

*Arne Andersen, Tonje Køber og
Elisabeth Rønning*

Skift og turnus – omfang og mønster

Rapporter I denne serien publiseres statistiske analyser, metode- og modellbeskrivelser fra de enkelte forsknings- og statistikkområder. Også resultater av ulike enkeltundersøkelser publiseres her, oftest med utfyllende kommentarer og analyser.

Reports This series contains statistical analyses and method and model descriptions from the different research and statistics areas. Results of various single surveys are also published here, usually with supplementary comments and analyses.

© Statistisk sentralbyrå, oktober 2008	Standardtegn i tabeller	Symbol
Ved bruk av materiale fra denne publikasjonen, skal Statistisk sentralbyrå oppgis som kilde.	Tall kan ikke forekomme	.
	Oppgave mangler	..
	Oppgave mangler foreløpig	...
ISBN 978-82-537-7437-4 Trykt versjon	Tall kan ikke offentliggjøres	:
ISBN 978-82-537-7438-1 Elektronisk versjon	Null	-
ISSN 0806-2056	Mindre enn 0,5 av den brukte enheten	0
	Mindre enn 0,05 av den brukte enheten	0,0
Emne	Foreløpige tall	*
06.02	Brudd i den loddrette serien	—
06.01	Brudd i den vannrette serien	
Trykk: Statistisk sentralbyrå	Desimalskilletegn	,

Sammendrag

Denne rapporten har som formål å beskrive omfang av og mønster i arbeidstidsordninger i Norge, med fokus på skiftarbeid og turnusarbeid. Rapporten skal benyttes i arbeidet med å utrede spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider skift og turnus. I forhold til utvalgets mandat vil Statistisk sentralbyrås (SSBs) rapport bidra til å gi en beskrivelse av omfanget og praktisering av skift og turnusarbeid samlet og hver for seg, utvikling over tid og forskjeller etter kjønn, aldersgrupper, næring og yrke. Rapporten vil også belyse bruk av ulike arbeidstidsordninger og bruk av deltid innenfor skift og turnusarbeid. Til sist vil vi i rapporten gi en oversikt over indikatorer på ulike arbeidsmiljøforhold, og sammenlikne skiftarbeidere og turnusarbeidere med ansatte med andre arbeidstidsordninger.

Rapporten viser at det er flest menn som jobber skift (11 prosent) og flest kvinner som jobber turnus (15 prosent). 20 prosent av alle kvinnelige ansatte i alderen 15-66 år har skift- eller turnusarbeid, 16 prosent av mannlige ansatte har dette. Helse- og sosialtjenester er den næringen der det er mest vanlig med turnusarbeid (37 prosent) mens skiftarbeid er mest vanlig innenfor industri og bergverksdrift (23 prosent). Transport og kommunikasjon og hotell- og restaurantvirksomhet har også mange med skiftarbeid, henholdsvis 22 og 20 prosent. Disse to næringene har også innslag av turnusarbeid.

2-delt turnus med helg er den mest utbredte turnusordning (40 prosent), mens 2-skiftarbeid er den mest utbredte skiftordningen (41 prosent). Rapporten viser også at antall ansatte med skift- og turnusarbeid øker. Det har vært en større økning i antall med skift- eller turnusarbeid (5,2 prosent) siste år enn totalt antall ansatte (4 prosent).

Analyser av arbeidstid viser at det er mer vanlig for deltidsansatte å ha skift- og turnusarbeid enn for heltidsansatte. Men dette er forskjellig når vi sammenlikner ulike næringer. Det er ingen forskjell i deltidsandelen for de som arbeider vanlig dagtid og skift- eller turnus i hotell- og restaurantvirksomhet (44 prosent) men det er mer vanlig med deltid blant de som arbeider skift- eller turnus (50 prosent) enn vanlig dagtid (37 prosent) i helse- og sosialtjenester. 15 prosent av de med skift- eller turnusarbeid er undersysselsatt, og over halvparten av disse jobber innen helse- og sosialtjenester.

Den mest utbredte arbeidstiden for kvinner med skift- eller turnusarbeid er kort deltid (1-19 timer), deretter lang deltid (20-29 timer) og kort heltid (33-36 timer). Den mest utbredte arbeidstiden for menn med skift- eller turnusarbeid er heltid og kort heltid. Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid for skiftarbeidere er 36,9 timer og for turnusarbeidere 31,4 timer per uke. Forskjellen i arbeidstid mellom skiftarbeidere og turnusarbeidere skyldes langt på vei at det er forskjellig kjønnsfordeling i de to gruppene og at kvinner i gjennomsnitt har kortere arbeidstid enn menn uavhengig av arbeidstidsordning. Men kvinner med skiftarbeid jobber lengre dager enn kvinner i turnus.

Rapporten viser at skiftarbeidere i industrien kommer dårligere ut både når det gjelder fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøfaktorer enn andre ansatte. De er jevnt over utsatt for flere arbeidsmiljøproblemer enn ansatte med andre arbeidstidsordninger innenfor industrien. Ansatte som jobber turnus i helse og sosialsektoren har på noen områder dårligere fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøforhold enn andre ansatte i samme næring, men på mange områder skiller de seg ikke mye fra andre ansatte.

Når vi ser på andre arbeidsmiljøforhold, som jobbkrav og kontroll ser vi at ansatte med turnusarbeid skiller seg ut med høyere jobbkrav og mindre grad av kontroll enn andre ansatte. Dette gjelder også for turnusansatte i helse og sosialsektoren.

Flere skift og turnusarbeidere enn andre ansatte opplever også dårlig forhold mellom ansatte og ledelse og mellom ansatte. Og vi ser samme mønster når vi kontrollerer for næring.

Til sist i rapporten ser vi at ansatte med turnusarbeid i mye større grad enn andre ansatte er utsatt for vold eller trusler om vold et par ganger i måneden eller oftere. Turnusarbeidere generelt er overrepresentert, men det er de kvinnelige turnusansatte som i størst grad er utsatt. Dette gjelder også i helse- og sosialsektoren, der 30 prosent av turnusansatte er utsatt for vold eller trussel om vold et par ganger i måneden mot 10 prosent blant andre ansatte i samme næring.

Prosjektstøtte: Arbeidet er utført som oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Innhold

Sammendrag	3
1. Innledning	6
1.1. Bakgrunn	6
1.2. Arbeidstidsordninger – definisjoner	6
2. Datakilder og begreper	8
2.1. Datakilder	8
2.2. Begrepsdefinisjoner.....	9
2.3. Konsekvenser av forskjellige datakilder	11
2.4. Korrigeringer av svar fra intervjuobjektene	12
2.5. Feilkilder og usikkerhet.....	13
3. Oversikt over omfang og dagens mønster av arbeidstidsordninger	15
3.1. Omfanget av skift eller turnus.....	15
3.2. Skift- og turnusarbeid er vanligst blant kvinner.....	15
3.3. Ulike næringer med skiftarbeid eller turnusarbeid	18
3.4. Ulike yrker med skiftarbeid eller turnusarbeid	21
3.5. Ulike typer turnusordninger	22
3.6. Oppsummering.....	25
4. Arbeidstid og arbeidstidsordninger	26
4.1. Fordelingen av deltid og heltid	26
4.2. Hvor mye ønsker de deltidsansatte å arbeide?	28
4.3. Hvor mye arbeider skift- og turnusarbeiderne?	29
4.4. Oppsummering.....	37
5. Arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger	38
5.1. Tøffest fysisk arbeidsmiljø for skiftarbeidere	38
5.2. Skiftarbeidere mest misfornøyd med utviklingsmuligheter i jobben – men ikke mer misfornøyd enn andre i industrien	41
5.3. Tøffe jobbkrav blant turnusansatte	42
5.4. Dårligere samarbeidsrelasjoner?.....	44
5.5. Oppsummering.....	47
Litteratur	48
Vedlegg	
A. Figurgrunnlag	49
B. Grunnlagstabeller	61
Figur- og tabellregister	82

1. Innledning

1.1. Bakgrunn

Høsten 2007 ble det oppnevnt et offentlig utvalg som skal utrede spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider skift og turnus. Mer spesifikt skal utvalget utrede følgende:

- Utvalget skal kartlegge og gi en beskrivelse av omfanget og praktisering av skift og turnus.
- Utvalget skal videre kartlegge sammenhengen mellom deltid/småbrøksstillinger og skift og turnus.
- Videre er utvalget opptatt av å undersøke om deltid benyttes på grunn av belastende arbeid innenfor skift og turnusarbeid samt se på betydningen arbeidstidsorganisering har på arbeidsmiljøforhold.

Statistisk sentralbyrå (SSB) skal levere en rapport om skift- og turnusarbeid som skal benyttes i utvalgets innstilling. Rapporten består av følgende deler:

- Oversikt over omfang og dagens mønster av arbeidstidsordninger.
- Arbeidstid og arbeidstidsordninger.
- Arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger.

I forhold til utvalgets mandat vil SSBs rapport bidra til å gi en beskrivelse av omfanget og praktisering av skift og turnusarbeid samlet og hver for seg. Vi kan si noe om utvikling over tid og forskjeller etter kjønn, aldersgrupper, næring og yrke. I rapporten vil vi også bidra til å belyse bruk av ulike arbeidstidsordninger og bruk av deltid innenfor skift og turnusarbeid, både for skift og turnusarbeid samlet og for skift og turnus hver for. Også her vil vi fokusere på forskjeller mellom menn og kvinner og ansatte i ulike aldersgrupper samt se på variasjoner innenfor næringer og yrker. Til sist vil vi i rapporten gi en oversikt over indikatorer på ulike arbeidsmiljøforhold, og sammenlikne skiftarbeidere og turnusarbeidere med ansatte med andre arbeidstidsordninger, samt se på kjønnsforskjeller og forskjeller innenfor utvalgte næringer blant ansatte ved ulike arbeidstidsordninger.

1.2. Arbeidstidsordninger – definisjoner

Det er to hovedtyper av arbeid utenom ordinær dagtid, mandag - fredag kl. 06-18:

- Skiftarbeid eller turnusarbeid
- Arbeid utenom ordinær dagtid, men ikke skift

For grupper med belastende arbeidstidsordninger er det fastsatt kortere ukentlig arbeidstid i §10-4 i arbeidsmiljøloven vedrørende alminnelig arbeidstid. Men ofte er arbeidstiden i tariffavtalene kortere enn det som er fastsatt i arbeidsmiljøloven.

Skiftarbeid er en arbeidsform der to eller flere arbeidslag regelmessig avløser hverandre på bestemte tider hvert arbeidsdøgn. Det er hovedsakelig tre typer skiftordninger:

2-skiftsarbeid innebærer en arbeidstid der vaktene skifter mellom dagen og kvelden. Tariffbestemt arbeidstid er oftest 36,5 timer for toskiftsordning.

I *døgnkontinuerlig* skift stopper produksjonen i helgene, og er en treskiftsordning. Tariffbestemt arbeidstid er oftest 35,5 timer for treskift (38 timer i arbeidsmiljøloven) uten regelmessig arbeid på søn- og helgedager.

Helkontinuerlig innebærer som navnet tilsier skift både på natten og i helger og høytider. I mange virksomheter går produksjonen syv dager i uken, døgnet rundt. Tariffbestemt arbeidstid er oftest 33,6 timer per uke (36 timer i arbeidsmiljøloven).

Turnusarbeid er en arbeidstidsordning der arbeidet foregår på ulike tider av døgnet i samsvar med en vaktliste som gjelder for en gitt periode og minst for en uke. Det er hovedsakelig tre typer turnusordninger:

2-delt turnus med og uten helg. 2-delt turnus med helg innebærer en arbeidstid der vaktene skifter mellom dagen og kvelden, inklusiv søndag. 2-delt turnus uten helg innebærer det samme, unntatt arbeid på søndag.

3-delt turnus er arbeid hvor vaktene skifter mellom dag, kveld og natt, inklusive søndag.

De fleste turnusordninger har 35,5 timer per uke tariffestet arbeidstid, det samme som døgkontinuerlig treskiftsordning.

I industrien der bemanningsbehovet stort sett er det samme døgnet rundt, uken igjennom, er (helkontinuerlig) skift vanlig. I helse- og sosialtjenester svinger behovet for bemanning med det som er den naturlige rytmen for pasientene med dag og natt, og følgelig vil bemanningsbehovet variere gjennom døgnet og uken.

Arbeid utenom ordinær dagtid, men ikke skift- eller turnus: Dette innebærer arbeid på kveld, natt, lørdag og/eller søndag uten at dette er skift- eller turnusarbeid.

I denne rapporten vil vi kun se på arbeid utenom ordinær dagtid, som er skift- eller turnusarbeid.

2. Datakilder og begreper

Det er benyttet data fra arbeidskraftundersøkelsene og levekårsundersøkelsene.

2.1. Datakilder

2.1.1. Arbeidskraftundersøkelsene (AKU)

Hovedkilden for AKU er kvartalsvise, representative utvalgsundersøkelser basert på intervju per telefon. Formålet er å gi informasjon om utviklingen i sysselsetting og arbeidsledighet, og om ulike befolkningsgruppers tilknytning til arbeidsmarkedet. I valg av sentrale begreper og definisjoner er det lagt vekt på å følge internasjonale anbefalinger.

AKU dekker alle personer i alderen 15-74 år registrert bosatt i Norge. Det er trukket tilfeldig blant alle landets kommuner. Utvalget er delt i 8 delutvalg på 2 000 personer. Et delutvalg skiftes ut hvert kvartal. Det betyr at hver person deltar i 8 påfølgende kvartal.

Svarprosenten i AKU var 86,1 i 2006. Det gir et utvalg på 15 000 sysselsatte.

De absolutte tallene fra AKU presenteres i form av estimerte totaltall for hele befolkningen i alderen 15-74 år. Oppblåsningsfaktoren varierer, men har et gjennomsnitt på om lag 140 for kvartalstall. Oppblåsningen i AKU skjer ved hjelp av demografiske data og registeropplysninger om tilknytningen til arbeidsmarkedet (etterstratifisering). Denne etterstratifiseringen gjøres i flere trinn:

- først justeres det etter befolkningstallet i hvert fylke
- deretter etter 12 aldersgrupper, kjønn og registersysselsetting i næringshovedgruppene primær, sekundær og tertiær, samt ikke-registersysselsatt (de eldste deles kun i sysselsatt/ikke-sysselsatt).
- til slutt finjustering av marginene etter fylke, 12 aldersgrupper og registersysselsetting.

Med "registersysselsetting" menes at det undersøkes om personen er sysselsatt ifølge registerdata (som et ledd i oppblåsning av tallene, ikke for å definere om den enkelte er sysselsatt ifølge AKU).

2.1.2. Levekårsundersøkelsene (LKU)

Levekårsundersøkelsen 2006 om arbeidsmiljø er en del av de temaroterende levekårsundersøkelsene i SSB. SSB gjennomfører en tverrsnittsundersøkelse hvert år, og hvert tredje år er arbeidsmiljø tema. Fra 2006 er bruttoutvalget når arbeidsmiljø er tema 19 000 personer i alderen 18-66 år, og i 2009 vil de samme personene bli kontaktet igjen. Levekårsundersøkelsen når arbeidsmiljø er tema vil altså fra 2006 være en panelundersøkelse. Datainnsamlingen ble foretatt høsten 2006. Svarprosenten ble 67. Det gir et utvalg på nær 10 000 sysselsatte personer. Ved hjelp av levekårsundersøkelsen med arbeidsmiljø som tema kan man si noe om arbeidsmiljøet til personer innenfor ulike bedrifter, ulike yrker og bransjer, arbeidstidsordninger m.m. Sysselsatte er definert som i AKU (se nedenfor). Referanseperiode er siste uke.

Det brukes vektorer for å korrigere for skjevheter på grunn av frafall. Utgangspunktet er en vekt som korrigerer for eventuelle skjevheter etter kjønn, alder, utdanning og familiestørrelse. I tillegg er denne vekten justert slik at fordelingen etter yrke (1. siffer) for sysselsatte blir lik fordelingen i AKU 4. kvartal.

2.2. Begrepsdefinisjoner

2.2.1. Arbeidstidsordninger i AKU

I AKU spør man ansatte om de har **skift- eller turnusarbeid**, men det stilles ikke spørsmål om det er skift *eller* turnusarbeid, eller om hvilken type skiftordning intervjuobjektet har. Skift- eller turnusarbeid forstås vanligvis som arbeidstidsordninger hvor arbeidstiden legges til ulike tider av døgnet i nærmere angitte perioder. Dette regnes som allment kjent, og er ikke presisert i selve spørreskjemaet. Manglende presisering kan føre til at ansatte som for eksempel bare arbeider kveldsvakter, vil svare at de arbeider skift- eller turnus, mens det egentlig skulle være klassifisert som regelmessig kveldsarbeid.

Det er egne spørsmål om annet **arbeid utenom ordinær dagtid** enn skift- eller turnus, det vil si arbeid på kveld, natt, lørdag og/eller søndag. Kveldsarbeid er definert som arbeid mellom kl 18.00 og 22.00. Nattarbeid gjelder tidsrommet 22.00 - 06.00. De som oppgir at de har arbeid utenom ordinær dagtid, spørres også om de har det "regelmessig" eller "av og til". For selvstendige næringsdrivende er det den faktiske tiden som blir kartlagt.

Spørsmålene for de ansatte om skift- eller turnus eller annet arbeid utenom ordinær dagtid skal referere seg til det som er nedfelt i arbeidsavtalen, og ikke arbeid som mer eller mindre sporadisk blir utført på disse tidene. Det spørres om dette både i hoved- og bijobb.

Arbeidstidsordninger var fram til 2006 bare med i 2. kvartalsundersøkelsen, deretter til en fjerdedel av utvalget hvert kvartal. Det var et beskjedent utslag som følge av at data nå samles inn gjennom hele året og ikke bare i 2. kvartal. Før 2006 ble det spurt om man hadde skift/turnus regelmessig eller bare av og til. Fra 2006 er imidlertid dette spørsmålet sløyfet, og alle medregnes. I tidligere publisering var de som hadde *skift- eller turnus av og til* (under 40 000) kun inkludert i tallene for arbeid utenom ordinær dagtid som ikke er skift/turnus, hvis de hadde kun regelmessige arbeidstidsordninger som for eksempel lørdagsarbeid. Tallene for tidligere år er justert i forhold til det nye spørreskjemaet (og ny inndeling i tabeller) og de som hadde skift- eller turnus av og til før 2006 er inkludert i arbeid utenom ordinær dagtid hvis de har minst en ordning regelmessig.

2.2.2. Arbeidstidsordninger i LKU

I LKU spør man alle sysselsatte om hvilken **arbeidstidsordning** de har vanligvis. Man kan velge mellom følgende svarkategorier:

- 1) Dagarbeid mellom kl 0600 og 1800
- 2) Arbeid som starter før kl 0600 og slutter før kl 1800
- 3) Arbeid som starter i vanlig dagtid, men slutter etter kl 1800
- 4) Fast kveldsarbeid, mellom 1800 og 2100
- 5) Fast nattarbeid, mellom kl 2100 og 0600
- 6) 2-skiftsarbeid
- 7) Helkontinuerlig skiftarbeid HELE UKA INKLUDERT LØRDAG OG SØNDAG
- 8) Døgnkontinuerlig skiftarbeid HELE UKA MINUS LØRDAG OG SØNDAG
- 9) Turnus
- 10) ANNEN ARBEIDSTIDSORDNING

De som svarer at de jobber turnus, får videre spørsmål om de jobber 1) 2-delt turnus uten helg, 2) 2-delt turnus med helg, 3) 3-delt turnus eller 4) annen turnusordning.

De som svarer 10) ANNEN ARBEIDSTIDSORDNING får beskjed om å spesifisere hvilken annen arbeidstidsordning, med egne ord. Intervjuerne har en egen **intervjuerinstruks** der begrepene **2-skiftsarbeid**, **helkontinuerlig skiftarbeid**, **døgnkontinuerlig skiftarbeid** og **turnus** blir

definert (jf definisjoner av arbeidstidsordninger under kap 1.2). Denne skal de benytte hvis intervjuobjektet er usikker på hvilken arbeidstidsordning de skal plassere seg under. I motsetning til AKU, som spør om skift eller turnus, uten å definere dette for intervjuobjektet, spør vi altså i LKU mer konkret om ulike typer arbeidstidsordninger, og spesifiserer også noen av begrepene hvis intervjuobjektet spør om det.

2.2.3. Andre begreper

Ansatte defineres i denne analysen som lønnstakere som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i undersøkelsesuka, samt personer som har et slikt arbeid, men som var midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon e.l.

