøloven. Misnøye med dagens bestemmelser om arbeidstid var en viktig årsak til at man begynte å vurdere en gjennomgang av loven igjen i 1998. Mandatet til utvalget er å utvide mulighetene for den enkelte til å tilpasse arbeidstid slik det passer deres livssituasjon best. Samtidig skal revisjonen av lovverket ivareta virksomhetenes behov. Utvalget skal også forenkle og tydeliggjøre arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Colbjørnsen-utvalget (NOU 1999:34) fremhevet behovet for klargjøring og forenkling samt enkelte endringer for å gjøre regelverket mer fleksibelt. Generelt var arbeidstakernes organisasjoner negative til Colbjørnsen-utvalget, mens arbeidsgiversiden var positive. Konkret foreslo utvalget en større adgang til gjennomsnittsberegning/tidskonto, en vurdering av om det er mulig å utvide overtidsrammer og om det er grunnlag for å flytte grensen for nattarbeid og søndagsarbeid.

En annen del av mandatet er å beskrive og sammenlikne arbeidsmiljølovens bestemmelser med EUs regulering av arbeidstid (1).

EU-direktiv 93/104 om visse aspekter ved organiseringen av arbeidstiden setter en del rammer for hvordan vi kan regulere spørsmål i forbindelse med arbeidstiden. Direktivet innholder minimumsregler som har til formål å forbedre arbeidstakers arbeidsvilkår. Viktige problemstillinger i utvalgets arbeid er:

Gjennomsnittsberegning/tidskonto. Utvalget vil vurdere ordninger med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden både på årsbasis og «livsbasis» (NOU Arbeidstid – 1 utkast:4). Mulighet til å overføre opparbeidet tid til senere år gjennom tidskonto kan øke arbeidstakernes fleksibilitet når det gjelder å tilpasse arbeidstiden til ulike behov i forskjellige livsfaser. EU-direktivet om arbeidstid vil kunne sette begrensninger for en utvidelse av gjennomsnittsberegningsordninger, men gir antakelig rom for en viss utvidelse i forhold til dagens norske ordninger (4).

Vurdere partenes adgang til å avtale unntak fra lovens regler. Her skal utvalget vurdere om den lokale avtaleadgangen bør utvides på bekostning av den sentrale. I dag har fagforeninger med innstillingsrett (dvs. de som har minst 10 000 medlemmer) vid adgang til å avtale andre ordninger enn de som står i loven. En økt lokal adgang til å avtale arbeidstidsordninger som avviker fra loven letter tilpasningen til økt mangfold i arbeidstakernes ønsker og virksomhetens betingelser. Motargumenter mot en slik utvikling er at mer sentrale forhandlingsnivåer gjør det mulig å ivareta yrkesgruppers og bransjers interesser med større representativitet. Videre vil noen lokale parter kunne ha for liten styrke til å stå imot press fra den annen part (5). Utvalget vil også vurdere om det er mulig ut fra dagens helsebegrep å lage et skille mellom spørsmål som involverer fare for arbeidstakers eller tredjepersons liv og helse, og

spørsmål av mer sosial og velferdsmessig art. Kan man regulere det første ved ufravikelig lovgiving og det andre gjennom avtaler? (5).

Rammene for tillatt overtid. Colbjørnsen-utvalget vurderte rammene for tillatt overtid som ganske vide allerede i dagens lov. Rammene er satt for å sikre tilstrekkelig med hviletid per døgn og at den årlige arbeidstiden ikke blir for lang. Imidlertid kan man vurdere om rammene for tillatt overtid per uke og fire sammenhengende uker har den samme sterke forankringen i liv, helse og sikkerhet. Innenfor EU-direktivets generelle tak for ukentlig arbeidstid, inkludert overtid, er det antakelig rom for en utvidelse av rammene for én og fire uker (7).