Avtalt arbeidstid er det antall arbeidstimer pr. uke som den ansatte ifølge arbeidskontrakten skal være på arbeid. Eventuelt fravær fra arbeidet pga. sykdom, ferie e.l. skal ikke trekkes fra i avtalt arbeidstid, og overtid skal ikke medregnes hvis denne ikke er fast avtalt. For ansatte med avtale om arbeidstid hvor det avtalte timetallet varierer fra uke til uke, f.eks. som en følge av skift- eller turnusordning, spesifiseres det i intervjuteksten i AKU at intervjuobjektet skal oppgi både den arbeidstida som gjaldt for selve undersøkelsesuka og gjennomsnittet av den avtalte arbeidstida pr. uke (i tabeller over avtalt arbeidstid her er det gjennomsnittstallene som brukes). For ansatte som ikke har noen arbeidstidsavtale, får vi oppgitt deres vanlige (gjennomsnittlige) arbeidstid pr. uke (normalt for de siste 4 ukene).

Heltid/deltid beregnes i AKU av avtalt/vanlig arbeidstid. Arbeidstid på 37 timer og over er heltid, samt arbeidstid på 32-36 timer hvor intervjupersonen bekrefter at dette utgjør heltid i vedkommendes yrke. Deltid er dermed avtalt arbeidstid under 32 timer, samt de som har avtalt arbeidstid 32-36 timer hvor dette ikke er heltid.

Vanlig arbeidstid er det totale antall arbeidstimer per uke, inkludert betalte overtidstimer og ekstraarbeid i hjemmet i forbindelse med dette arbeidet. I LKU har intervjueren en instruks som de skal bruke hvis intervjuobjektet er usikker pga at arbeidstiden varierer fra uke til uke. Intervjueren skal da be intervjuobjektet om å regne ut et gjennomsnitt for arbeidstiden per uke i de siste 4 ukene (eventuelt gjennomsnitt tid for turnusperiode dersom den er kortere eller lengre enn 4 uker).

Undersysselsatte er definert som deltidssysselsatte personer som har forsøkt å få lengre arbeidstid ved å kontakte den offentlige arbeidsformidling, svare på annonser, ta kontakt med nåværende arbeidsgiver e.l. De må kunne starte med økt arbeidstid innen en måned.

Med **ansettelsesform** menes om man er fast eller midlertidig ansatt. Om ansettelsen skal regnes som fast eller midlertidig, avhenger om det i utgangspunktet er klargjort at ansettelsesforholdet er tidsbegrenset, f.eks. ved et vikariat med fastsatt sluttdato, ved et engasjement som opphører når arbeidet eller prosjektet er utført, eller ved klart sesongbetont arbeid.

Alder. Fra 2006 ble definisjonen i AKU endret fra alder ved utgangen av året til alder på referansetidspunktet. Formålet med endringen var i første rekke å komme på linje med praksis i andre lands undersøkelser. Samtidig ble nedre aldersgrense for å være med i AKU senket fra 16 til 15 år. Alle tabellene fra AKU har alder 15-66, mens fra LKU har 18-66 (med referansetidspunkt i slutten av året). Nedre aldersgrense på 18 i LKU er av praktiske og analysemessige hensyn. Det er viktig å få med flest mulig sysselsatte.

Standard klassifikasjoner

Næring er kodet etter Standard for næringsgruppering (NOS C 182).

Yrke er kodet etter Standard for yrkesklassifisering (NOS C 521).

2.3. Konsekvenser av forskjellige datakilder

Som nevnt vil vi bruke to ulike datakilder til denne analysen av skift- og turnusarbeid. Siden disse to utvalgsundersøkelsene har ulikt omfang og spørsmålsformulering vil vi få forskjeller i resultatene. Tabellen nedenfor viser andel med skift/turnus totalt når vi bruker datakildene AKU og LKU. AKU får 5 prosentpoeng flere ansatte med skift/turnus enn vi får ved å bruke LKU. Denne forskjellen kan skyldes flere forhold.

Oversikt over ulike typer arbeidstidsordninger i AKU og LKU. Prosent. 2006

	AKU	LKU
Vanlig dagtid 06-18	65	70
Skift- og/eller turnus	23	18
Annen arbeidstidsordning	12	12

Mulige årsaker til forskjeller i andel med skift- og turnus fra AKU og LKU

1. Spørsmålene

- **Spørsmålsformulering.** En viktig forskjell mellom undersøkelsene er måten man stiller spørsmålet om skift- og turnusarbeid og hvordan man deretter definerer gruppen. Mens man i AKU stiller et enkelt spørsmål om ansatte har skift- eller turnusarbeid uten å gi noen spesifikasjoner om hva som menes med dette stiller man i LKU et spørsmål om arbeidstidsordninger, der ulike typer skiftarbeid er spesifisert, samt turnusarbeid er en egen kategori. Intervjuerne kan også instruere intervjuobjektene hvis de er usikre på hva de ulike typene skiftarbeid eller turnusarbeid er definert som.
- **Konteksten spørsmålene blir stilt i.** AKU er en kort intervjuundersøkelse om arbeid, mens LKU er en lengre intervjuundersøkelse der både man spør om arbeid og et bredt spekter av arbeidsmiljøspørsmål.
- **Indirekte intervju.** I AKU stilles også spørsmålene vedrørende skift- og turnus ved indirekte intervju, dvs. når en annen i husstanden svarer for intervjuobjektet. LKU stiller ikke spørsmål når intervjuobjektet ikke kan svare selv. 36 000 av de som sier de har skift- eller turnusarbeid er indirekte intervju. Det betyr at 14,8 prosent av de med indirekte intervju arbeider skift- eller turnus, som er lavere enn for de med direkte intervju som blir 24,3 prosent.

2. Populasjon

- **Populasjonen** i AKU brukt i denne rapporten er 15-66 år, mens det i LKU er 18-66. Andelen 15-, 16- og 17 åringer med skift- eller turnus er liten, så dette forklarer ikke forskjellene. 7 000 av 51 000 ansatte i denne gruppen sier de har skift- eller turnus i AKU, det vil si 1,7 prosent.
- **Antall som får spørsmålet.** AKU er en undersøkelse med svarplikt og dermed lavt frafall, mens LKU har et frafall på i overkant av 30 prosent.
- **Periode.** Tallene fra AKU er basert på årsgjennomsnitt, mens LKU er fra fjerde kvartal (LKU samlet inn sine data i perioden 18. september 2006 til 24 februar 2007). En sjekk av antall som sier de har skift- og turnusarbeid hvert kvartal viser at dette er mest vanlig i tredje kvartal og minst vanlig i fjerde kvartal. Det er 10 prosent flere i tredje enn fjerde kvartal (ca 50 000). Antall med skift- og turnus i første- og andre kvartal er tilnærmet likt, og har om lag 20 000 flere enn i fjerde kvartal. Spørsmålet vedrørende skift- og turnus i AKU stilles til en fjerdedel av utvalget hvert kvartal. På grunn av utvalgstørrelsen, publiserer vi kun tall for skift- og turnus som årsgjennomsnitt for å få et rimelig nivå på utvalgsusikkerheten.

Andelen skift- og turnus i AKU etter kvartal. 2007

Årsgjennomsnitt	23
1. kvartal	23
2. kvartal	23
3. kvartal	24
4. kvartal	22

- **Oppblåsning og vekter.** I AKU og LKU brukes vekter for å korrigere for skjevheter, men systemene for vekting er noe forskjellig. Oppblåsningen i AKU skjer på bakgrunn av andre demografiske data og registeropplysninger slik at estimerte totaltall gjelder for hele befolkningen.

Hvor er forskjellene størst i andel med skift- og turnus fra AKU og LKU

- **Næringer** som skiller seg ut med betraktelig større andel med skift- og turnusarbeid i AKU enn LKU er hotell- og restaurantvirksomhet og varehandel.
- **Yrker** med størst forskjell er salgs- og serviceyrker.

Oversikt over skift- og turnusarbeid i AKU og LKU. Prosent. 2006

	AKU	AKU, kun inkl. natt/søndag	LKU
Varehandel	21	10	9
Hotell- og restaurantvirksomhet	43	38	27
Helse- og sosialtjenester	47	43	37
Salgs- og serviceyrker	41	31	25
Kvinner	27	20	20
Menn	20	16	14

Tabellen over viser at andelen med skift- og turnus fra AKU, hvor kun de som sier de har natt og/eller søndagsarbeid i sin ordning er inkludert, blir tilnærmet lik LKU for varehandel og nærmere hotell- og restaurantvirksomhet. Andelen kvinner med skift/turnus kun inkl. natt/søndag i sin ordning fra AKU blir likt som LKU.

En oppsummering av disse forskjellene i AKU og LKU er at vi vil få flere som sier de har skift- eller turnusarbeid, fordi noen oppfatter at de har en slik ordning selv med for eksempel bare kveldsvakter. En annen årsak til høyere andel med skift- og turnus fra AKU enn LKU vil være at AKU er basert på et årsgjennomsnitt. Det betyr at AKU fanger opp bruken av skift- eller turnus i alle kvartaler og ikke bare i fjerde kvartal, hvor innslaget av dette er lavest.

2.4. Korrigeringer av svar fra intervjuobjektene

1. I AKU regnes intervjuobjekter som ikke vet eller som ikke har svart om de har skift- eller turnusarbeid, men som regelmessig har minst to ordninger utenom ordinær dagtid (kveld og natt eller lørdag og søndag i kombinasjon med kveld/natt) også som ansatte med skift- eller turnusarbeid. Vi korrigerer ikke de som sier de har skift- eller turnusarbeid, men som for eksempel kun har kveldsarbeid.

2. I LKU har vi i visse tilfeller valgt å korrigere svarene til intervjuobjektene på spørsmål om hvilken arbeidstidsordning de har. Når vi ser på andeler som har svart at deres arbeidstidsordning er skiftarbeid eller turnusarbeid, ser vi at typiske næringer assosiert med skiftarbeid, som bergverk/utvinning og industri/vannkraft også har ansatte som har rapportert at de har turnusarbeid. I næringen helse- og sosialtjenester, som igjen er assosiert med turnusarbeid, ser vi at noen ansatte har sagt at de jobber skift. Vi har forsøkt å se om vi ser noe mønster i dette, for eksempel om det finnes kjønnsforskjeller eller typiske yrker som skiller seg ut, og som kan forklare dette. Vi har fokusert på de som svarer skiftarbeid innenfor næringen helse- og sosial. Vi har ikke funnet noen forskjell mellom kvinner og menn på dette punkt, andelen er omtrent den samme. Vi har også sett på ulike yrker, og både blant leger og sykepleiere svarer noen at de jobber skift. Siden arbeidstid er en viktig variabel i prosjektet har vi testet om det har noen effekt på gjennomsnittlig arbeidstid (både avtalt og faktisk) å kode om de som har svart skiftarbeid innenfor helse- og sosialsektoren til turnusarbeid. Har de ulik arbeidstid? Heller ikke dette synes å ha noen effekt, og det virker rimelig å anta at de som har svart skiftarbeid innenfor helse- og sosialsektoren er tilfeldig fordelt på viktige kjennemerker.

Det er grunn til å tro at begrepene om ulike typer skiftarbeid (2-skiftsarbeid, helkontinuerlig skiftarbeid og døgnkontinuerlig skiftarbeid) og turnusarbeid ikke er

kjent for alle ansatte, og at noen kan ha plassert seg selv feil av den grunn. Siden det er rimelig sikkert at omfang av skiftarbeid innenfor næringen helse- og sosial er minimal og at næringene industri/vannkraft, bergverk/utvinning og bygg/anlegg er næringer som skal ha skiftarbeid, har vi i denne analysen valgt å korrigere noen av svarene til intervjuobjektene.

Følgende korreksjoner er foretatt:

- Hvis intervjuobjektet er sysselsatt innenfor næringene bergverk/utvinning, industri, vannkraft eller bygg/anlegg har vi valgt å endre de som har svart ”turnus” til en egen kategori ”skift omkodet”. Dette gjelder 74 personer. Innenfor bergverk/utvinning, industri, vannkraft svarte 3 personer 2-delt turnus uten helg, 27 personer 2-delt turnus med helg, 9 personer 3-delt turnus og 24 personer annen turnusordning. Innenfor bygg/anlegg svarte 4 personer 2-delt turnus med helg, 2 personer 3-delt turnus og 5 personer annen turnusordning.
- Hvis intervjuobjektet er sysselsatt innenfor næringen helse- og sosialtjenester har vi valgt å endre de som har svart skiftarbeid (2-skift, helkontinuerlig eller døgnkontinuerlig) til en egen kategori ”turnus omkodet”. Dette gjelder 170 personer. 76 av disse svarte 2-skiftsarbeid, 81 svarte helkontinuerlig skiftarbeid mens 13 svarte døgnkontinuerlig skiftarbeid.
- Hvis intervjuobjektet har svart at de har en ”annen arbeidstidsordning” og spesifisert at dette er ”3-skiftsarbeid”, har vi endret det til en egen kategori ”3-skiftsarbeid”. Dette gjelder 16 personer.

Når skiftarbeid samlet og turnusarbeid samlet presenteres i rapporten, er de som er omkodet med i datagrunnlaget. Når skiftarbeid og turnusarbeid presenteres detaljert, presenteres de som er omkodet for seg selv, siden vi ikke har detaljerte opplysninger om disse.

2.5. Feilkilder og usikkerhet

Generelt vil det kunne oppstå feil både under intervjuet og i kodingen av variablene i etterhånd.

2.5.1. Frafallsfeil og utvalgsfeil

Svarprosenten er 86 prosent i AKU og 67 prosent i LKU. Frafall fører til utvalgsskjevhet når fordelingen på et bestemt kjennemerke er annerledes blant dem som svarte (nettoutvalget) enn blant de som ble forsøkt intervjuet (bruttoutvalget). Utvalgsskjevhet i forhold til ett kjennemerke medfører ikke nødvendigvis at nettoutvalget er skjevt i forhold til andre kjennemerker. På den annen side gir godt samsvar mellom fordelingen i netto- og bruttoutvalget for ett eller flere kjennemerker ingen garanti for at utvalget ikke er skjevt på andre kjennemerker.

Imputering og estimering i AKU

Det justeres for totalfrafallet ved estimering. Partielle frafall, dvs. enkelt spørsmål som ikke er besvart, imputeres for utførte timer og undersysselsatte.

Utvalget fornyes med 1/8 hvert kvartal. Delutvalget som legges til hvert kvartal justeres ikke for endringer i populasjonen etter at det er trukket. I estimeringen sikrer man imidlertid at utvalget oppblåst sett er riktig hvert kvartal i forhold til den aktuelle populasjonen m.h.t. alder, kjønn og fylke.

Vekting i LKU

For LKU 2006 er det svært små avvik mellom bruttoutvalget og nettoutvalget på kjennemerkene kjønn, alder og landsdel. Mer dokumentasjon av dette finnes i Dalsgaard-Rørvik (2007).

Som nevnt tidligere brukes vekter for å korrigere for skjevheter på grunn av frafall. Utgangspunktet er en vekt som korrigerer for eventuelle skjevheter etter kjønn, alder, utdanning og familiestørrelse. I tillegg har vi i denne analysen justert vekten slik at fordelingen etter yrke (1. siffer) for sysselsatte blir lik fordelingen i AKU 4. kvartal, for at de to datakildene vi bruker i rapporten skal bli noe mer like.

2.5.2. Utvalgsvarians

Fordi resultatene fra LKU og AKU bygger på opplysninger om et utvalg av den befolkningen som undersøkelsen dekker, er det knyttet en viss usikkerhet til dem. Denne usikkerheten kalles utvalgsvarians. I og med at utvalget er trukket etter reglene for tilfeldig utvalg, er det mulig å beregne hvor stor utvalgsvariansen kan ventes å bli.

Et hyppig brukt mål på usikkerheten i resultatet for et kjennemerke, er standardavviket til den observerte verdien av dette kjennemerket. Størrelsen på dette standardavviket avhenger av tallet på observasjoner i utvalget, måten utvalget er trukket på og av fordelingen til det aktuelle kjennemerket i befolkningen. Fordelingen i befolkningen kjenner vi ikke, men det er mulig å anslå standardavviket i utvalgsfordelingen ved hjelp av observasjonene i utvalget.

Det er ikke foretatt egne beregninger av slike anslag for LKU 2006. Tabell 2.1 viser likevel størrelsen på standardavviket for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser for et utvalg som er trukket etter SSBs utvalgsplan. Av tabellen går det fram at usikkerheten øker når antall observasjoner minker og når prosenttallet nærmer seg 50.

Tabell 2.1. Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser

Antall observasjoner	5	10	15	20	25	30	35	40	50
25	4,4	6,1	7,3	8,2	8,8	9,4	9,7	10,0	10,2
50	3,1	4,3	5,1	5,7	6,2	6,5	6,8	7,0	7,1
100	2,2	3,0	3,6	4,0	4,4	4,6	4,8	4,9	5,0
200	1,5	2,1	2,5	2,8	3,1	3,2	3,4	3,5	3,5
300	1,3	1,7	2,1	2,3	2,5	2,7	2,8	2,8	2,9
500	1,0	1,3	1,6	1,8	1,9	2,1	2,1	2,2	2,2
1000	0,7	0,9	1,1	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6
1200	0,6	0,9	1,0	1,2	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4
1500	0,6	0,8	0,9	0,9	1,1	1,2	1,2	1,3	1,3
2000	0,5	0,7	0,8	0,8	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
2500	0,4	0,6	0,7	0,7	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0
3000	0,4	0,5	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
4000	0,5	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8
5000	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7
6000	0,3	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
7000	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6
8000	0,2	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6
9000	0,2	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
10000	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
15000	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4

Ved hjelp av standardavviket er det mulig å beregne et intervall som med en bestemt sannsynlighet inneholder den sanne verdi av en beregnet størrelse (den verdien vi ville ha fått dersom vi hadde foretatt en totaltelling i stedet for en utvalgsundersøkelse). Slike intervaller kalles konfidensintervaller hvis de er konstruert på en bestemt måte: La M være den beregnede størrelsen og S være et anslag for standardavviket til M . Konfidensintervallet med grensene $(M-1,96S)$ og $(M+1,96S)$ vil med omtrent 95 prosent sannsynlighet inneholde den sanne verdien.

Følgende eksempel illustrerer hvordan en kan bruke tabell 2.1 for å finne konfidensintervaller: Anslaget på standardavviket til et observert prosenttall på 70 er 0,8 når antall observasjoner er 3 000. Konfidensintervallet for den sanne verdi får grensene $70 \pm 2 \times 0,8$. Det vil si at intervallet som strekker seg fra 68,4 til 71,6 prosent med 95 prosent sannsynlighet inneholder den tallstørrelsen en ville fått om hele befolkningen hadde vært med i undersøkelsen.

Ofte er det ønskelig å sammenlikne prosenttall for flere grupper. Når to usikre tall sammenliknes, vil usikkerheten på forskjellen mellom dem vanligvis bli noe større enn usikkerheten knyttet til hvert enkelt tall.

3. Oversikt over omfang og dagens mønster av arbeidstidsordninger

I kapittel tre gir vi ved hjelp av AKU-data en oversikt over utviklingen over tid av skift- og turnusarbeid samlet innen ulike næringer (og yrker) etter kjønn og alder. Ved hjelp av LKU-data kan vi videre si noe om omfang og praktisering av turnusarbeid i forhold til skiftarbeid i ulike næringer og yrker. Til sist ser vi nærmere på hvilke typer skiftordninger og turnusordninger som er mest utbredt etter kjønn, samt vi sier noe om disse ulike ordningene fordelt på næring og yrke.