Vurdering av grensene for nattarbeid. EU-direktivet om arbeidstid inneholder regler om begrensning av nattarbeid (gjennomsnittlig 8 timer i løpet av en 24 timers periode). Som natt i direktivet menes enhver periode på minst syv timer, som definert i nasjonal lovgiving, og som i alle tilfelle må omfatte tidsrommet mellom kl. 00 og 05 (3). Begrensningen av nattarbeid begrunnes ut fra hensyn til liv, helse og sikkerhet. Forskning har vist at vedvarende nattarbeid er helseskadelig for mange. I den norske arbeidsmiljøloven forstås nattarbeid som perioden 21.00 og 06.00. Adgangen til unntak er begrunnet ut fra virksomhetenes behov. Eksempelvis er det i dag anledning til å arbeide frem til klokken 24 dersom arbeidet legges på to skift mellom 06 og 24. Dette er for å ivareta industriens behov. På denne måten kan det være en viss forskjellsbehandling mellom bransjer som ikke primært styres av hensynet til arbeidstakers helse, men ut fra om forholdene ligger til rette for skiftarbeid eller ikke. Colbjørnsen-utvalget reiste spørsmål om kveldsgrensen for nattarbeid bør flyttes til noe senere enn kl. 21, da 21 neppe oppleves som natt for de fleste voksne mennesker (6, 7).

Unntak fra arbeidstidskapitlet. I dag definerer loven visse grupper som ikke omfattes av bestemmelsene i arbeidstidskapitlet. Utvalget skal vurdere om det bør stilles opp visse basisbestemmelser som skal gjelde for alle (5). De vil også gjøre en vurdering av de gruppene som er unntatt og eventuelle nye grupper.

Regulering av søndagsarbeid. Colbjørnsen-utvalget (NOU 1999:34) anbefalte ikke noen opphevelse av det generelle forbudet mot søn- og helgedagsarbeid, men en vurdering av hvorvidt det er mulig å regulere unntakene på en mer hensiktsmessig måte (6). EU-direktivet har ingen bestemmelse om søndagsarbeid.

Litteratur

Kilder brukt i dette notatet

- Arbeidslivslovutvalget (2001) 1. utkast til problemstillinger om arbeidstid
- Bielinski, H. m.fl. (2001) *Employment options for the future: Actual and preferred working hours. A comparison of 16 European countries*. European Foundation for Living and Working Conditions
- Bjørnskau, T. (1997) *Seks timers dag i omsorgsykker. En evaluering av forsøket i Oslo kommune*. Oslo: Fafo
- Bosch, G. (1999) *Arbeidstid. Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden*. Oslo: Fafo
- Byrkjeland, M. (1998) *Atypisk arbeidstid. Forprosjekt for LO Industri*. Oslo: Fafo
- Ellingsæter, A.L. (2001) «Tidsregimer under omforming.» *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3
- Ertzaas, U. (1997) *Arbeidsmiljøloven*. Oslo: Ad Notam Gyldendal
- Grytli, T. og T. Stokke (1998) *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. Oslo: Fafo
- Ingebrigtsen, B. m.fl. (1996) *Overtidsarbeid innen 11 bransjer i LO/NHO-området*. Oslo: SINTEF-IFIM
- Kjærnet, E. (2001) «Hvordan ordne arbeidstida – timebank eller gjennomsnittsberegning?» *Hotell- og Restaurantarbeideren*, 10
- LO (1997) *Prinsipielt handlingsprogram 1997–2001*
- LO (2001) *Prinsipielt handlingsprogram 2001–2005*
- LO og N.A.F. (1986) *Arbeidstidsordninger*
- LO og NHO (1999) *Arbeidstidsordninger*
- NHO (1995 a) *Arbeidstidsordninger i NHO-bedriftene. Utredning fra en arbeidsgruppe*
- NHO (1995 b) *Nye driftsformer og tariffpolitikk. Fremtidens system for lønns- og arbeidsvilkår («Rysst-utvalget»)*
- NHO (2001) *NHOs arbeidsgiverpolitiske program 2001–2005*
- Nicolaisen, H. (2001) *Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avviking?* Oslo: Fafo
- NOU (1987:9A) *Arbeidstidsreformer*. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet