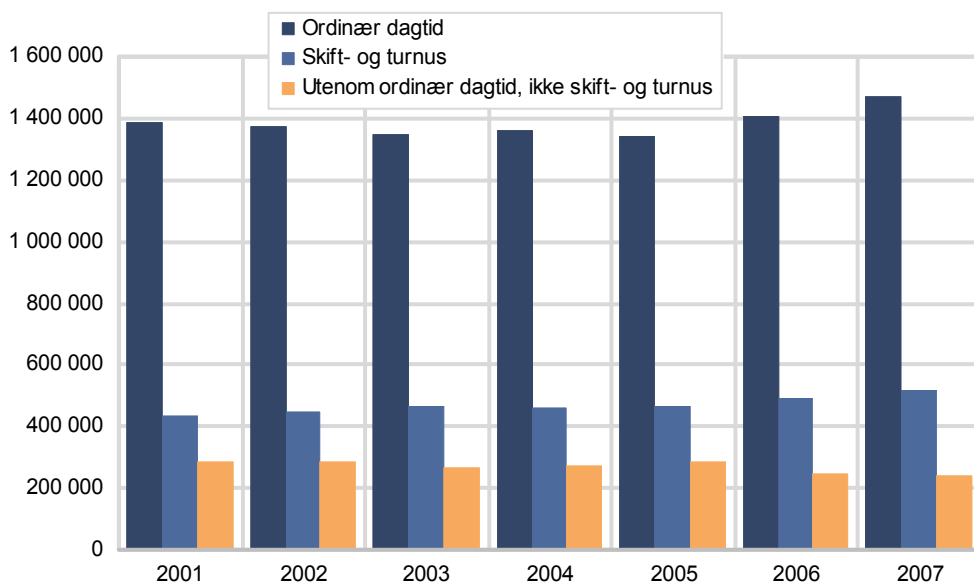
Vi vil gjennom kartleggingen i kapittel tre finne fram til hva som kjennetegner skift- og turnusarbeidere, og videreføre dette i kapittel fire.

3.1. Omfanget av skift eller turnus

Hver tredje ansatt arbeider utenom vanlig dagtid...

I 2007 arbeidet 34 prosent av alle ansatte i alderen 15-66 år utenom vanlig dagtid i sin hovedjobb i følge AKU. Totalt utgjorde dette 761 000 ansatte. Det var 21 000 flere ansatte som arbeidet utenfor vanlig dagtid i 2007 enn i 2006, men økningen (2,8 prosent) var lavere enn økningen i totalt antall ansatte i alderen 15-66 år samme periode (4 prosent). I hele perioden fra 2001 til 2007 var det en økning på 44 000 ansatte som arbeider utenom vanlig dagtid, men andelen har vært stabil på rundt 34 prosent.

Figur 3.1. Ansatte i alderen 15-66 år etter arbeidstidsordninger. 2001-2007



Kilde: AKU.

...og de fleste som ledd i en skift- og turnusordning

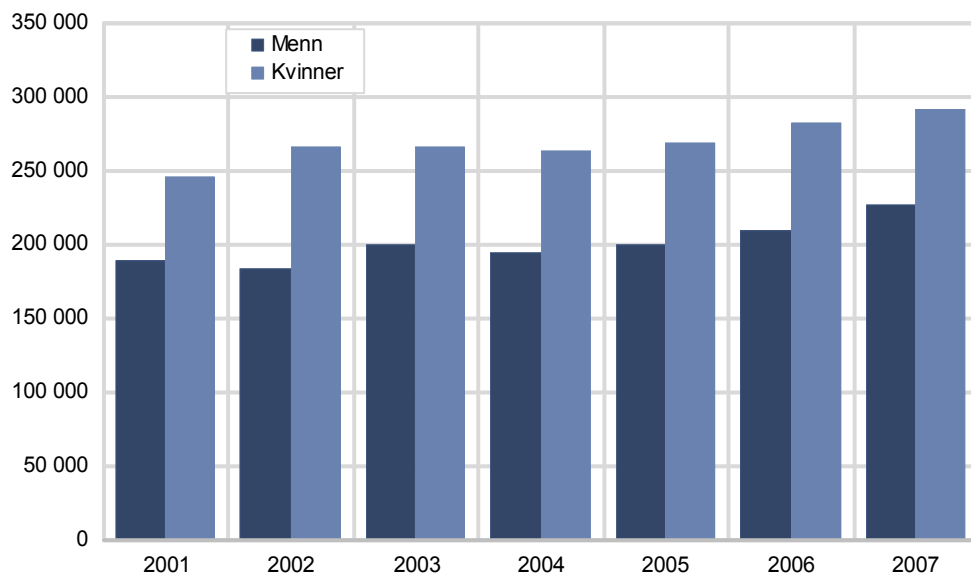
68 prosent (518 000) av de 761 000 ansatte i 2007 som arbeider utenom vanlig dagtid har skift- eller turnusarbeid. Det var 26 000 flere ansatte som hadde skift- og turnusarbeid i 2007 enn i 2006, en økning på 5,2 prosent, som er større enn økningen i totalt antall ansatte i alderen 15-66 år (4 prosent). I hele perioden (2001 til 2007) var det en økning på 83 000 (16 prosent) ansatte med skift- og turnusarbeid og en nedgang på 40 000 ansatte med arbeid utenom vanlig dagtid (ikke skift- og turnus). Hvis vi ser på alt arbeid utenom ordinær dagtid økte dette likt med totalt ansatte i perioden, nemlig 6,1 prosent. Ved omleggingen av AKU fra 2006 ble det en forskyvning fra annet arbeid utenom vanlig dagtid til skift/turnus, og endringstallene må derfor sees i sammenheng.

3.2. Skift- og turnusarbeid er vanligst blant kvinner

23 prosent av alle ansatte i alderen 15-66 år har skift- og turnusarbeid. Dette er vanligere for kvinner (27 prosent) enn for menn (20 prosent). 56 prosent (292 000)

av alle med skift- og turnusarbeid er kvinner, det vil si at det er 65 000 flere kvinner enn menn. Andelen kvinnelige skift- og turnusarbeidere i perioden 2001-2007 er uendret.

Figur 3.2. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter kjønn. 2001-2007

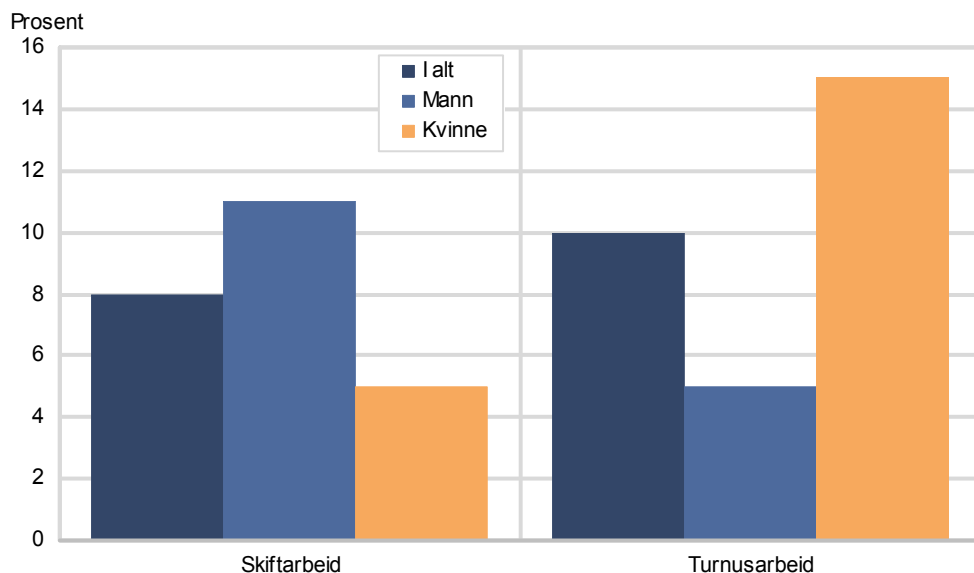


Kilde:AKU.

Flest menn jobber skift, flest kvinner jobber turnus

Som vi ser av figur 3.3 er det noen flere som jobber turnus enn skiftarbeid. 8 prosent av alle ansatte har skiftarbeid og 10 prosent har turnusarbeid. Det er store forskjeller mellom menn og kvinner og arbeidstidsordning. Flest menn jobber skift og flest kvinner jobber turnus. 15 prosent kvinner jobber turnus mot 5 prosent menn.

Figur 3.3. Ansatte med skift- eller turnusarbeid, etter kjønn. Prosent. 2006

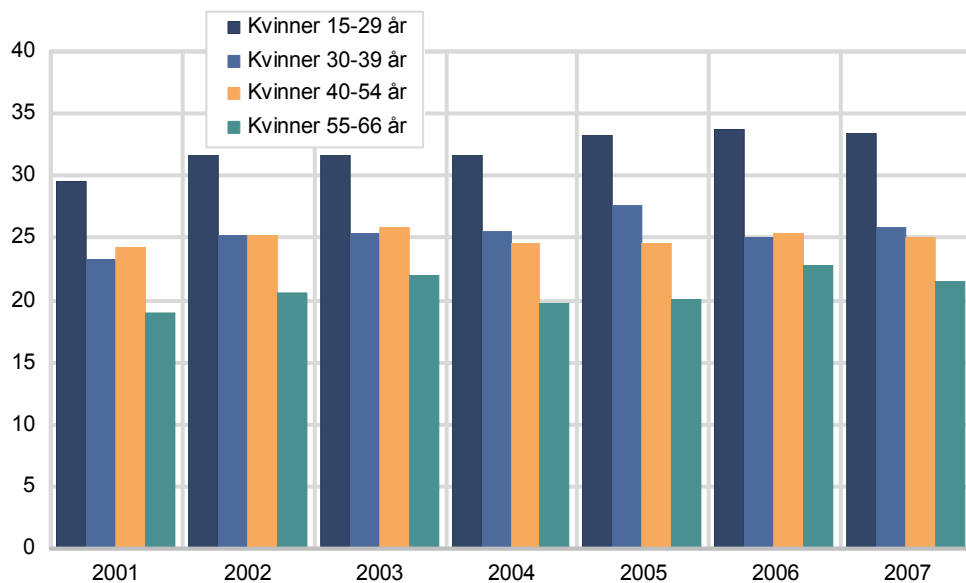


Kilde:LKU.

Vanligst blant de yngste kvinnene

Figur 3.4 og 3.5 viser både andel ansatte med skift- og turnusarbeid og utviklingen av dette i perioden 2001-2007 for henholdsvis kvinner og menn. 34 prosent av de yngste (15-29 år) kvinnene arbeider skift og turnus, mens 25 prosent av kvinnene i aldersgruppene 30-39 år og 40-54 år har en slik arbeidstidsordning. Antall yngre (15-29 år) og middelaldrende (40-54 år) kvinner som arbeider skift- og turnus er omtrent likt, og er henholdsvis 90 000 og 93 000.

Figur 3.4. Andel kvinnelige ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter alder. 2001-2007. Prosent



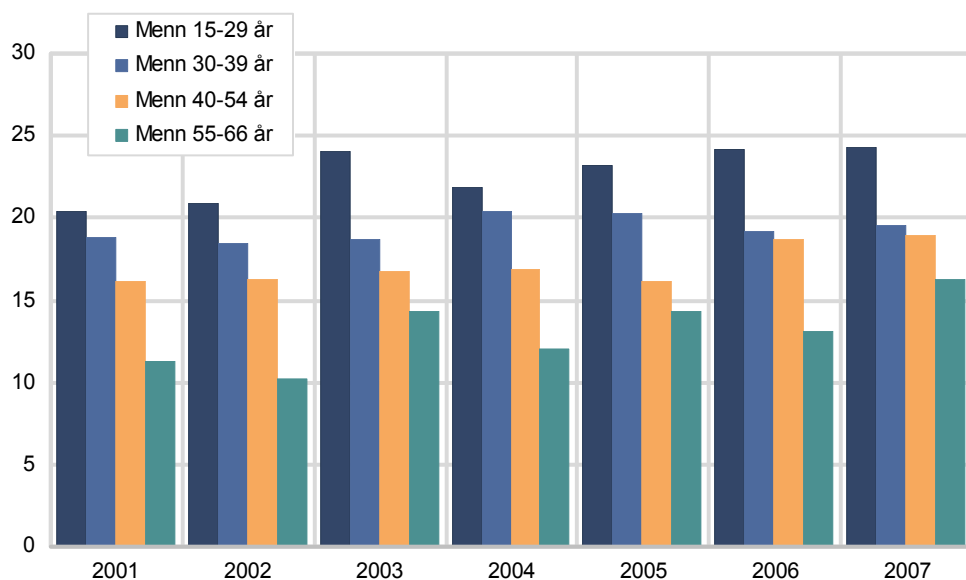
Kilde:AKU

Økt andel med skift- og turnusarbeid i alle aldersgrupper

Antall (og andeler) med skift- og turnusarbeid øker i alle aldersgrupper i perioden 2001-2007 for både kvinner og menn. For menn er veksten ganske likt fordelt mellom alle aldersgruppene (12 000), med unntak av 30-39 år, med en vekst på bare 3 000. For kvinner derimot kom den største veksten for de yngste, på 18 000, mens veksten for de i alderen 55-60 år og 30-39 år var på henholdsvis 11 000 og 9 000.

Det er omtrent like mange i alderen 15-29 år som 40-54 år med en skift- og turnusordning i 2007 (omkring 60 000). 37 prosent av den totale veksten av ansatte med skift- og turnusarbeid fra 2001 til 2007 stod de yngste for.

Figur 3.5. Andel mannlige ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter alder. 2001-2007. Prosent



Kilde:AKU.

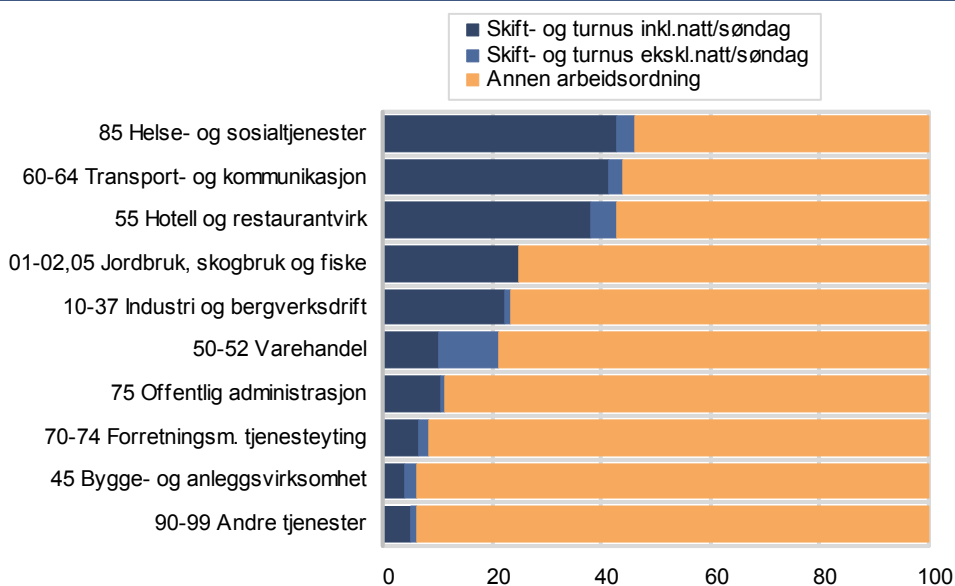
3.3. Ulike næringer med skiftarbeid eller turnusarbeid

Skift og turnus er mest vanlig i helse- og sosialtjenester...

Det er tre næringer som skiller seg ut når det gjelder andel med skift- og turnusarbeid. I disse næringene har om lag fire av ti skift- og turnusordning. Det gjelder helse- og sosialtjenester (46 prosent), transport- og kommunikasjon (44 prosent) og hotell- og restaurantvirksomhet (43 prosent).

Andre næringer der mange arbeider skift- og turnus er industri- og bergverksdrift, jordbruk, skogbruk og fiske og varehandel, der over to av ti ansatte oppgir at de har en skift- og turnusordning. Figur 3.6 viser også at halvparten av de som har en skift- og turnusordning innen varehandel har dette med nattarbeid og/eller søndagsarbeid.

Figur 3.6. Andel ansatte i alderen 15-66 år etter arbeidstidsordninger og næring. Prosent. 2007

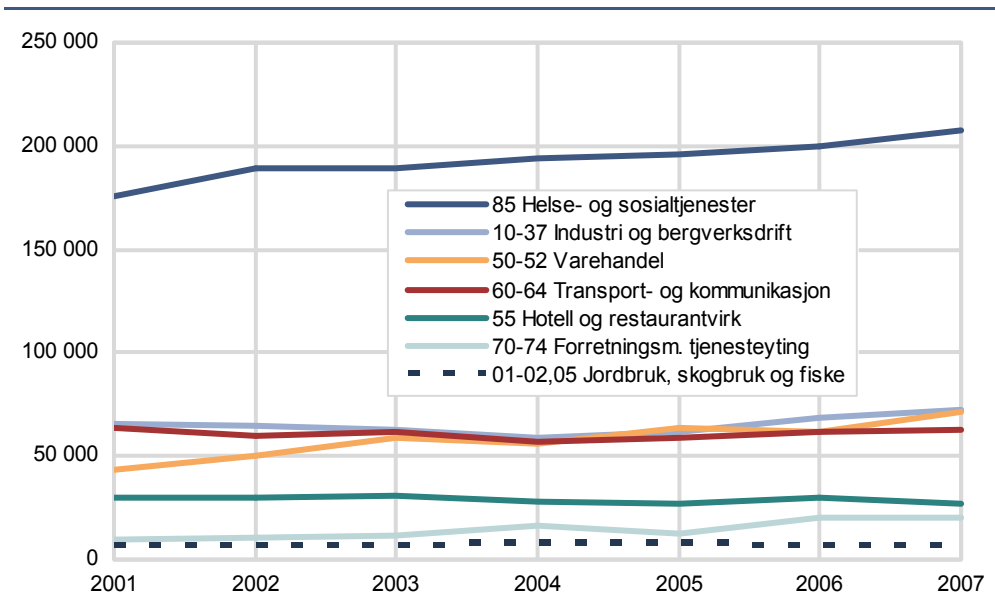


Kilde:AKU.

...Og har blitt mer vanlig i varehandel

Størst vekst i antall ansatte med en skift- og turnusordning i perioden 2001-2007 hadde man innenfor næringene helse- og sosialtjenester (32 000), varehandel (28 000) og forretningsmessig tjenesteyting (10 000). Hvor 40 prosent av økningen innen forretningsmessig tjenesteyting var innen formidling og utleie av arbeidskraft. Andel med skift- og turnusarbeid i varehandel økte fra 13,8 til 21,2 prosent, mens andelen innen helse- og sosialtjenester hadde en liten økning på 1,5 prosent. Veksten for de i varehandel var omtrent likt fordelt mellom de som har skift- og turnusordning uten natt og søndagsarbeid (12 000) og de med (15 000) fra 2001 til 2007.

Figur 3.7. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter noen næringer. 2001-2007

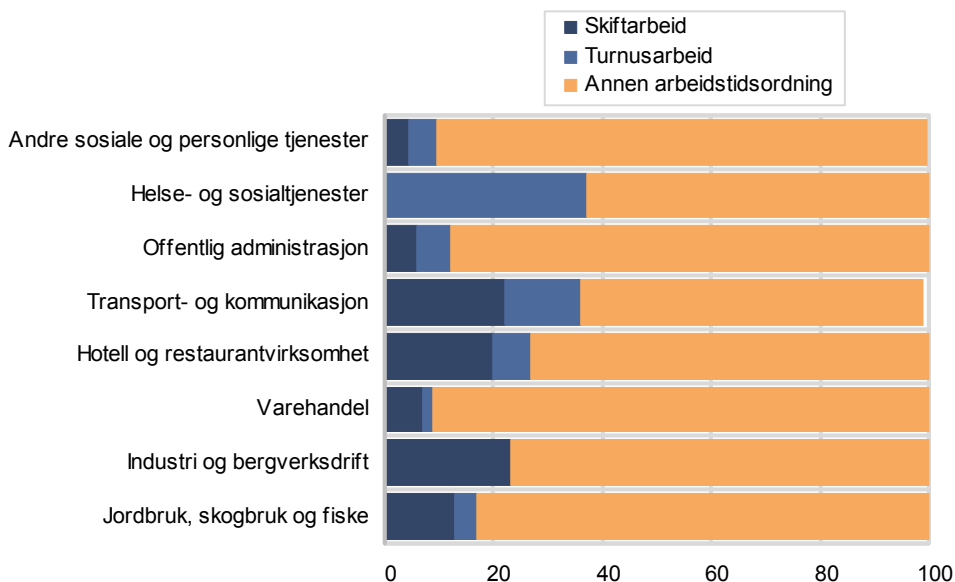


Kilde:AKU.

Ulike næringer med skiftarbeid og turnusarbeid

Hvis vi ser på skiftarbeid og turnusarbeid hver for seg, er det industri og bergverksdrift som er den næringen der flest jobber skift, med 23 prosent. Men også i næringene transport og kommunikasjon og hotell- og restaurantvirksomhet ser vi at mange har oppgitt at de har skiftarbeid, henholdsvis 22 og 20 prosent. Disse to næringene har også et innslag av turnusarbeid. Innenfor helse- og sosialtjenester jobber 37 prosent av de ansatte turnus. Figur 3.8 viser et utvalg av næringer. Figurgrunnlaget til figur 3.8 i vedlegget gir en oversikt over skift, turnus og andre arbeidstidsordninger for alle hovednæringer.

Figur 3.8. Andel ansatte med skift- eller turnusarbeid, etter hovednæring. Prosent. 2006



Kilde:LKU

Næring i detalj – variasjon innenfor hovednæringene

Av næringene som har pekt seg ut som skift og/eller turnusnæringer har vi store nok grupper til å se mer i detalj på næringene industri og bergverksdrift, hotell- og restaurant, transport og kommunikasjon og helse- og sosialtjenester. Industri og bergverksdrift er en typisk skiftnæring, helse- og sosialtjenester en typisk turnusnæring mens hotell- og restaurant og transport og kommunikasjon som nevnt har innslag av begge ordningene. Som vi ser av grunnlagstabell B9 er det innenfor

industri og bergverksdrift, utvinning av råolje og naturgass (med mer), produksjon av kjemikalier og kjemiske produkter, produksjon av metaller og metallvarer samt treforedling, grafisk produksjon og forlagsvirksomhet som er de næringene der flest ansatte jobber skift. Når vi ser så detaljert på næringer er det viktig å være klar over at noen grupper er for små til at vi kan oppgi tall. Innenfor hotell- og restaurantvirksomhet er det ansatte på hotell- og annen overnattingsvirksomhet som peker seg ut med mest skiftarbeid samt ansatte på restauranter og barer. Innenfor kantine og catering er det mindre vanlig å jobbe skift. Innenfor hovednæringen transport og kommunikasjon er det bare ansatte innenfor post og telekommunikasjoner som primært har andre arbeidstidsordninger enn skift/turnus. Innenfor landtransport, sjø- og lufttransport samt tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet er det utbredt bruk av skiftarbeid, og i mange tilfeller også turnusarbeid.

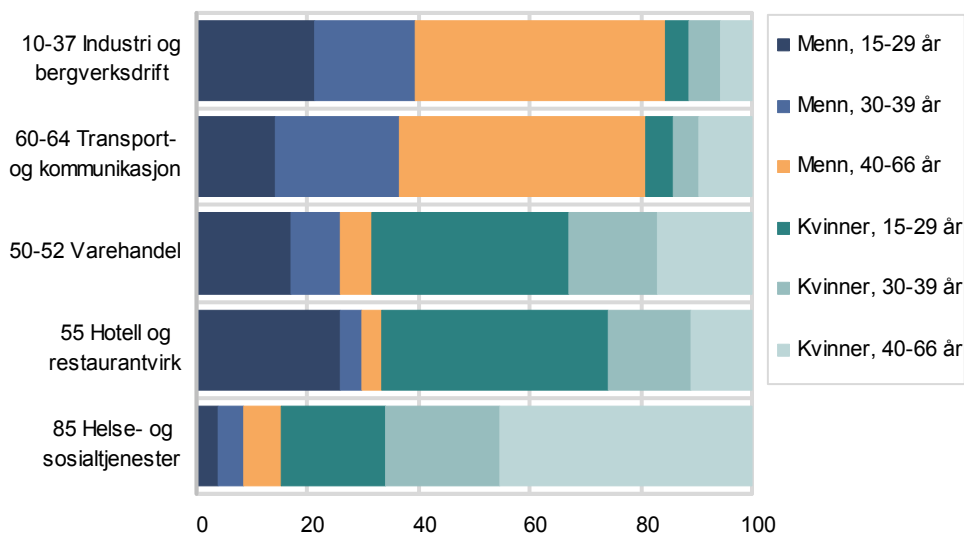
37 prosent av alle ansatte jobber turnus innen helse- og sosialtjenestene. De fleste av disse jobber i helsetjenester, der nær halvparten jobber turnus. Sykehjem er inkludert her. Innenfor sosial- og omsorgstjenesten jobber 27 prosent av de ansatte turnus (se grunnlagstabell B9).

Hvem er de som arbeider skift- og turnus i de ulike næringene

Ved hjelp av AKU og LKU har vi nå beskrevet at det er flere menn som arbeider skift, og at det er flest kvinner med turnus. Siden helse- og sosialtjenester er en typisk turnusnæring er det ikke uventet at over åtte av ti med denne ordningen i helse- og sosialtjenester er kvinner. 45 prosent av disse kvinnene er over 40 år. Tilsvarende for industri- og bergverksdrift, som er en typisk skiftnæring, er det ikke uventet at over åtte av ti ansatte innen industri- og bergverksdrift er menn.

For de to næringene med innslag av både skift og turnus; transport- og kommunikasjon og hotell- og restaurantvirksomhet er mer ulike. I transport- og kommunikasjon er det flest menn med skift eller turnus, og de er over 40 år. Men denne næringen har også størst andel av ansatte i alderen 30-39 år. I hotell- og restaurantvirksomhet er det flest kvinner med skift eller turnus (nærmere 70 prosent). Syv av ti ansatte med slik arbeidsordning i denne næringen er yngre enn 29 år.

Figur 3.9. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter næring, kjønn og alder. Prosent. 2007



Kilde:AKU.

3.4. Ulike yrker med skiftarbeid eller turnusarbeid

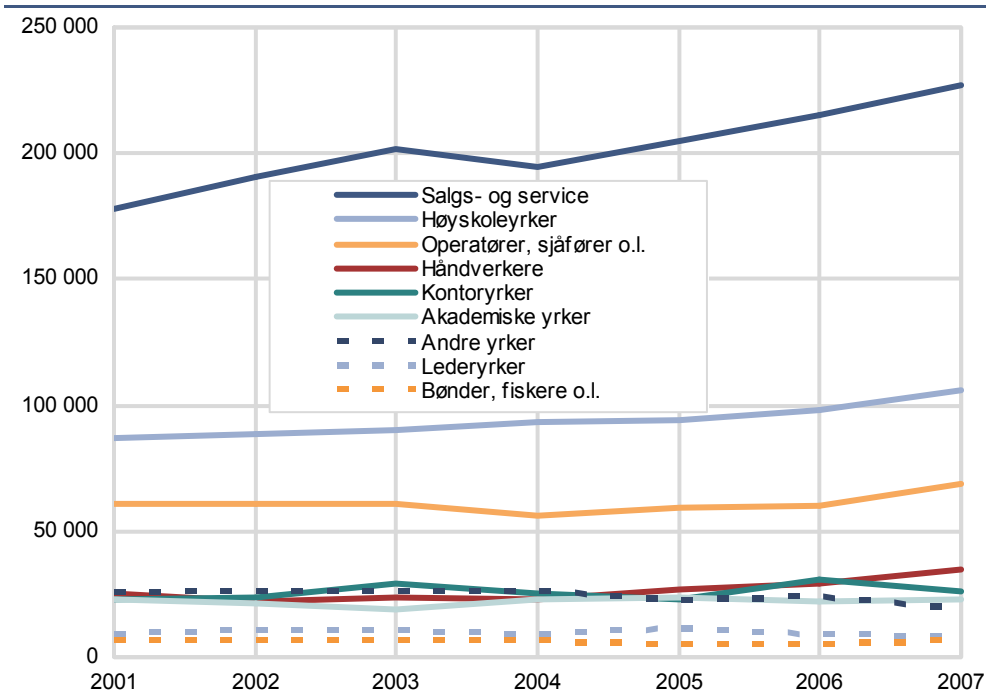
Skift- eller turnusarbeid er mest vanlig blant salgs- og serviceyrker, operatører og sjåførere

Av de ni yrkesfeltene i figur 3.10 er det to som skiller seg ut når det gjelder andel med skift- og turnusarbeid. I disse yrkesfeltene har i overkant av fire av ti skift- og turnusordning. Det gjelder operatører, sjåførere o.l. og salgs- og serviceyrker. Nesten to av ti med høyskoleyrker og kontoryrker har en skift- og turnusordning.

Størst vekst i antall ansatte med en skift- og turnusordning i perioden 2001-2007 hadde man innenfor salgs- og serviceyrker (49 000) og høyskoleyrker (19 000). Det var en liten økning i andelen med skift- og turnusordning innenfor disse yrkene på henholdsvis to og ett prosentpoeng. Økningen i salgs- og serviceyrker var likt fordelt mellom pleie- og omsorgsyrker og salgsvyrker. Nesten halvparten av økningen i høyskoleyrker stod sykepleierne for.

Det var 8 000 flere operatører, sjåførere o.l. i 2007 enn i 2001 med en skift- og turnusordning, som tilsvarer en økning i andelen på fem prosentpoeng. Denne økningen var kun blant sjåførere.

Figur 3.10. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter yrke. 2001-2007



Kilde: AKU.

Hvis vi ser nærmere på enkeltyrker, er skift- og turnusarbeid vanligst i følgende yrker:

Yrkesfelt	Yrker	Andel
Salgs- og service	Omsorgsarbeidere og hjelpepleiere	86 prosent (69 000)
Høyskoleyrker	Sykepleiere (inkl. spesialsykepleiere)	70 prosent (51 000)
Salgs- og service	Kundebehandlere ombord i transportmidler	67 prosent (4 000)
Operatører, sjåførere o.l.	Prosessoperatører mv.	67 prosent (20 000)
Akademiske yrker	Leger	64 prosent (9 000)
Høyskoleyrker	Vernepleiere	63 prosent (5 000)
Salgs- og service	Husholdnings- og restaurantpersonal	51 prosent (25 000)
Operatører, sjåførere o.l.	Transportarbeidere og operatører av mobile maskiner	44 prosent (34 000)

Flest skiftarbeidere blant operatører og sjåførere, flest i turnus innen salg, service og omsorg

Vi skal nå se på hvilke yrkesgrupper som har skift eller turnusordninger. Tabell B11 og B12 i grunntabellene viser yrker på hovedsykesnivå og mer detaljert.

En av tre som er ansatt som operatører, sjåførere o.l. jobber skift, og dette er den yrkesgruppen der flest jobber skift. Hvis vi ser nærmere på yrkesgruppen operatører, sjåførere er det blant prosessoperatører at flest jobber skift. Av disse jobber 61 prosent skift mens 35 prosent av maskinoperatørene jobber skift.

Det er flest som jobber turnus innenfor yrkesgruppen salgs- og serviceyrker, nær en av fire. Hvis vi ser på disse i detalj er det i yrker innen personlig tjenesteyting og sikkerhetsarbeid at flest jobber turnus. Det gjelder en av tre i disse yrkene. 10 prosent i høyskoleyrker svarer også at de jobber turnus. Også her er det forskjeller mellom de ulike yrkene innenfor hovedyrkesområdet høyskoleyrker. Det er primært yrker innen biologi og helsevesen som krever 1-3 års høyskoleutdanning som jobber turnus.

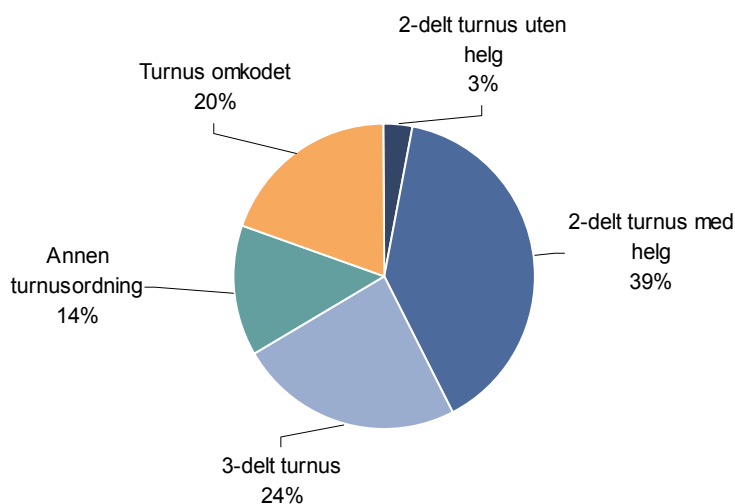
3.5. Ulike typer turnusordninger

2-delt turnus med helg mest utbredte turnusordning

Som nevnt tidligere har 10 prosent av alle ansatte en turnusordning. Turnusarbeid kan organiseres på ulike måter. Man har 2-delt turnus uten helg eller med helg og 3-delt turnus. Andre turnusordninger forekommer også. I figur 3.11 er det også en egen gruppe ”turnus omkodet” for ansatte som vi har kodet om til ansatte med turnus som arbeidstidsordning. Vi vet ikke noe om hvilken type turnusordning disse har. 40 prosent av turnusarbeiderne har 2-delt turnus med helg (89 000). Dette er altså den mest vanlige turnusordningen. Også 3-delt turnus er ganske utbredt, omtrent en av fire har denne ordningen (53 000). 14 prosent oppgir andre turnusordninger (33 000) mens så få som 3 prosent av alle ansatte har 2-delt turnus uten helg. Dette gjelder så få at vi ikke vil behandle denne gruppen noe nærmere i rapporten. Vi ser at det også er ganske mange i kategorien ”turnus omkodet”, 20 prosent.

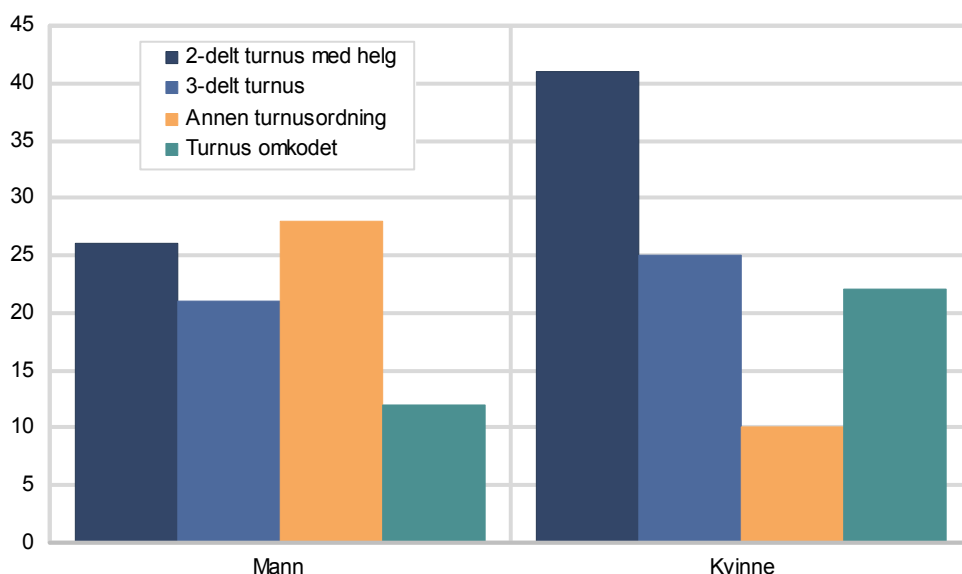
Kvinner og menn har noe forskjellig profil når vi ser på hvilken type turnus de jobber. Mens flest menn har annen turnusordning (28 prosent) er det klart flest kvinner som har 2-delt turnus med helg (41 prosent). Dette er den nest vanligste turnusformen blant menn (26 prosent). Blant kvinner er det 3-delt turnus som er nest mest vanlig. En av fire kvinner har 3-delt turnus. Det er flere kvinner enn menn som befinner seg i kategorien ”turnus omkodet”.

Figur 3.11. Ansatte med ulike former for turnusordninger. Prosent. 2006



Kilde:LKU.

Figur 3.12. Ansatte menn og kvinner med ulike former for turnusordninger. Prosent. 2006

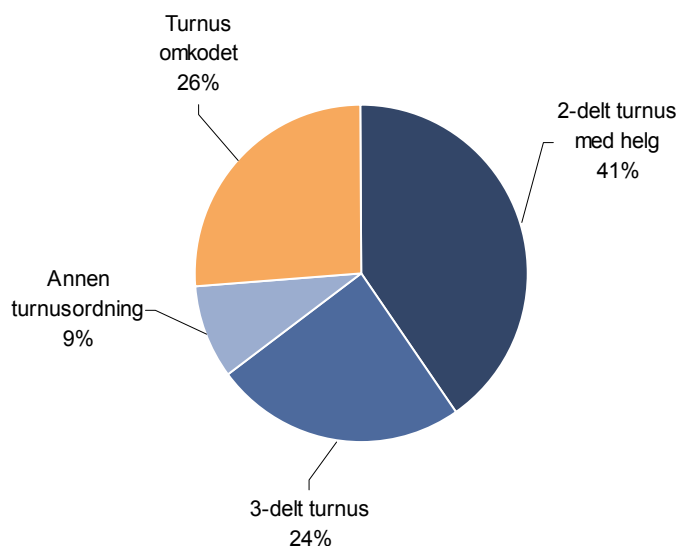


Kilde:LKU.

Ulike turnusordninger i ulike næringer og yrker

Hvis vi ser bort fra helse- og sosialsektoren er det få som oppgir at de jobber turnus, derfor vil vi her fokusere på helse- og sosialsektoren når vi ser nærmere på hvilke typer turnus som er mest utbredt. Vi ser at flest ansatte har 2-delt turnus med helg, hele fire av ti. Samtidig er det mange innenfor helse- og sosialtjenester som har 3-delt turnus, mens 9 prosent i denne næringen oppgir at de har en annen turnusordning. Vi har også en stor gruppe på 26 prosent som vi ikke kjenner turnusordningen til.

Figur 3.13. Ansatte med ulike former for turnusordninger, innenfor næringen helse og sosial. Prosent. 2006



Kilde:LKU.

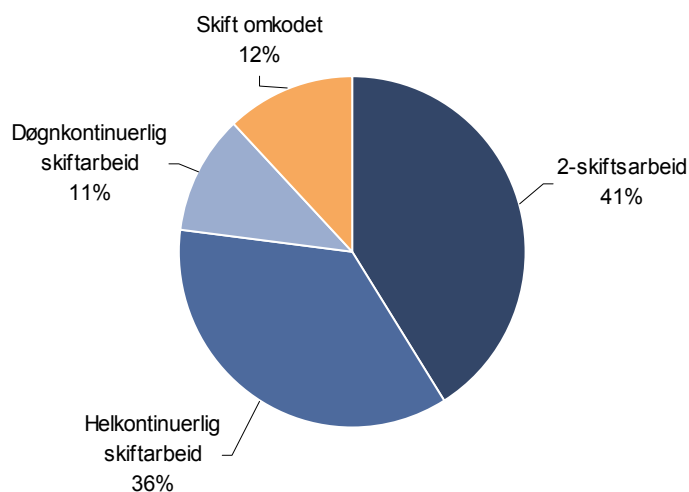
Det er to yrkesgrupper som skiller seg ut med mye turnusarbeid, der vi kan undersøke hvilken type turnusarbeid som er mest utbredt. Det er høyskoleyrker (11 prosent har turnusarbeid) og salgs-, service- og omsorgsyrker (24 prosent). I begge disse yrkesgruppene er det 2-delt turnus med helg som er mest utbredt, men det er også mange av ansatte i høyskoleyrker som oppgir at de har 3-delt turnus (se grunnlagstabell B12).

2-skiftsarbeid mest utbredt

Også for skiftarbeid har vi mer detaljerte opplysninger om type skiftarbeid (bortsett fra for de 75 ansatte der vi har korrigert opplysningene). Av de 8 prosentene som oppgir å jobbe skift, svarer 41 prosent at de har 2-skiftsarbeid (69 000). 36 prosent har helkontinuerlig skiftarbeid (60 000) mens 11 prosent har døgkontinuerlig skiftarbeid (19 000). 12 prosent havner i kategorien ”skift omkodet”. Vi har ikke detaljerte opplysninger om hvilken type skiftordning disse personene har.