- NOU (1987:9B) *Vedlegg til arbeidstidsutvalgets utredning*. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet
- NOU (1999:34) *Nytt millennium – nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv. Innstilling fra Arbeidslivsutvalget*. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet
- NSD (2000) *Levekårsundersøkelsen, tema: Arbeidsliv*. Bergen: Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste
- Olberg D. og B. Jordfald (2000) *Det nye arbeidsmarkedet i varehandelen. En kartlegging av personalsammensetning, arbeidstidsordninger og organisasjonsforhold*. Oslo: Fafo
- Opinion for NHO (1998) *Arbeidstidsordninger. Landsomfattende undersøkelse blant yrkesaktive*
- Statistisk sentralbyrå (2001) *Arbeidskraftundersøkelsen 2001*, 3. kvartal, tabell 6,7,9
- Torp H. og E. Barth (2001) *Actual and preferred working time. Regulations, incentives and the present debate on working time in Norway*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning

Andre kilder om arbeidstid

- Abrahamsen, B. og A. Kalleberg (1986) *Arbeidstid og arbeidsmiljø. En artikkelsamling om arbeidstid, arbeidstidsordninger og arbeidsmiljø*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Abrahamsen, B. (1998) «Arbeidstid og helse». I: *Søkelys på Arbeidsmarkedet*, 1
- Arbeidstidskomiteen av 1964, *Innstilling om forkorting av arbeidstiden i helkontinuerlig og døgkontinuerlig skiftarbeid fra 42 til 40 timer pr. uke*
- Baklien, B. m.fl. (2001) *Evaluering av kontantstøtteordningen*. Oslo: Norges forskningsråd
- Barth, E. og Y. Hang (1995) *Virkinger av kortere normalarbeidstid*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Berg, A.M. (1983) *Arbeidstidsreduksjoner: Deltid og 6-timersdagen*. Oslo: Likestillingsrådet
- Berg, H. (1999) *Arbeid og verdier: Hvor mye vil vi jobbe?* Oslo: Econ
- Birkelund, G.E. (1999) *Deltidsarbeid*. Oslo: Fafo
- Brunstad, R.J. og T. Holm (1983) «Kan kortere arbeidstid løse arbeidsløshetsproblemet?». *Sosialøkonomen*, 9
- Byrkjeland, M. (1998) *Atypisk arbeidstid. Forprosjekt for LO-Industri*. Oslo: Fafo
- Byrkjeland, M. (1999) *Arbeidstida ved Aker Base*. Rapport frå prosjektet: Arbeidstidsordninger for baseverksemdene. Oslo: Fafo
- De Facto (2001) *Tida er inne – nye muligheter for 6-timersdagen*. Oslo: De Facto

- Djuve, A.B. (1993) *Arbeidstidsordninger i nærings- og nytelsesmiddelindustrien*. Oslo: Fafo
- Ellingsæter, A.L. (1988) *Merarbeid: Om arbeid utover ordinær arbeidstid*. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Ellingsæter, A.L. (1989) *Normalisering av deltidarbeidet: En analyse av endringen i kvinners yrkesaktivitet og arbeidstid i 1980-årene*. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Ellingsæter, A.L. (1995) «Kjønn, deltidarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksempelet». I: Olberg, D., *Endringer i arbeidslivets organisering*. Oslo: Fafo
- Ellingsæter, A.L. (1996) *Moderne livsløp og tidsorganisering i familie for tiden: Stabilitet og forandring*. Oslo: Tano Achehoug
- Ellingsæter, A.L. (1990) *Fathers working long hours. Trends, causes and consequences*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Eurostat Yearbook (2001) *The statistical guide to Europe: data 1989–1999*. Luxembourg: Office for official publications of the European communities
- Fauske, H. (1986) *Når tid ikke er penger...? En undersøkelse av grunnskolelærernes arbeidstid*. Oslo: Fafo
- Fjelly, R.A. (1999) *Barrierer mot fleksibilisering i en familiebedrift*. Oslo: Fafo
- Fløtten, Tone (1991) *Arbeid, familie og fritid. Kvinners og menns tidsbruk ved inngangen til 1990-åra*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Førde, B. (1983) «Sekstimers dag for bedre hverdag». *Sosialt forum*, 3
- Gjerstad, B. og E. Kvande (1998) *Dilemmaet i fleksibiliteten: Tidskonto i bedrifter*. Trondheim: Allforsk
- Hansen, M.N. (1995) *Deling av arbeid: En utredning av mulige strategier og konsekvenser*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- ILO (1995) *Working time around the world: Covering 150 countries*. Geneve
- Johnson, G.A. (1998) *Arbeidsmiljøloven og unntak fra reglene om arbeidstid: En studie av to av unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven*. Særavhandling. Det Juridiske Fakultet
- Karlsen T.K. (1989) *Arbeidstid og fleksibilitet i arbeidslivet*. Oslo: Fafo
- Karlsen, T.K. (1996) *Når tid er penger. Fleksible arbeidstidsordninger ved Leiv Vidar AS*. Oslo: Fafo
- Karlsen, T.K. (1999) *Helkontinuerlig skift – en spagat mellom helse og sosiale behov. En undersøkelse avskiftarbeidernes ønsker for utformingen av skiftordningen ved Follum fabrikker*. Oslo: Fafo
- Kitterød, R.H. (1998) «Småbarnsmødre vil jobbe mindre, men får det ikke til». *Samfunnsspeilet*, 5