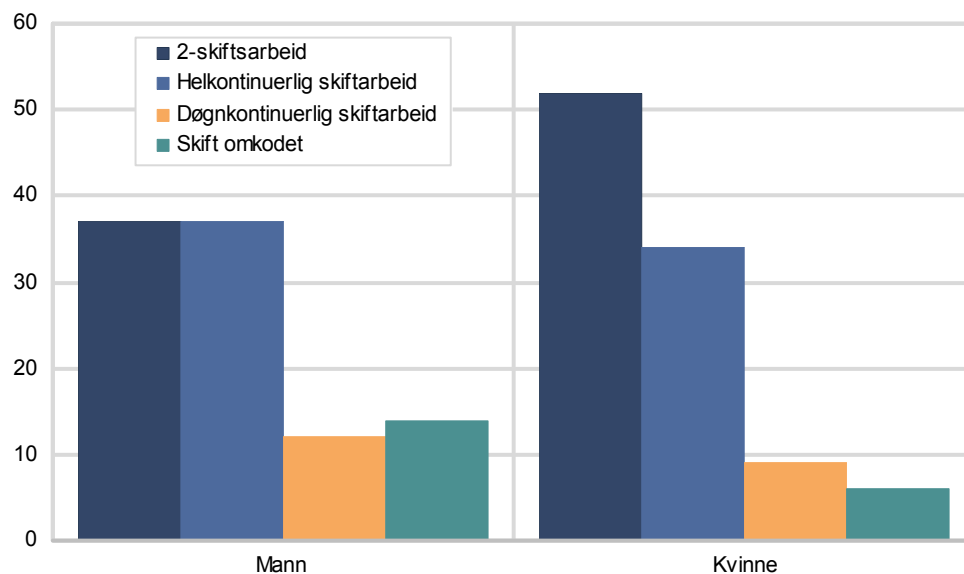
De fleste kvinner med skiftarbeid har 2-skiftsarbeid eller helkontinuerlig skiftarbeid. Over halvparten av alle kvinner som jobber skift har 2-skiftsarbeid og omtrent en av tre har helkontinuerlig skiftarbeid. Menn som jobber skift fordeler seg på 2-skiftsarbeid og helkontinuerlig skiftarbeid, med 37 prosent i begge skifttypene. 12 prosent av mannlige skiftarbeidere har døgkontinuerlig skiftarbeid og 8 prosent av kvinnene har det samme.

Figur 3.14. Ansatte med ulike former for skiftordninger. Prosent. 2006



Kilde:LKU.

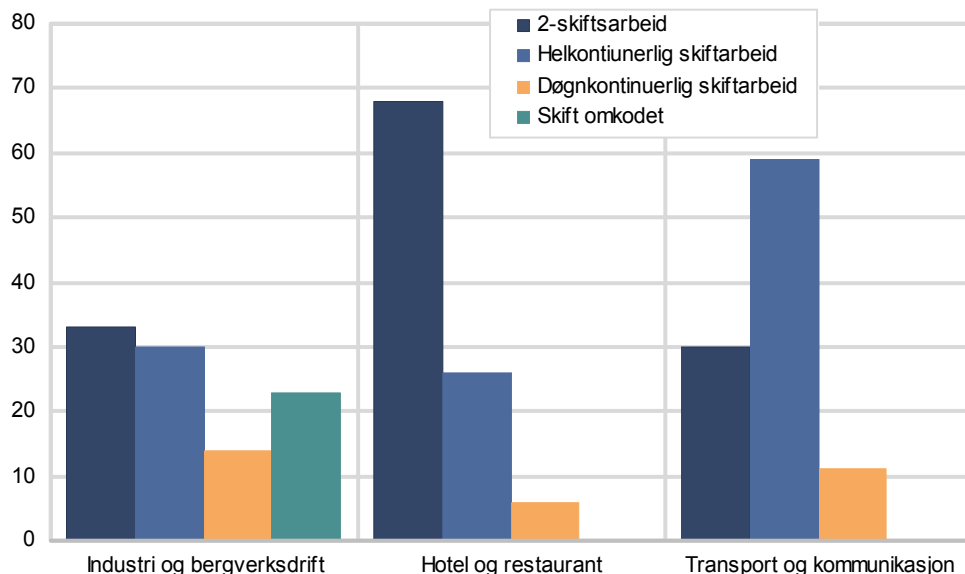
Figur 3.15. Ansatte kvinner og menn med ulike former for skiftordninger. Prosent. 2006



Kilde:LKU.

Hvis vi ser nærmere på de største skiftnæringene, ser vi av figur 3.15 at det i industrien er omtrent like mange som jobber 2-skiftarbeid som helkontinuerlig skiftarbeid. Men hele 23 prosent med skiftarbeid i industrien kjenner vi ikke typen skiftarbeid for. I næringen hotell og restaurant jobber flest 2-skiftarbeid, mens det innenfor transport og kommunikasjon er flest som jobber helkontinuerlig skift.

Figur 3.16 Ansatte med ulike former for skiftordninger, etter næring. Prosent. 2006



Kilde:LKU.

3.6. Oppsummering

- Flest menn jobber skift (11 prosent) og flest kvinner jobber turnus (15 prosent). 20 prosent av alle kvinnelige ansatte i alderen 15-66 år har skift- eller turnusarbeid (med natt- eller søndagsarbeid i kombinasjonen), 16 prosent av de mannlige ansatte har dette.
- Vanligst med turnus i helse- og sosialtjenester (37 prosent) og skift i industri og bergverksdrift (23 prosent). Transport og kommunikasjon og hotell- og restaurantvirksomhet har også mange med skiftarbeid, henholdsvis 22 og 20 prosent. Disse to næringene har også innslag av turnusarbeid.
- Flest skiftarbeidere blant operatører og sjåførere. 61 prosent prosessoperatørene arbeider skift.
- Flest turnusarbeidere innen salgs- og serviceyrker. 86 prosent av omsorgsarbeidere og hjelpepleiere arbeider i turnus, men 70 prosent av sykepleierne har en tilsvarende arbeidstidsordning.
- 2-delt turnus med helg er den mest utbredte turnusordning (40 prosent), deretter 3-delt turnus (25 prosent).
- 2-skiftsarbeid er den mest utbredte skiftordningen (41 prosent), deretter helkontinuerlig skiftarbeid.
- Større økning i antall med skift- eller turnusarbeid (5,2 prosent) siste år enn totalt antall ansatte (4 prosent).
- Uendret andel med arbeid utenom vanlig dagtid i perioden 2001-2007 (34 prosent)

4. Arbeidstid og arbeidstidsordninger

I de senere år har det vært mye fokus rundt bruken av deltid for ansatte som arbeider skift og turnus. I helse- og sosialtjenester er det en utstrakt bruk av deltidsarbeid. Er dette en ønsket tilpasning fra arbeidstakernes side eller er det redusert arbeidstid på grunn av belastningen ved turnusarbeid? Det har også blitt hevdet at bruk av deltid er nødvendig for at turnuser skal gå opp. I dette kapitlet vil vi spesielt se på fordelingen av deltid og heltid blant skift- og turnusarbeidere og deres gjennomsnittlige arbeidstid. Tatt i betraktning at utvalget skal se på sammenhengen mellom uønsket deltid og skift- eller turnusordninger vil vi også se på undersyssetting blant skift- og turnusarbeidere og hvorfor de arbeider deltid.

På bakgrunn av kartleggingen i kapittel 3 vedrørende omfanget og praktiseringen av skift og turnus velger vi i den videre analysen å fokusere på de næringene hvor slike arbeidstidsordninger er vanligst. Det vil si næringene helse- og sosialtjenester, industri (inkl. bergverk og utvinning), transport- og kommunikasjon og hotell- og restaurantvirksomhet. Industri er en typisk skiftnæring, helse- og sosialtjenester en typisk turnusnæring mens transport og kommunikasjon og hotell- og restaurantvirksomhet som nevnt har innslag av begge ordningene.

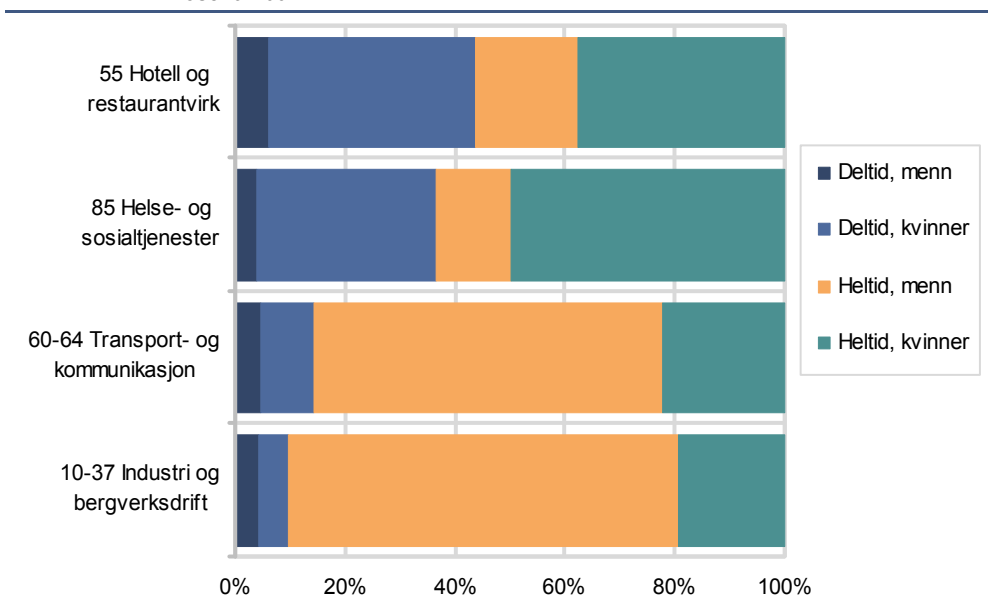
4.1. Fordelingen av deltid og heltid

De personer som svarer at de har avtalt ukentlig arbeidstid på 32-36 timer får også spørsmål om dette er en deltids- eller heltidsjobb i AKU. Arbeidstid på 37 timer og over er heltid, samt arbeidstid på 32-36 timer hvor intervjupersonen bekrefter at dette utgjør heltid i vedkommendes yrke. Deltid er dermed avtalt arbeidstid under 32 timer, samt de som har avtalt arbeidstid 32-36 timer hvor dette ikke er heltid.

For mange av de som tilbyr sin arbeidskraft vil deltid være noe de selv ønsker, mens det for en del vil være noe de har fordi de ikke fikk et heltidsarbeid. Videre vil det være noen som ønsker deltidsarbeid som ikke fikk arbeid i det hele tatt (helt arbeidsledige), og noen som ønsker deltidsarbeid har heltidsarbeid fordi de av ulike grunner ikke fikk det deltidsarbeidet de ønsker. I dette kapitlet vil vi beskrive deltidsarbeidet som faktisk er realisert i markedet, men vi omtaler også den gruppen av deltidsarbeidende som ønsker en lenger arbeidstid.

I dette avsnittet vil vi sammenligne de som arbeider vanlig dagtid (figur 4.1) og de som arbeider skift- eller turnus (figur 4.2), og om det er noen forskjell i andelen deltid innenfor disse fire næringene hvor skift- og turnus er vanligst. Figur 4.1 viser at 44 prosent arbeider deltid og har vanlig dagtid innen hotell- og restaurantvirksomhet, mens 37 prosent arbeider deltid på dagtid innen helse- og sosialtjenester. Jmført med ansatte i alt er innslaget av deltid lavt innen transport- og kommunikasjon og industri og bergverksdrift. Dette mønsteret finner vi både for kvinner og menn som arbeider deltid i disse to næringene.

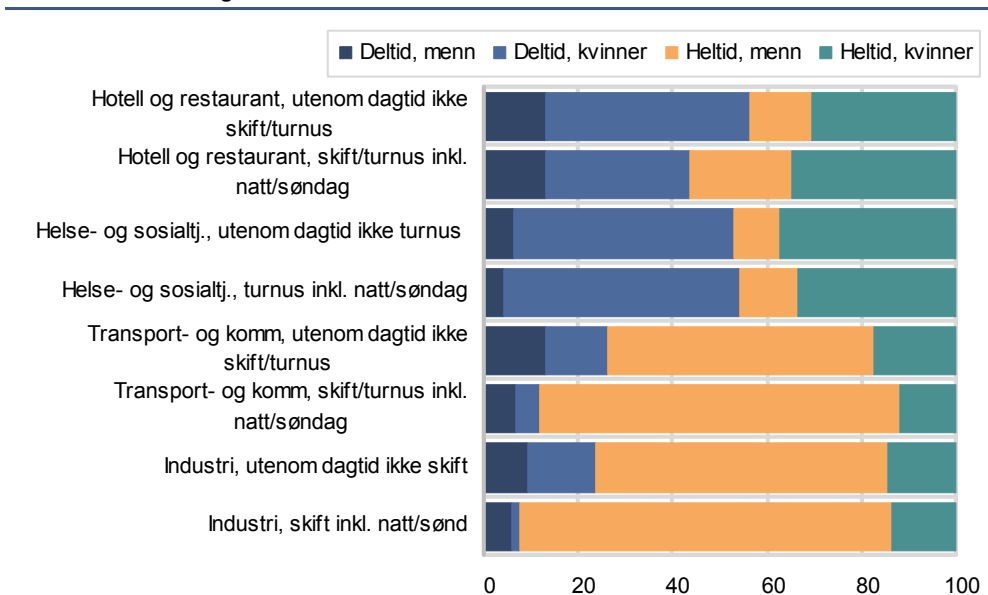
Figur 4.1. Ansatte kvinner og menn med vanlig dagtid etter deltid og heltid i noen næringer. Prosent. 2007



Kilde: AKU

Figur 4.1 og 4.2 viser at andelen med deltid i hotell- og restaurantvirksomhet er lik (44 prosent) for de som arbeider *vanlig dagtid* og *skift- eller turnus* (kun inkl. natt/søndag), mens de som har annet arbeid utenom vanlig dagtid har høyere andel deltid (57 prosent). For helse- og sosialtjenester er bildet litt annerledes. Om lag halvparten av de som har *turnus* eller annen *arbeidsordning utenom vanlig dagtid* arbeider deltid, mens 37 prosent av de som arbeider vanlig dagtid er deltidsansatt. Innslaget av deltid i industri og transport- og kommunikasjon er lavt, men i overkant av to av ti som har arbeid utenom vanlig dagtid som ikke er skift har deltid.

Figur 4.2. Ansatte kvinner og menn med skift- og turnus etter deltid og heltid i noen næringer. Prosent. 2007



Kilde:AKU.

Blant deltidsansatte er det mer vanlig enn blant ansatte generelt å ha arbeidstidsordninger som innebærer arbeid utenom bare vanlig dagtid. For deltidsansatte er det 26 prosent som har skift- eller turnusarbeid (kun inkludert de med natt/søndag) mens tilsvarende tall for alle ansatte er 19,8 prosent.

Av de 97 000 kvinnene som arbeider deltid med en turnusordning (kun inkl natt/søndag) i helse- og sosialtjenester er 54 prosent over 40 år. Tilsvarende er 59 prosent av de med deltidsjobb og vanlig dagtid over 40 år.

Det betyr at det er mer deltidsarbeid blant de som arbeider turnus i helse- og sosialtjenester enn de som arbeider vanlig dagtid. Deltidsandelen for skift- eller turnusarbeidere innen industri, transport- og kommunikasjon og hotell- og restaurantvirksomhet er lik som for de som arbeider dagtid.

4.2. Hvor mye ønsker de deltidsansatte å arbeide?

Undersysselsatte

Av de 192 000 med skift- og turnusarbeid på deltid i 2007 var det 29 000, det vil si 15 prosent, som aktivt hadde forsøkt å få lengre avtalt arbeidstid og dermed blir regnet som undersysselsatte. I relative tall var omfanget av undersysselsetting like stort for menn som for kvinner, men i absolutte tall var det naturlig nok høyere for kvinner. Av de 158 000 kvinnene på deltid med skift- og turnusarbeid var 23 000 undersysselsatte.

For næringer med mye deltid finner vi de fleste undersysselsatte, med unntak av hotell- og restaurantvirksomhet som har svært få undersysselsatte. Over halvparten av de undersysselsatte arbeider i helse- og sosialtjenester og to av ti i varehandel. Andel undersysselsatt var over gjennomsnittet innen helse- og sosialtjenester (17 prosent), mens den var under snittet for hotell- og restaurantvirksomhet (7 prosent).

Tabell 4.1. Deltidsansatte og undersysselsatte. 2007

	Deltidsansatt	Undersysselsatt
I alt	192 000	29 000
Herav:		
Varehandel	40 000	6 000
Helse- og sosialtjenester	110 800	16 000
Transport- og kommunikasjons	8 000	2 000
Industri	5 300	1 000
Hotell- og restaurantvirksomhet	11 300	1 000

Kilde: AKU.

Ønsket arbeidstid

Det kartlegges også hvor mange timer per uke de undersysselsatte ønsker som avtalt arbeidstid. I gjennomsnitt ønsket de seg 33,7 timer i uken. Det er mange som har en faktisk arbeidstid som er høyere enn avtalt arbeidstid. Det betyr at en god del får ønsket om flere timer oppfylt gjennom ekstravakter, vikartimer eller liknende. Men mange ønsker disse timene som en del av sin avtalte arbeidstid istedenfor via mer eller mindre regelmessige ekstravakter og lignende. Ønsket om lenger arbeidstid, trukket fra utført arbeidstid svarer til nesten 155 000 flere timer i 2007 for personer med skift- og turnusarbeid.

Tabell 4.2. Gjennomsnittlig arbeidstid per uke for deltidsansatte med skift- og turnusarbeid i alderen 15-66 år etter avtalt arbeidstid, utført arbeidstid og ønsket om arbeidstid. 2007

	Avtalt arbeidstid	Utført arbeidstid (eksl. midlertidig fraværende)	Ønsket arbeidstid
I alt	20,3	23,1	33,7
Menn	18,6	23,8	35,8
Kvinner	20,6	23	33,1
Varehandel	19	21,4	34
Helse- og sosialtjenester	21,1	23,9	32,8

Kilde: AKU.

Hvorfor arbeider man deltid?

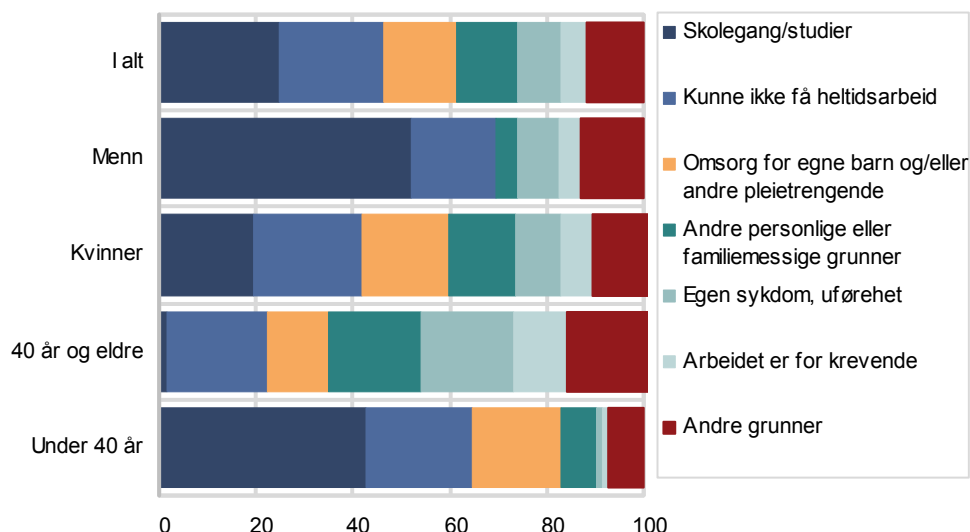
36 prosent av de med en skift- eller turnusordning har en deltidsjobb. Spørsmålet om hva som er den viktigste grunnen til at man arbeider deltid blir ikke stilt ved indirekte intervju, dvs. der hvor en annen svarer for intervjuobjektet. Antall indirekte intervju utgjør 24 prosent av de deltidsansatte, og som betyr at vi har færre svar enn totalt antall deltidsansatte. I tolkningen av disse resultatene, bør man

også være klar over at 82 prosent av dem som arbeider deltid i en skift- og turnusordning er kvinner.

Figur 4.3 viser at det er forskjellige grunner til at menn – kvinner og yngre - eldre arbeider deltid i en skift- og turnusordning. 32 prosent av kvinnene som arbeider deltid med skift- og turnus gjør dette på grunn av personlige eller familiemessige grunner og hovedårsaken er omsorg for egne barn. Det er kun 4 prosent av mennene som oppgir dette som en grunn for deltidsarbeid. Om lag to av ti oppgir at de ikke kunne få heltidsjobb og dette er likt for menn, kvinner, unge og eldre. Det er en større andel som oppgir at de ikke kunne få heltidsarbeid i dette spørsmålet enn ved undersyssetning, og årsaken til dette er at de som defineres som undersysselsatte også må aktivt ha prøvd å få lengre arbeidstid.

Over halvparten av mennene oppgir skolegang/studier som grunn for deltidsarbeid, mens 20 prosent av kvinnene oppgir dette som årsak. Skolegang/studier er også hovedårsaken til deltidsarbeid for de under 40 år. Tre av ti av de 40 år og eldre oppgir egen sykdom og at arbeidet er for krevende som årsak til deltid, mens dette var kun 15 prosent for alle deltidsansatte.

Figur 4.3. Deltidsansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter hvorfor de arbeider deltid. Prosent. 2007



Kilde: AKU

Er skift- eller turnus en ønsket arbeidstidsordning?

I en tilleggsundersøkelse vedrørende ”Ulike arbeidskontrakter og arbeidstidsordninger” i AKU 2. kvartal 2004 ble en del ansatte med spesielle arbeidstidsordninger spurt om dette er en ordning de ønsker av personlige grunner. Av dem som hadde en skift- og turnusordning sa 36 prosent at dette var en ordning de ønsket av personlige grunner. Andelen var noe høyere blant ungdom enn blant de øvrige, og dessuten noe høyere blant menn enn kvinner. I helse- og sosialtjenester var andelen som personlig ønsket skift- og turnusarbeid noe lavere enn gjennomsnittet (34 prosent), og enda lavere i varehandel (29 prosent). Nattarbeid som en ønsket ordning var det mest av i helse- og sosialtjenester (46 prosent).

4.3. Hvor mye arbeider skift- og turnusarbeiderne?

4.3.1. Gjennomsnittlig arbeidstid

Konsekvensene av den tariffbestemte arbeidstiden ser vi tydelig når vi sammenlikner arbeidstiden til skiftarbeidere, turnusarbeidere og andre. Skift- og turnusarbeidere, det gjelder både kvinner og menn, har kortere arbeidstid enn de

som har andre arbeidstidsordninger. Tabell 4.3 viser tydelig denne forskjellen. For kvinner var den gjennomsnittlige avtalte arbeidstid 3,8 timer lavere per uke for de som arbeider skift- og turnus enn de som arbeider vanlig dagtid. Tilsvarende for menn var 0,9 timer lavere.

Tabell 4.3 viser gjennomsnittlig avtalt arbeidstid fra AKU og LKU. Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid fra AKU samlet for skift- og turnus er 31,5 timer, mens gjennomsnittet fra LKU gir 33,6 timer. Det betyr at det er en signifikant forskjell mellom gjennomsnittlig avtalt arbeidstid fra AKU og LKU for denne gruppen, men som vi har diskutert i kapittel 2.3 har AKU flere ansatte som har skift- eller turnusarbeid. En årsak til høyere andel med skift- og turnus fra AKU enn LKU er at noen oppfatter at de har en slik ordning selv med for eksempel bare kveldvakter eller bare søndagsvakter. Dette fører til at AKU fanger opp flere småjobber, for eksempel ekstrahjelp eller vikarer som trekker arbeidstiden noe ned. I tillegg vil det være noe høyere antall i AKU, siden AKU er basert på et års-gjennomsnitt. Det betyr at AKU fanger opp bruken av skift- eller turnus i alle kvartaler og ikke bare i fjerde kvartal, hvor innslaget av dette er lavest, og hvor LKU har hovedtyngden av sin datainnsamling.

Tabell 4.3 viser at de næringene med stor andel deltid blant de med skift- og turnus (helse- og sosialtjenester og hotell- og restaurantvirksomhet), har gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke i underkant av 29 timer. Skift- og turnusarbeidere har høyest gjennomsnittlig avtalt arbeidstid innen transport- og kommunikasjon på 37,1 timer. De ansatte med vanlig dagtid innen denne næringen har 0,8 timer lavere avtalt arbeidstid enn skift- og turnusarbeidere.

Tabell 4.3. Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke i hovedarbeidsforholdet for ansatte i alderen 15-66 år etter arbeidstidsordning, kjønn og næring

	Vanlig dagtid	Skift- og turnus (med natt/søndag i kombinasjonen)	Annet arbeid utenom vanlig dagtid	Skift	Turnus
I alt	34,4	31,5	29,2	36,9	31,4
Menn	36,5	35,6	33,5		
Kvinner	31,9	28,1	25,5		
Industri og bergverksdrift	36,1	35,6	33,3		
Hotell- og restaurantvirksomhet	29,1	28,7	25,7		
Transport- og kommunikasjon	36,3	37,1	36,6		
Helse- og sosialtjenester	31,6	28,5	27,1		29,5

Kilde: AKU og LKU.

Gjennomsnittlig arbeidstid for skiftarbeidere i alt er 36,9 timer for avtalt arbeidstid og 38,5 timer for vanlig arbeidstid. Som vi ser av tabell 4.4 er det noe forskjell i gjennomsnittlig arbeidstid for de ulike typene skiftarbeid.

Tabell 4.4. Gjennomsnittlig avtalt og vanlig arbeidstid for ansatte med skiftarbeid i alt og ulike typer skiftarbeid. Timer. 2006

Skiftarbeid	Avtalt arbeidstid	Vanlig arbeidstid	Antall svar
2-skift	35,1	36,0	241
Helkontinuerlig	37,7	40,1	233
Døgnkontinuerlig	39,4	39,9	69
Omkodet skiftordning	39,4	42,6	41
Skiftarbeid i alt	36,9	38,5	584

Kilde: LKU.

Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid for turnusarbeidere i alt er 31,4 timer per uke. Som vi ser av tabell 4.5 er det noe forskjell i gjennomsnittlig arbeidstid for de ulike typene turnusarbeid, spesielt annen turnusordning skiller seg fra 2-delt turnus og 3-delt turnus. 2-delt turnus uten helg er her slått sammen med 2-delt turnus med helg. Forskjellene gjenspeiler i stor grad kjønnsforskjellen i gruppene.

Tabell 4.5. Gjennomsnittlig avtalt og vanlig arbeidstid for ansatte med turnusarbeid i alt og ulike typer turnusarbeid. Timer. 2006

Turnusarbeid	Avtalt arbeidstid	Vanlig arbeidstid	Antall svar
2-delt turnus	31,0	33,3	390
3-delt turnus	30,9	32,5	222
Annen turnusordning	36,8	38,6	135
Omkodet turnusordning	28,8	30,2	163
Turnusarbeid i alt	31,4	33,3	912

Kilde: LKU.

Lavere avtalt arbeidstid for turnusarbeidere i helse- og sosialtjenestene

Avtalt arbeidstid for turnusarbeidere i helse- og sosialsektoren er om lag 2 timer kortere enn for alle turnusarbeidere. Forskjellen ser ut til å være størst for annen turnusordning. Det kan ha sammenheng med at det er dobbelt så stor andel menn som kvinner som har annen turnusordning og dermed en helt annen kjønnsfordeling enn for andre turnusordninger. Grunnlagsmaterialet er imidlertid lite, og tallene er derfor usikre.

Tabell 4.6. Gjennomsnittlig avtalt og vanlig arbeidstid for ansatte i helse- og sosialtjenester. Timer. 2006

Turnusarbeid	Avtalt arbeidstid	Vanlig arbeidstid	Antall svar
2-delt turnus	28,7	30,9	282
3-delt turnus	29,9	31,5	172
Annen turnusordning	29,0	31,0	65
Omkodet turnusordning	28,8	30,2	163
Turnusarbeid i alt	29,1	30,9	683

Kilde: LKU.

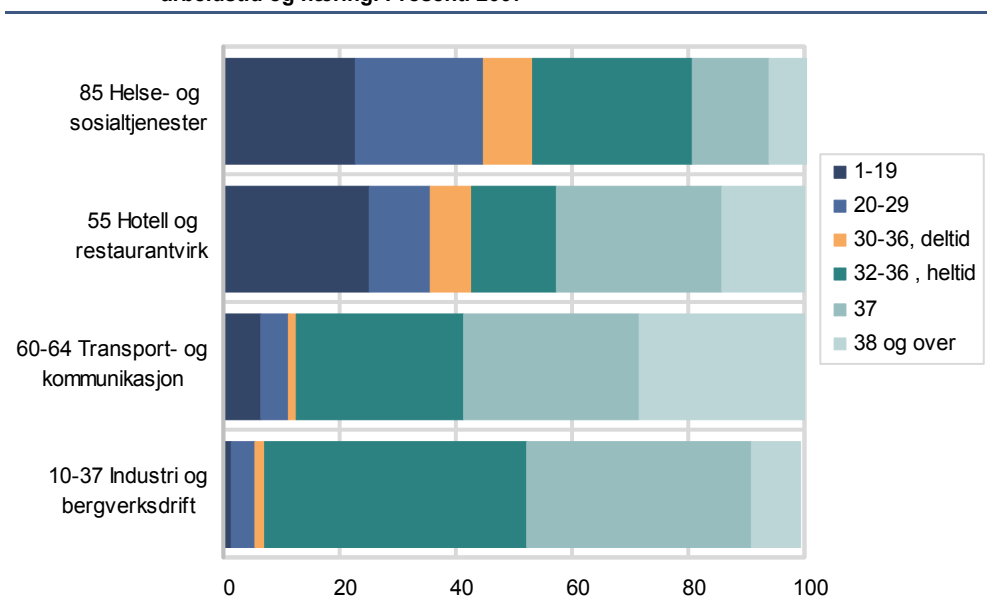
4.3.2. Arbeidstid og næring

Vi har i kapittel 4.1 og 4.3.1 sett på bruken av deltid og gjennomsnittlig arbeidstid for skift- og turnusarbeidere i forhold til ansatte med vanlig dagtid. I avsnittene 4.3.2 og 4.3.3 vil vi vise hvordan avtalt/vanlig arbeidstid fordeler seg på arbeidstidsintervaller og hvordan denne fordelingen er ved bruk av næring, kjønn og alder.

Mest lang deltid i helse- og sosialtjenester

Andelen lang deltid er høyest i helse- og sosialtjenester, mens andelen med kort deltid er høyest i hotell- og restaurantvirksomhet. Disse to næringene skiller seg også ut ved at de har i underkant en av ti som har avtalt arbeidstid på 30-36 timer, som de selv har bekreftet er deltid.

Figur 4.4. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter avtalt ukentlig arbeidstid og næring. Prosent. 2007



Kilde: AKU

Mer heltid i statlige helse- og sosialtjenester

Flesteparten av turnusarbeiderne arbeider innen offentlige helse- og sosialtjenester, først og fremst innen helse- og omsorgsarbeid. Det store flertallet av disse er kvinner. Fire av ti turnusarbeidere innen helse- og sosialtjenester i kommunene arbeider heltid, medregnet arbeidstider på 33-36 timer. Tallet for de som har annen turnusordning er noe lavere, men grunnlagsmaterialet er så lite at forskjellen ikke er signifikant. Det er imidlertid en forholdsvis liten andel, en av ti, som arbeider i minst 37 timer i uken.

Innen den drøye halvpart av kommunale turnusarbeidere i helse- og sosialtjenesten som har deltid arbeider flertallet lang deltid.

Turnusarbeidere innen statlige helse- og omsorgstjenester skiller seg klart fra turnusarbeiderne innen kommunal sektor i fordelingen etter arbeidstid. Nesten syv av ti arbeider heltid, en av fire arbeider 37 timer eller mer. Både kort- og lang deltid er mindre vanlig i statlig sektor. Igjen kan kjønnsfordelingen spille en rolle. Innen statlig sektor er det en større andel menn enn innen kommunal sektor, henholdsvis 20 og 8 prosent av turnusarbeiderne her er menn. Størrelsen på materialet tillater ikke å gå videre i analysen.

Tabell 4.7. Ansatte med ulike turnusordninger innen kommunal og statlig helse- og sosialtjeneste etter avtalt arbeidstid i hovedyrke. Prosent. 2006

	1-19 timer	20-32 timer	33-36 timer	37 timer eller mer	Uopp-gitt		Antall svar	Antall i befolkningen
Kommunal helse- og sosialtjeneste								
2-delt	24	35	28	11	1	99	213	54000
3-delt	26	30	33	10	1	100	78	21000
Annen ordning	33	32	25	6	4	100	31	8000
Omkodet turnusordning	29	26	31	10	5	101	110	29000
I alt	26	31	30	10	2	99	432	112000
Statlig helse- og sosialtjeneste								
2-delt	13	17	51	20	0	101	57	13000
3-delt	14	20	50	16	0	100	83	17000
Annen ordning	21	10	18	52	0	101	30	6000
Omkodet turnusordning	9	33	32	26	0	100	42	10000
I alt	13	20	42	24	0	99	212	46000

Kilde: LKU.

Nesten alle skiftarbeidere i industri arbeider heltid

Næringene bergverk, industri og kraft- og vannforsyning er store næringer med mange skiftarbeidere. Det er få kvinner blant skiftarbeiderne, bare en av åtte er kvinne. Dette preger også fordelingen etter arbeidstid. Over 90 prosent arbeider kort eller lang heltid, og vel halvparten har avtalt arbeidstid på minst 37 timer. Skiftarbeidere på 2- skift arbeider i overveiende grad lang heltid. Blant arbeidere på helkontinuerlig skift er det flere med kort enn lang heltid.

Tabell 4.8. Ansatte innen bergverk, industri og kraft- og vannforsyning med ulike skiftordninger etter avtalt arbeidstid. Prosent. 2006

	1-19 timer	20-31 timer	32-36 timer	37 timer eller mer	Uopp-gitt		Antall svar	Antall i befolkningen
2-skift	2	2	20	73	2	99	87	23000
Helkontinuerlig	2	6	55	33	4	100	82	21000
Døgnkontinuerlig	3	0	42	55	0	100	37	9000
Omkodet skiftarbeid	0	16	33	47	4	100	31	8000
Skiftarbeid i alt	2	5	37	54	3	100	237	61000

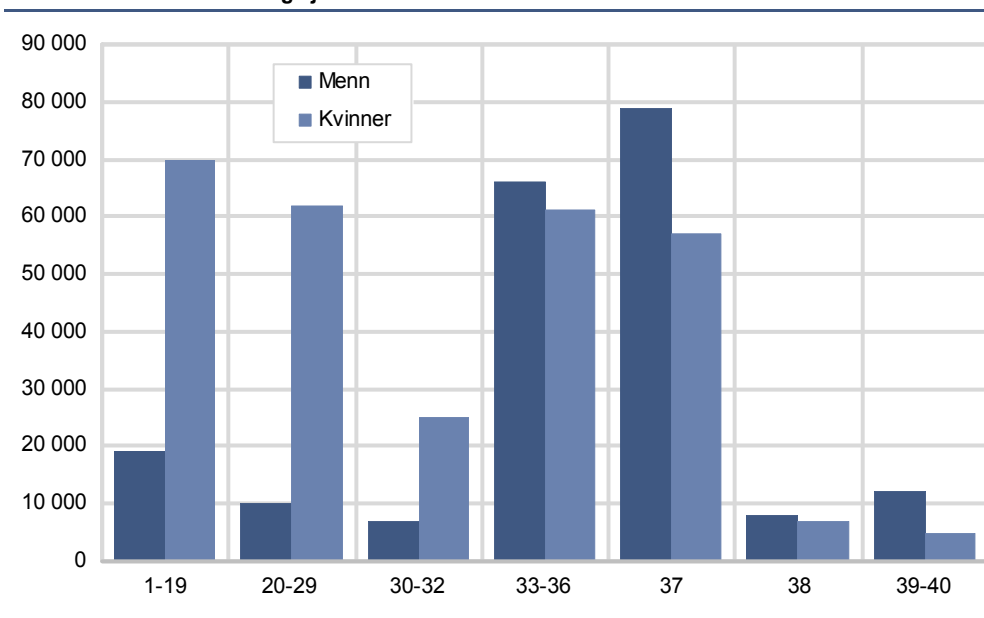
Kilde: LKU.

4.3.3. Arbeidstid etter kjønn og alder

Flest kvinnelige skift- og turnusarbeidere med kort deltid

Den mest utbredte arbeidstiden for kvinnelige ansatte med skift- og turnusarbeid er 1-19 timer (70 000). Det er omtrent like mange kvinner som har avtalt arbeidstid på 20-29 timer som 33-36 timer (overkant av 60 000). Andelen med skift- og turnusarbeid for kvinner er synkende med økende avtalt arbeidstid, med unntak av arbeidstid i intervallet 30-32 timer. Nesten fire av ti kvinner med kort deltid (1-19 timer) og lang deltid (20-29 timer) har arbeid utenom ordinær dagtid.

Figur 4.5. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter avtalt ukentlig arbeidstid og kjønn. 2007



Kilde: AKU

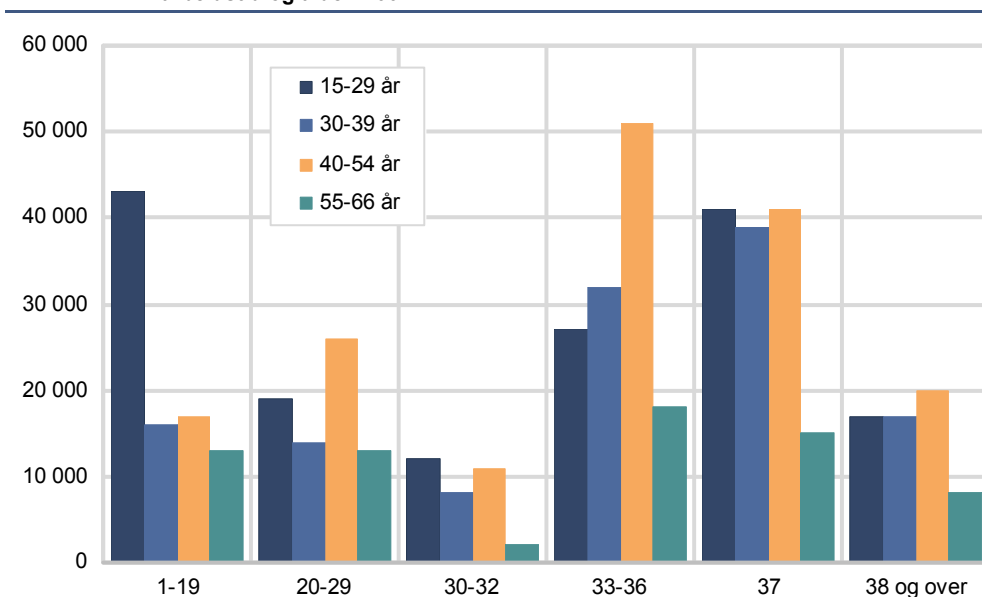
For menn forholder det seg annerledes. Andelen med skift- og turnusarbeid stiger med økende avtalt arbeidstid fra 33 timer per uke, men bare frem til 37 timer.

Flest unge skift- og turnusarbeidere med kort deltid

De unge og de eldres arbeidstid fordeler seg i langt større grad enn de midtre aldersgruppene på timeintervaller lavere enn heltid. Dette kan ha sammenheng med at de gjerne har en deltidsjobb ved siden av skolegangen eller studiene, og for de eldste, hvor tre av ti arbeider under 32 timer per uke, at de kombinerer pensjonen med noe arbeidsinntekt.

Det er omtrent like mange som arbeider skift- og turnus i alderen 15-29 år som i alderen 40-54 år (omkring 160 000). Fire av ti i alderen 15-29 år arbeider skift- og turnus og de arbeider i hovedsak kort deltid og heltid på 37 timer per uke. To av ti i alderen 40-54 år arbeider skift- og turnus, og de arbeider hovedsakelig heltid enten som 33-36 timer eller 37 timer per uke. De få i alderen 55-66 år som arbeider skift- og turnus (69 000), men som utgjør to av ti i denne aldersgruppen, fordeler seg jevnt utover arbeidstidsintervallene, med unntak av 30-32 timer per uke.

Figur 4.6. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter avtalt ukentlig arbeidstid og alder. 2007



Kilde: AKU.

Noe mer deltid blant unge skiftarbeidere

I vedleggstabell B15 ser vi at det først og fremst er blant unge mannlige skiftarbeidere at det er en betydelig andel på deltid. En av fire unge skiftarbeidere har kort eller lang deltid. Det er imidlertid forholdsvis få unge skiftarbeidere. Blant kvinnelige skiftarbeidere er det litt færre som arbeider heltid blant unge og om lag like stor andel som arbeider heltid i de andre aldersgrupper, det gjelder om lag 65 prosent. Det er også noe mer vanlig blant de unge å arbeide kort deltid.

Nesten halvparten med helkontinuerlig skiftarbeid arbeider mer enn 36 timer i uken

Blant skiftarbeidere er det en stor overvekt av menn (72 prosent). I dette avsnittet vil vi først kommentere kvinnelige og mannlige skiftarbeidere under ett, men deretter se på kvinner og menn hver for seg. Vel 70 prosent av 2-skiftarbeiderne har heltid, mens 80-90 prosent av de med døgkontinuerlig eller helkontinuerlig skiftarbeid arbeider heltid (arbeidstid over 32 timer). For alle skiftordninger har vel halvparten minst 37 timers arbeidsuke. Dette til tross for at arbeidsmiljøloven sier at avtalt arbeidstid for helkontinuerlige skiftarbeidere ikke kan være mer enn 36 timer.