- Kommunal- og arbeidsdepartementet (1959) *Virkninger av arbeidstidsforkortelsen fra 48 til 45 timer*
- Kommunal- og arbeidsdepartementet (1969) *Innstilling om virkninger av arbeidstidsforkortelsen i 1968 fra 45 til 42,5 timer pr. uke*
- Lauridsen, Ø. et al (1991) *Skift og helse: Skiftarbeid, søvnvansker og psykososialt arbeidsmiljø og psykosomatiske plager*. Stavanger: Rogalandsforskning
- Norsk Grafisk Forbund (1996) *Deling av arbeid: Bakgrunnsnotat for debattopplegg for norsk Grafisk Forbund*
- Norsk Tjenestemannslag (1984) *6 timers dag for alle*
- Olberg, D. og B. Jordfald (2000) *Det nye arbeidsmarkedet i varehandelen*. Oslo: Fafo
- Pape, T.C. (1993) *Arbeidsmiljø i Norge*. Oslo: Fafo
- Rogstad J. (1992) «Flere får fleksitid». I: *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1
- Rogstad J. (1993) «Nye beregninger av overtidsarbeidets hyppighet og omfang». I: *Søkelys på arbeidsmarkedet*; 10
- Rogstad J. (1994) «Overtid blant arbeidstakere i Norge.» *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3
- Salomon, R. (2000) *Det fleksible arbeidslivet: Utviklingstrekk og synspunkter*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Skramstad, E. (1998) *Endringer i normalarbeidstiden: En analyse av effekter på etterspørsel etter arbeidskraft*. Hovedoppgave i økonomi, NTNU
- Sørensen, B. og A. Grimsmo (1992) *Bedriftenes erfaringer med arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven av 1977: En undersøkelse av virksomheter med skift- og turnusarbeid*. Rapport 6. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Øverland, L. (2000) *Kan bruk av AML §47: gjennomsnittsberegning forbedre lønnsomheten og redusere bruk av overtid og ekstrahjelpere i Dolly Dimple AS?* Kandidatoppgave HIS – NHS

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

I tråd med omleggingen av forskningspolitikken i Norge, har myndighetene uttrykt ønske om at de frittstående forskningsinstituttene utvikler strategiske instituttprogrammer. Disse instituttprogrammene skal ha et langsiktig perspektiv, og videreutvikle forskningsinstituttenes basiskompetanse. Fafo har utarbeidet et omfattende instituttprogram, og den delen av programmet som omhandler de kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet finansieres av Kommunal- og regionaldepartementet.

Delprogrammet «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996, hittil er blant annet følgende publikasjoner utkommet:

Torgeir Aarvaag Stokke (1996), Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall. (Fafo-notat 1996:8) Kristine Nergaard (1996), Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995. (Fafo-notat 1996:15)

Åsmund Arup Seip (1996), Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen. (Fafo-notat 1996:13)

Torgeir Aarvaag Stokke (1996), NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler. (Fafo-notat 1996:11)

Kristine Nergaard (1997), «Norway», i Giuseppe Fajertag (ed): *Collective Bargaining in Western Europe 1996-1997*. Brussel: European Trade Union Institute