Det er mest deltid blant de som arbeider 2-skift, en av ti arbeider kort deltid. Færrest på kort deltid er det blant skiftarbeidere som arbeider døgkontinuerlig. Det har sammenheng med at det er en betydelig overvekt av menn blant de med døgkontinuerlig skiftarbeid, kjønnsfordelingen er mer jevn blant de øvrige skiftarbeidere. Igjen er det en viss overvekt av kvinnelige skiftarbeidere med lang deltid, mens det blant de få mannlige skiftarbeidere som arbeider deltid er omtrent like mange med kort og lang deltid.

Det er imidlertid også her stor forskjell på menn og kvinner som arbeider skift. Mens om lag ni av ti mannlige 2-skiftarbeidere og døg- og helkontinuerlige skiftarbeidere arbeider heltid, gjelder dette for 53 prosent av kvinnelige 2-skiftarbeidere og 71 prosent av kvinner som har helkontinuerlig skiftarbeid. Forskjellen i andel på heltid blant mannlige og kvinnelige skiftarbeidere skyldes i omtrent like stor grad forskjeller i kort og lang heltid.

Tabell 4.9. Ansatte med ulike skiftordninger etter avtalt arbeidstid. Prosent. 2006

	1-19 timer	20-31 timer	32-36 timer	37 timer eller mer	Uopp-gitt		Antall svar	Antall i befolkningen
2-skift	9	14	16	58	3	100	251	68000
Helkontinuerlig	6	8	36	47	3	100	240	60000
Døgnkontinuerlig	1	6	30	59	4	100	72	19000
Omkodet skiftarbeid	0	12	31	55	3	100	42	11000
Skiftarbeid i alt	6	11	26	54	3	100	605	158000
Menn								
2-skift	4	6	21	66	3	100	162	44000
Helkontinuerlig	4	6	42	46	2	100	177	44000
Døgnkontinuerlig	0	3	34	58	6	101	56	15000
Omkodet skiftarbeid	0	13	34	51	3	101	38	10000
Skift i alt	3	6	32	56	3	100	433	112000
Kvinner								
2-skift	18	28	9	44	2	101	89	25000
Helkontinuerlig	10	15	20	51	3	100	63	16000
Døgnkontinuerlig	:	:	:	:	:	:	16	4000
Omkodet skiftarbeid	:	:	:	:	:	:	4	1000
Skift i alt	14	22	13	49	2	100	172	46000

Kilde: LKU.

Gitt kjønn har skift- og turnusarbeidere omtrent samme arbeidstid

Regner en arbeidstider på 33-36 timer som heltid er det liten forskjell på andelen som arbeider heltid i de ulike gruppene av turnusarbeidere. Størst er andelen blant turnusarbeidere med annen ordning, her har 64 prosent heltid. I denne gruppen er det et flertall av menn. I gruppene med 2- eller 3-delt turnus arbeider om lag 60 prosent heltid.

Tabell 4.10. Ansatte med ulike turnusordninger etter avtalt arbeidstid. Prosent. 2006

	1-19 timer	20-32 timer	33-36 timer	37 timer eller mer	Uopp-gitt		Antall svar	Antall i befolkningen
I alt								
2-delt uten helg	:	:	:	:	:	0	23	6000
2-delt med helg	18	26	33	23	1	101	373	94000
3-delt	18	21	39	21	0	99	223	54000
Annen ordning	16	15	17	47	5	100	142	35000
Omkodet turnusordning	23	25	31	16	4	99	170	44000
Turnusarbeid i alt	18	23	31	25	2	99	931	233000
Menn								
2-delt uten helg	:	:	:	:	:		9	2000
2-delt med helg	7	6	41	46	0	100	96	25000
3-delt	10	11	43	36	0	100	54	13000
Annen ordning	8	6	18	61	6	99	74	18000
Omkodet turnusordning	14	4	46	27	8	99	26	7000
I alt	9	7	35	47	2	100	259	65000
Kvinner								
2-delt uten helg	:	:	:	:	:		14	3000
2-delt med helg	22	32	30	15	1	100	277	70000
3-delt	21	24	38	16	1	100	169	41000
Annen ordning	25	25	16	32	3	101	68	17000
Omkodet turnusordning	24	29	28	14	4	99	144	37000
I alt	22	29	30	17	2	100	672	168000

Kilde: LKU.

Det er betydelig forskjell i andelen med kort og lang heltid mellom skift- og turnusarbeidere. Det meste av forskjellen skyldes imidlertid ulik kjønnsfordeling. Blant mannlige skift- og turnusarbeidere er det henholdsvis 88 og 82 prosent som

har avtalt arbeidstid på heltid (kort eller lang). Blant kvinner er det litt større forskjell, 62 prosent av kvinnelige skiftarbeidere har heltid, sammenlignet med 47 prosent av kvinnelige turnusarbeidere.

4.3.4. Arbeidstid på 33-36 timer per uke

Vi velger å se nærmere på gruppen som arbeider 33.0-36.9 timer og om dette er deltids- eller heltidsarbeid, fordi det er i dette intervallet skiftarbeid eller turnusarbeid er definert som heltidsarbeid i følge tariffavtalene.

Det er kun 25 prosent av de med skift- og turnusarbeid som har en avtalt arbeidstid på 33-36 timer. Men de fleste (96 prosent) av disse har en heltidsjobb, mens 74 prosent av de med ordinær dagtid sier at dette er en heltidsjobb. Årsaken til denne forskjellen er at den tariffbestemte arbeidstiden for skift eller turnus ligger mellom 33,6 timer og 36,5 timer og dette er heltidsstillinger. 29 prosent av mannlige skift- og turnusarbeidere har avtalt arbeidstid i dette intervallet. Bare 21 prosent av kvinnene er i samme kategori. Selv om det er omtrent like mange kvinner og menn med skift- og turnus med arbeidstid på 33-36 timer, har mennene oftere (98 prosent) dette som en heltidsstilling enn kvinner (95 prosent).

I analysen av tabellene 4.11 og 4.12 er det viktig å være klar over at det er kun 25 prosent av alle med skift- eller turnusarbeid som har avtalt arbeidstid på 33-36 timer. Tabell 4.11 viser at mennene som har skift- eller turnusarbeid og med avtalt arbeidstid i intervallet 33-36 timer har lavere avtalt arbeidstid enn kvinnene. 24,6 prosent av mennene har avtalt arbeidstid på 33-34 timer, mens 5,1 prosent av kvinnene har denne arbeidstiden. 67,2 prosent av kvinnene med avtalt arbeidstid i intervallet 33-36 timer har 35,5 timer per uke, mens 41,5 av mennene har dette.

Tabell 4.11. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid med avtalt arbeidstid på 33-36 timer etter arbeidstid og kjønn. Antall og prosent. 2007

Avtalt arbeidstid	I alt	Menn	Kvinner
33-36 timer, i alt	128 000	66 000	61 000
33-36 timer, heltid	123 000	65 000	58 000
33-36 timer, heltid	100	100	100
33 timer	6,5	9,2	1,7
33.5 timer	6,5	9,2	1,7
33.6 timer	1,6	3,1	1,7
33.6-34 timer	1,6	3,1	0
34 timer	4,9	7,7	1,7
35 timer	11,4	10,8	12,1
35.5 timer	53,7	41,5	67,2
35.6-36 timer	2,4	1,5	3,4
36 timer	8,1	9,2	6,9
36.5 timer	3,3	3,1	1,7
36.6-36.9 timer	0,8	1,5	0

Kilde: AKU.

Tabell 4.12 nedenfor viser at de ansatte i industri- og bergverksdrift som har skift- eller turnusarbeid og med avtalt arbeidstid innenfor intervallet 33-36 timer har en lavere avtalt arbeidstid enn i helse- og sosialtjenester. 40,1 prosent av industriarbeiderne og 1,8 prosent av ansatte i helse- og sosialtjeneste har avtalt arbeidstid på 33-34 timer per uke. 3 000 av de totalt 5 000 ansatte med deltidsstilling og en arbeidstid på 33-36 timer per uke var kvinner i helse- og sosialnæringen med skift- og turnusarbeid.

Tabell 4.12. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid med avtalt arbeidstid på 33-36 timer etter arbeidstid og næring. Antall og prosent. 2007

Avtalt arbeidstid	Industri- og bergverksdrift	Transport- og kommunikasjon	Helse- og sosialtjenester
33-36 timer, i alt	30 000	18 000	58 000
33-36 timer, heltid	30 000	18 000	55 000
33-36 timer, heltid	100	100	100
33 timer	16,7	5,6	0
33.5 timer	16,7	5,6	1,8
33.6-34 timer	6,7	5,6	0
34 timer	13,3	5,6	0
35 timer	6,7	16,7	9,1
35.5 timer	20,0	50,0	78,2
36 timer	10,0	5,6	5,5
36.5 timer	6,7	5,6	1,8
Annet på 35 og 36 timer	3,3	5,6	3,6

Kilde: AKU.

Menn med arbeidstid i intervallet 33-36 timer har kortere avtalt arbeidstid enn kvinner med avtalt arbeidstid i dette intervallet. Men siden den mest utbredte arbeidstiden for kvinner med skift- og turnus er under 19 timer per uke, og for menn er over 37 timer per uke, og det er kun 25 prosent med arbeidstid i intervallet 33-36 timer har mannlige skift- og turnusarbeidere i gjennomsnitt høyere avtalt arbeidstid (35,6 timer) enn kvinnelige (28,1 timer)

4.4. Oppsummering

- Mer vanlig for deltidsansatte med skift- og turnusarbeid enn for heltidsansatte
- Ingen forskjell i deltidsandelen for de som arbeider vanlig dagtid og skift- eller turnus i hotell- og restaurantvirksomhet (44 prosent).
- Mer vanlig med deltid blant de som arbeider turnus (50 prosent) enn vanlig dagtid (37 prosent) i helse- og sosialtjenester.
- 15 prosent av de med skift- eller turnusarbeid er undersysselsatt. Over halvparten i helse- og sosialtjenester. I gjennomsnitt ønsket de seg 33,7 timer per uke.
- Gjennomsnittlig arbeidstid for kvinner med skift- eller turnusarbeid er 28,1 timer og tilsvarende for menn er 35,6 timer per uke.
- Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid for skiftarbeidere er 36,9 timer og for turnusarbeidere 31,4 timer per uke.
- Den mest utbredte arbeidstiden for kvinner med skift- eller turnusarbeid er kort deltid (1-19 timer), deretter lang deltid (20-29 timer) og kort heltid (33-36 timer)
- Den mest utbredte arbeidstiden for menn med skift- eller turnusarbeid er heltid og kort heltid.
- Forskjellen i arbeidstid mellom skiftarbeidere og turnusarbeidere skyldes langt på vei at det er forskjellig kjønnsfordeling i de to gruppene. Også blant mannlige turnusarbeidere arbeider 80 – 90 prosent heltid, mens det for kvinnelige turnusarbeidere gjelder i underkant av 50 prosent. Blant mannlige turnusarbeidere og særlig blant kvinnelige er det imidlertid litt færre enn blant skiftarbeidere som arbeider i minst 37 timer. Se grunnlagstabell 13
- Flere kvinner med turnus enn skift arbeider lang deltid og kort heltid, mens flere kvinner med skift arbeider lang heltid. For menn er det litt vanligere med deltid for turnus- enn for skiftarbeidere. Se grunnlagstabell 13.
- 18 prosent med turnus arbeider kort deltid. I underkant av en av fire med 2- og 3-delt turnus arbeider lang deltid.

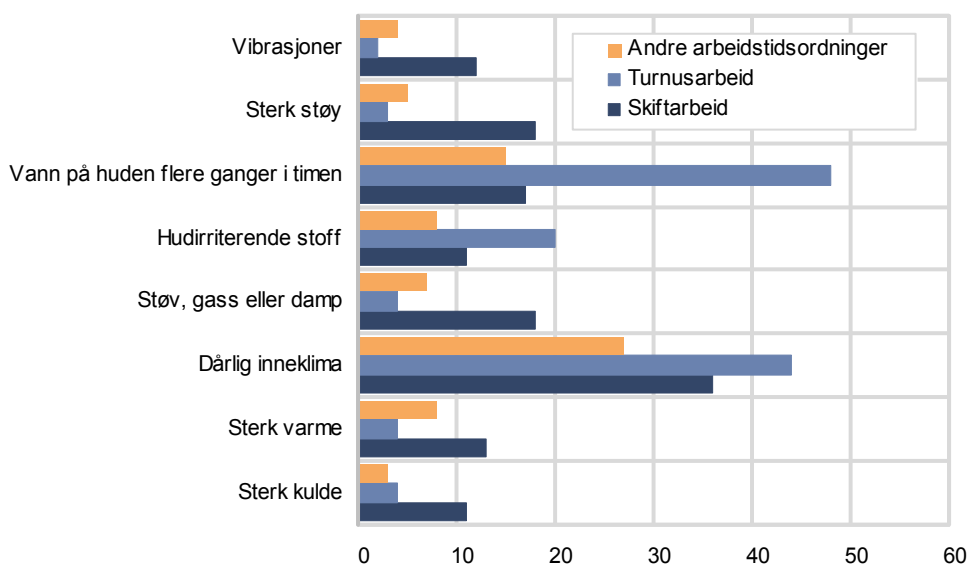
5. Arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger

Hvordan varierer arbeidsmiljøet med hvilken arbeidstidsordning man har? LKU 2006 dekker ulike arbeidsmiljøforhold som fysisk arbeidsmiljø, ergonomiske forhold ved arbeidsmiljøet, tilknytning til arbeidsplassen og utviklingsmuligheter samt psykososialt arbeidsmiljø. I dette kapitlet vil vi forsøke å belyse hvilke forskjeller i arbeidsmiljøforhold vi ser når vi sammenlikner skiftarbeidere og turnusarbeidere. Andre arbeidstidsordninger, der dagarbeid er den viktigste kategorien, brukes som referansekategori. Det er klart at mange andre faktorer spiller inn og er viktige når man skal forklare forskjeller i arbeidsmiljø, blant annet yrke og næring. I og med at vi vet at det er flest kvinner i gruppen av ansatte som jobber turnus, er også kjønn viktig. I tillegg til en enkel sammenlikning av skiftarbeider og turnusarbeidere med andre ansatte, har vi derfor også tabeller brutt ned på kjønn. Og vi har valgt ut næringene industri og helse og sosial for å se nærmere på variasjoner i arbeidstidsordninger innenfor disse næringene.

5.1. Tøffest fysisk arbeidsmiljø for skiftarbeidere

Dårlig inneklima er et problem for alle ansatte, hele tre av ti oppgir at de mesteparten av arbeidstiden er utsatt for dårlig inneklima. Men enda flere skift- og turnusarbeidere er utsatt for dårlig inneklima, og da i aller størst grad de som jobber turnus der hele 44 prosent svarer dette. Ellers er det tydelig at skiftarbeidere kjennetegnes ved utsatthet for noen typer problemer, som vibrasjoner, sterk støy, sterk varme og kulde, mens de som jobber turnus i større grad enn andre ansatte er utsatt for hudirriterende stoffer og vann på huden flere ganger i timen. Dette er nok eksempler på yrkes- og næringsspesifikke arbeidsmiljøutslag mer enn forhold knyttet til arbeidstidsordningene. Det er klare kjønnsforskjeller blant både skiftarbeiderne og turnusarbeiderne. Kvinnelige skiftarbeidere oppgir i mindre grad enn sine mannlige kolleger å være utsatt for støy, gass eller damp, sterk støy og vibrasjoner og mannlige turnusarbeidere i mindre grad enn kvinner utsatthet for hudirriterende stoff og vann på huden flere ganger i timen (se grunnlagstabell B16). Dette kan skyldes at kvinner og menn med skift- og turnusarbeid kan ha ulike arbeidsoppgaver og dermed er utsatt for ulike arbeidsmiljøproblemer.

Figur 5.1. Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, for skiftarbeidere, turnusarbeidere og andre (prosent). Ansatte. 2006



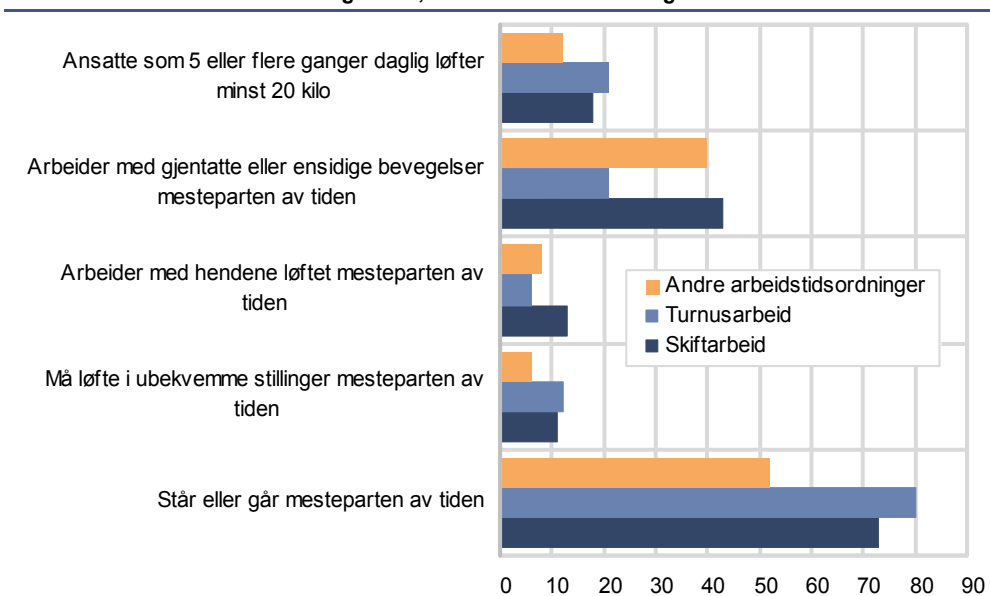
Kilde:LKU

Mange tunge løft

Ansatte med skift- og turnusarbeid har også på andre arbeidsmiljøområder felles utfordringer og arbeidsmåter. Mens omtrent halvparten av de som ikke jobber skift- eller turnus står eller går mesteparten av arbeidstiden, gjør åtte av ti turnusarbeidere

og mer enn sju av ti skiftarbeidere dette mesteparten av arbeidstiden. Det er også noe mer utbredt å måtte løfte i ubekvemme stillinger blant skift- og turnusarbeidere enn blant andre ansatte. Også når det gjelder tunge løft har ansatte med skift- og turnus det tøffere enn andre. Omtrent to av ti med skift- eller turnusarbeid løfter minst 20 kg 5 ganger eller oftere daglig. Viktige skift- og turnusnæringer som industri og helse- og sosialsektoren er næringer som er preget av arbeid der man er i bevegelse og der tunge løft er vanlig. Dette ser vi når vi sammenlikner skiftarbeid og turnusarbeid med andre arbeidstidsordninger. Også her ser vi noen kjønnsforskjeller innenfor skift og turnusarbeid, blant annet oppgir både flere kvinner i skiftarbeid og kvinner i turnusarbeid enn deres mannlige kolleger at de står eller går mye i jobben. Motsatt er det flere av mennene som løfter tungt (grunnlagstabell B16).

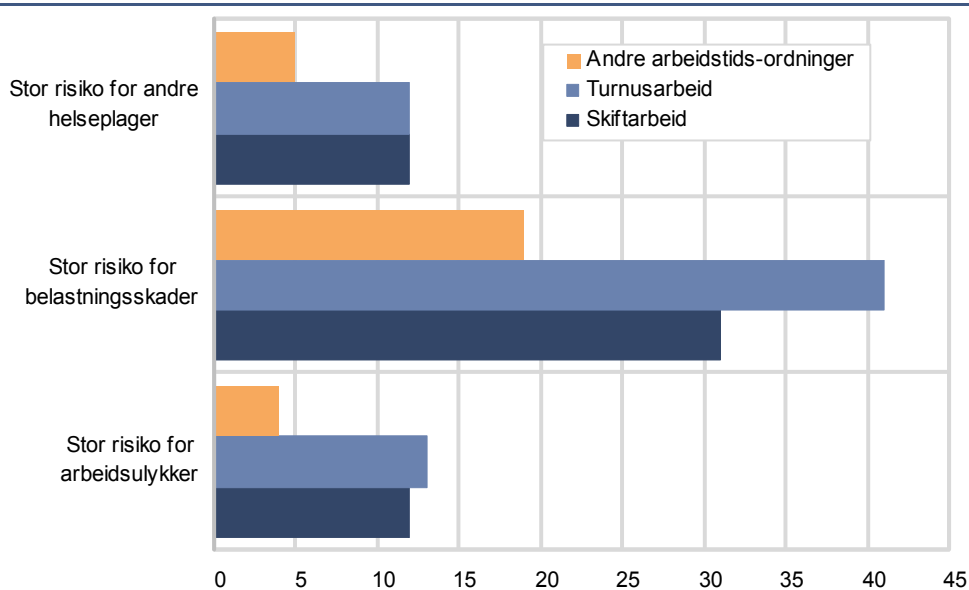
Figur 5.2. Indikatorer på ergonomiske arbeidsmiljøforhold for skiftarbeidere, turnusarbeidere og andre, etter arbeidstidsordning. Prosent. 2006



Kilde:LKU.