Torgeir Aarvaag Stokke: (1997), «Labour Market Parties, Collective Bargaining and Dispute Resolution in Norway». I: Josephine Browne (ed), *The Role of the State in Industrial Relations*. Dublin: Oak Tree Press

Bjørne Grimsrud og Torgeir Aarvaag Stokke (1997), *Collective bargaining and labour market flexibility in Norway*. Paper prepared for an ILO project. (Fafo-notat 1997:23)

Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Norway: The Revival of Centralized Concertation». I: Anthony Ferner og Richard Hyman (ed), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell. (Også publisert som særtrykk hos Fafo, i *Industrial Relations in Norway*)

Tori Grytli og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. (Fafo-notat 1998:3)

Kristine Nergaard (1998), *Tariffavtaledekningen målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. (Fafo-notat 1998:4)

Jon Erik Dølvik (1998), «Norwegian trade unionism between traditionalism and modernisation». SIP-notat, Fafo. Også i: Hoffmann & Waddington (eds), *Trade Unions in Europe – Facing the Challenges*. Brussels: ETUI

- Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 15 nr 2, 1998
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000) «Lange linjer og paradokser i norske lønnsoppgjør», i *Retfærd - Nordisk juridisk tidsskrift*, vol 23, nr 4, 2000
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Norske streiker – typer og omfang», i *Sosiologisk tidsskrift*, vol 7 nr 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Norway», i Ebbinghaus & Visser (ed): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Organisasjonsgrader i arbeidslivet 1945-1998», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 17, nr 1
- Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Norway», i Fajertag (ed): *Collective bargaining in Western Europe 1997-1998*. ETUI: Brussels 1998
- Torgeir Aarvaag Stokke, Jon Erik Dølvik og Kristine Nergaard: *Industrial Relations in Norway*. Fafo 1999
- Kristine Nergaard (1999), *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2.vartal 1998*. (Fafo-notat 1999:5)
- Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1999), *Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk*. (Fafo-rapport 306)
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Collective bargaining and state intervention in the Scandinavian countries», i *Transfer, European Review of Labour and Research*, vol 5 no 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Arbeidsmarkedets 'grunnlover' i Norge og Sverige – Likheter og forskjeller med Septemberforliket», i Ibsen og Scheuer (red): *Septemberforliket og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998* (Fafo-notat 2000:10)
- Dag Olberg (2000), *Funksjonæravtalene i industrien*. (Fafo-notat 2000:13)
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Lønnsforhandlinger og samordning». Vedlegg 1 i NOU 2000:21, *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Norske arbeidsgiverorganisasjoner - stabil sentralisering?» SS 9-81 i Carsten Strøby Jensen (red): *Arbejdsgivere i Norden*. København: Nordisk Ministerråd 2000/2001 (NORD 2000:25)
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Strukturendringer blant arbeidstakerorganisasjonene». Artikkel i *Store Norske Årbok*. Kunnskapsforlaget 2001
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Medling i de nordiska länderna», i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 7, nr 2, 2001

Delprosjektet «Avtaleforhold, medlemsutvikling, organisasjonsendringer» som ble startet opp i 2001, har hittil (oktober 2001) publisert:

Bård Jordfald (2001), *Organisasjoner og tariffavtaler i IKT-sektoren* (Fafo-notat 2001:11)

Dag Olberg (2001), *Medlemmer uten tariffavtale* (Fafo-notat 2001:13)

Dag Olberg (2001), *Nye driftsformer i varehandelen – organisasjonsgrader og avtaleforhold* (Fafo-notat 2001:14)

Avtalt tid?

Arbeidstidsdebatten preges av at mange peker på press henimot mer fleksibilitet og økt grad av desentralisering når det gjelder tariffavtaler og arbeidstidsforhold.

Spørsmålene vi i har stilt er: Hva slags vurderinger og erfaringer har man på sentralt hold i forbundene når det gjelder arbeidstidsområdet? Hva kjennetegner arbeidstidskapitlene i de sentrale tariffavtalene?

Kartleggingen omfatter alle LO-forbundene.
Notatet har også en del som illustrerer foreliggende dokumentasjon på arbeidstidsområdet.

Hensikten med forprosjektet har vært å identifisere innretning for videre arbeid med problemstillinger knyttet til arbeidstid.