Et annet fellestrekk for skift- og turnusarbeidere er at de vurderer arbeidsmiljøet sitt som dårligere enn andre ansatte gjør. Mens henholdsvis 12 og 13 prosent av skift- og turnusarbeidere svarer at de har stor risiko for å bli utsatt for arbeidsulykker gjelder dette bare 4 prosent av andre ansatte. 31 prosent av skiftarbeiderne og hele 41 prosent av de som jobber turnus svarer at de har stor risiko for å bli utsatt for belastningsskader, mens 19 prosent blant andre ansatte svarer det samme. Til sist oppgir 12 prosent av skift- og turnusarbeidere at de har stor risiko for å bli utsatt for andre helseplager sammenliknet med 5 prosent av alle ansatte. Blant skiftarbeiderne er det slik at det er flere menn enn kvinner som mener de har stor risiko for å bli utsatt for arbeidsulykker mens flere av kvinnene mener de har stor risiko for å få belastningsskader. Vi ser det samme mønsteret blant de som jobber turnus. Nesten halvparten av de kvinnelige turnusansatte mener de har stor risiko for å få belastningsskader mens 24 prosent av de mannlige turnusansatte mener det samme (se grunnlagstabell B16).

Figur 5.3. Indikatorer på ergonomisk arbeidsmiljø, for skiftarbeidere, turnusarbeidere og andre (prosent). Ansatte. 2006



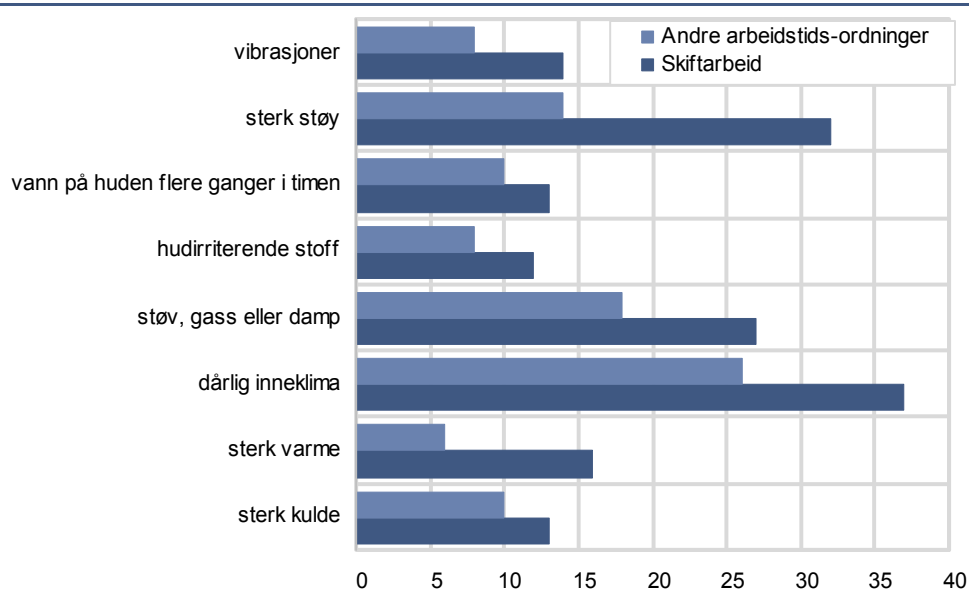
Kilde:LKU.

Skiftarbeidere– og turnusarbeidere - flere arbeidsmiljøproblemer enn andre ansatte når vi kontrollerer for næring?

Hittil i kapittel 5 har vi sett på skiftarbeidere og turnusarbeidere sammenliknet med ansatte med andre arbeidstidsordninger uten å kontrollere for yrke og næring. For å komme noe nærmere betydningen selve skiftarbeidet har når vi ser på arbeidsmiljøforhold har vi sammenliknet skiftarbeidere i industrien med de som har andre arbeidstidsordninger i industrien.

Ved å kontrollere for næring, ser vi at skiftarbeidere likevel kommer dårligere ut på de fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøfaktorene enn andre ansatte. De er jevnt over utsatt for flere arbeidsmiljøproblemer enn ansatte med andre arbeidstidsordninger innenfor industrien.

Figur 5.4a. Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, etter arbeidstidsordning, innenfor næringen industri og bergverksdrift. Andel ansatte som er utsatt for ulike forhold mesteparten av arbeidstiden. Prosent. 2006



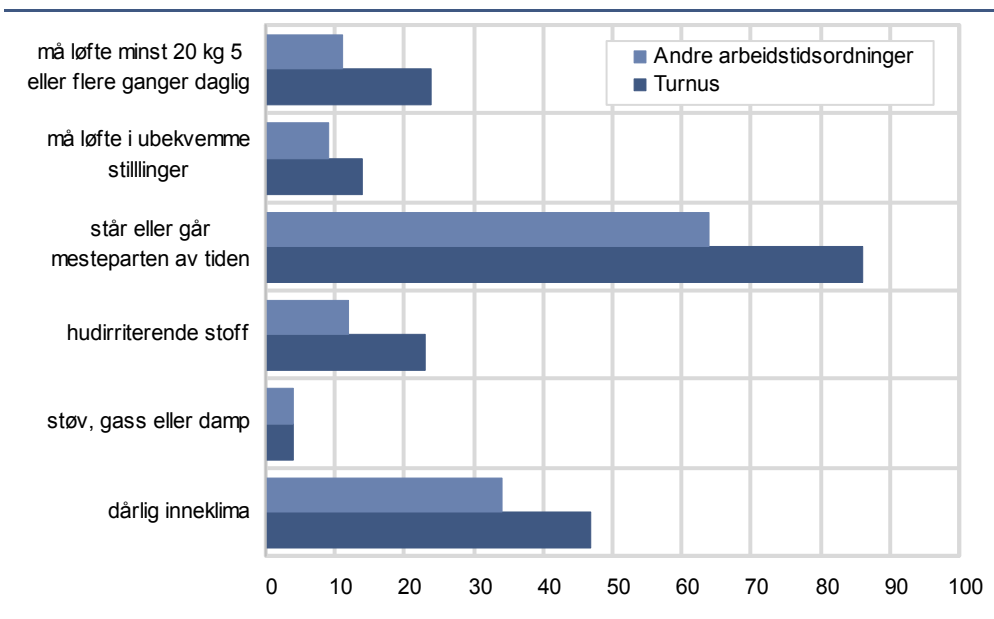
Kilde:LKU.

Det er også forskjeller mellom skiftarbeidere og ansatte med andre arbeidstidsordninger i industrien på ergonomiske forhold. Skiftarbeidere står og går mer og har i noe større grad uhensiktsmessige arbeidsstillinger store deler av dagen

og flere har ofte tunge løft. Og det er store forskjeller når det gjelder vurdering av arbeidsmiljøet. Skiftarbeidere i industrien oppgir i større grad enn andre ansatte at de har stor risiko for arbeidsulykker, belastningsskader og andre helseplager (se figurgrunnlag 5.4a i vedlegget).

Også i helse og sosialsektoren er det forskjeller mellom de som jobber turnus og ansatte med andre arbeidstidsordninger. Turnusansatte vurderer arbeidsmiljøet sitt som dårligere enn andre ansatte innen næringen helse og sosial. De opplever inneklimaet sitt som dårligere enn andre ansatte og er mer utsatt for hudirriterende stoffer og vann på huden flere ganger i timen. De som jobber turnus står og går og må løfte i ubekvemme stillinger noe mer enn andre ansatte i helse og sosialsektoren og gjør noen flere tunge løft. Men på mange områder skiller de seg ikke nevneverdig fra ansatte med andre arbeidstidsordninger.

Figur 5.4b. Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, etter arbeidstidsordning, innenfor næringen helse og sosial. Andel ansatte som er utsatt for ulike forhold mesteparten av arbeidstiden. Prosent. 2006



Kilde:LKU.

Bildet er ikke entydig, men på mange områder ser det ut som om at både skiftarbeidere i industrien og turnusarbeidere i helse og sosialsektoren er mer utsatt for ulike typer arbeidsmiljøbelastninger enn andre ansatte(se figurgrunnlag 5.4 b).

5.2. Skiftarbeidere mest misfornøyd med utviklingsmuligheter i jobben – men ikke mer misfornøyd enn andre i industrien

Når vi ser nærmere på indikatorer på forhold som lønn, tilknytning til arbeidsplassen og utviklingsmuligheter i jobben er det små forskjeller mellom skift- og turnusarbeidere og ansatte med andre arbeidstidsordninger. Turnusarbeidere skiller seg noe fra andre typer ansatte ved at flere, nær ni av ti, har fast lønn og svært få, bare to prosent er uten skriftlig arbeidskontrakt. Vi ser også at noen flere turnusarbeidere enn andre mener de står i fare for å bli forflyttet til annen jobb i virksomheten (se grunnlagstabell B17).

En entydig forskjell mellom skiftarbeidere og ansatte med andre arbeidstidsordning finner vi når vi ser nærmere på utviklingsmuligheter i jobben. Grunnlagstabell B17 viser at mens rundt en av ti av alle ansatte mener de har dårlige muligheter til å utnytte utdanning og arbeidserfaring, mener nær to av ti skiftarbeidere dette. Og mens i overkant av to av ti av alle ansatte mener de har dårlige muligheter for faglig videreutvikling, mener tre av ti skiftarbeidere det samme. Vi ser den samme

tendens når vi sammenlikner svarene på muligheter til å delta i videre- eller etterutdanning; også der er det flere blant skiftarbeiderne som mener mulighetene er dårlige, selv om forskjellene ikke er like store for akkurat denne indikatoren. Er det slik at det er forskjell på menn og kvinner som jobber skift når det gjelder vurdering av utviklingsmuligheter i jobben? Grunnlagstabell B18 tyder ikke på det. Både mannlige og kvinnelige skiftarbeidere er mer misfornøyd med mulighetene sine enn ansatte med andre arbeidstidsordninger.

Når vi ser spesielt på skiftarbeidere i industrien og turnusarbeidere i helse og sosialsektoren, ser det ut som om at noen flere ansatte med turnusarbeid mener de står i fare for å bli forflyttet til et annet sted i virksomheten enn ansatte med andre arbeidstidsordninger (se grunnlagstabell B19 og B20). Ellers er det svært små forskjeller mellom skiftarbeidere og andre i industrien og turnusarbeidere og andre i helse og sosialsektoren, noe som kan tyde på at forskjeller mellom ansatte med skift og turnus og ansatte med andre arbeidstidsordninger mer skyldes forskjellige næringer enn forskjeller i arbeidstidsordningen. Skiftarbeidere innen industri opplever ikke utviklingsmulighetene sine som dårligere enn andre ansatte i industrien. Dette kan selvfølgelig likevel være tilfelle innenfor andre næringer, noe vi ikke har stort nok datamateriale til å se nærmere på.

En av ti ønsker ny jobb

AKU viser at det er litt mer vanlig for ansatte med en skift- og turnusordning (13 prosent) å ønske seg en ny jobb enn det er for de som arbeider ordinær dagtid (10 prosent). Det er ingen forskjell i andelen menn og kvinner med skift- og turnusarbeid som ønsker seg ny jobb. Av de som sier at de ønsker seg en ny jobb er det rundt seks av ti som ønsker dette på grunn av bedre arbeidsforhold som for eksempel lønn, arbeidstid eller jobbinnhold, uavhengig av om de arbeider ordinær dagtid eller har skift- og turnusarbeid.

Ingen forskjell i antall med midlertidig stilling

En av ti ansatte har midlertidig stilling uavhengig om de arbeider ordinær dagtid eller har skift- og turnusarbeid. Innen helse- og sosialtjenester er det lik andel med midlertidig stilling for de som har skift- eller turnus og de arbeider vanlig dagtid. For de ansatte innen hotell- og restaurantvirksomhet er dette annerledes. 19 prosent av de som arbeider skift- eller turnus har en midlertidig stilling, som er 7 prosentpoeng høyere enn for de som arbeider vanlig dagtid.

5.3. Tøffe jobbkrav blant turnusansatte

Innenfor området psykososialt arbeidsmiljø kartlegger vi blant annet forhold som jobbkrav, rollekonflikt/forventning, kontroll og mestring. Det ser ut som om ansatte som jobber turnus i større grad enn andre ansatte opplever sterke jobbkrav, som at de ikke har tid til å utføre arbeidet skikkelig, har ansikt til ansikt kontakt med klienter, kunder og må forholde seg til sterke følelser hos klienter, kunder. Disse forholdene vet vi er svært utbredt innenfor helse- og sosialsektoren, der det også utføres mye turnusarbeid. Når det gjelder arbeidstempo skiller verken skift- eller turnusarbeidere seg fra andre ansatte i særlig grad. Det er også tydelig at konflikter i forhold til roller eller forventninger til arbeid som skal utføres ikke oppleves annerledes blant ansatte med skift- eller turnusarbeid enn blant andre ansatte.

Skift- og turnusansatte: mindre kontroll over eget arbeid

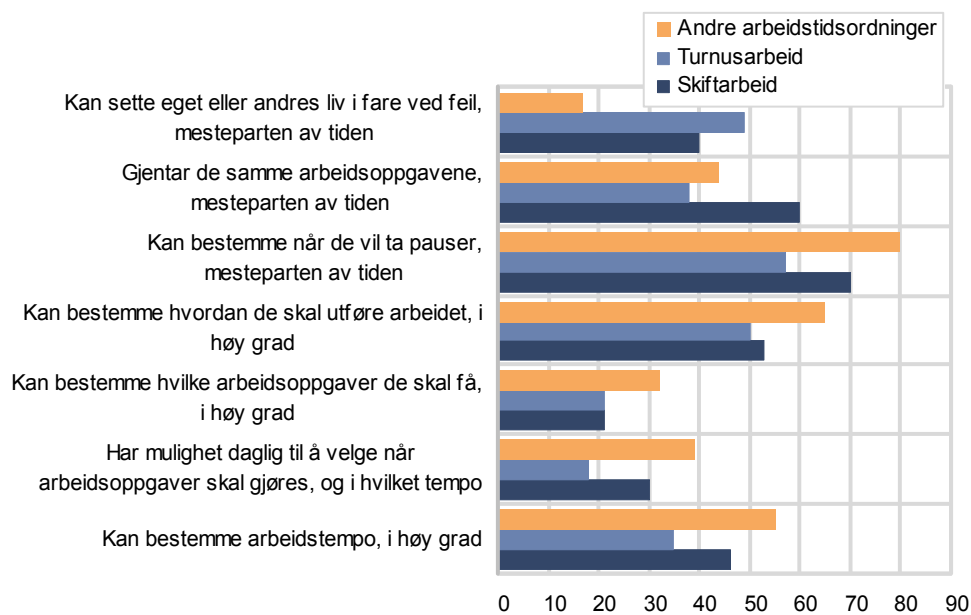
Et arbeidsmiljøforhold der vi ser tydelige forskjeller mellom skift- og turnusansatte og ansatte med andre arbeidstidsordninger er kontroll over eget arbeid. Med kontroll over eget arbeid mener vi for eksempel i hvilken grad man kan bestemme eget arbeidstempo, når på dagen man kan gjøre ulike oppgaver, bestemme egne arbeidsoppgaver og hvordan man skal utføre arbeidet sitt samt om man kan ta en pause fra arbeidsoppgavene når en trenger det.

Av figur 5.5 ser vi at mens over halvparten av alle ansatte i høy grad kan bestemme eget arbeidstempo gjelder dette for 46 prosent av de som jobber skift mens bare 35 prosent av de som jobber turnus kan dette. Det er også atskillig færre skift- og turnusarbeidere som har mulighet til å velge når arbeidsoppgaver skal gjøres, og i

hvilket tempo og hvilke arbeidsoppgaver de skal få. Omtrent halvparten kan bestemme hvordan de skal gjøre arbeidet, men det er færre enn blant ansatte med andre arbeidstidsordninger.

Vi ser at jevnt over er det de som har turnusarbeid som kommer dårligst ut. Dette kan kanskje komme av at svært mange med turnusarbeid jobber med mennesker, og må forholde seg til ønsker og krav fra pasienter og pårørende samtidig som de er utsatt for et høyt arbeidspress. Turnusansatte skiller seg også klart ut når det gjelder jobbkrav, der ansikt til ansikt kontakt med klienter og å måtte forholde seg til sterke følelser fra klienter er svært vanlige jobbkrav. Et fellestrekk ved skift- og turnusansattes arbeid er at de kan sette eget eller andres liv i fare ved feil i mye større grad i jobbene sine enn ansatte med andre arbeidstidsordninger.

Figur 5.5. Indikatorer på kontroll, etter arbeidstidsordning for ansatte. Prosent. 2006

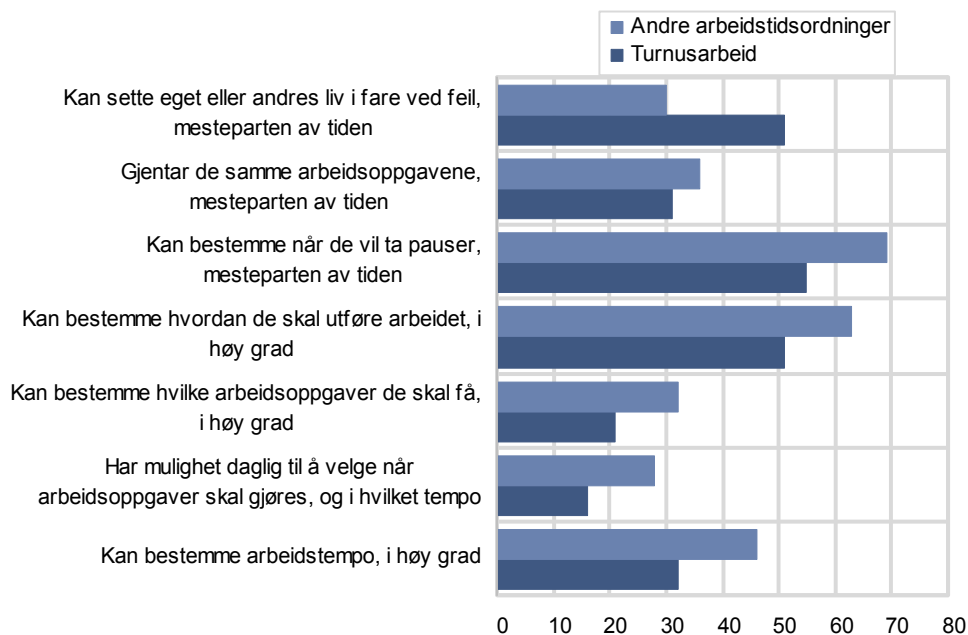


Kilde:LKU.

Grunnlagstabell B21 og b viser at det er en del kjønnsforskjeller blant skift- og turnusansatte knyttet til forhold som jobbkrav og kontroll, og gjennomgående rapporterer menn mindre krav og større kontroll over eget arbeid enn kvinner.

Hvis vi ser nærmere på ansatte innenfor helse og sosialsektoren kan vi se om arbeidsmiljøforholdene vi har sett at turnusansatte generelt har også stemmer for turnusansatte i helse og sosialsektoren, eller om ansatte med andre arbeidstidsordninger i denne sektoren også opplever høye jobbkrav og liten kontroll over eget arbeid. Som vi ser av figur 5.6 er det tydelige forskjeller mellom ansatte med turnusarbeid og ansatte med andre arbeidstidsordninger. Det er naturlig å anta at yrkene og arbeidsoppgavene som utføres i turnus innenfor denne sektoren til en viss grad skiller seg fra andre yrker og er med på å gi denne store forskjellen.

Figur 5.6. Indikatorer på kontroll, etter arbeidstidsordning. Ansatte i helse og sosialsektoren. Prosent. 2006



Kilde:LKU.

Grunnlagstabell B22 viser hvordan ansatte skiftarbeidere i industrien fordeler seg i forhold til ansatte med andre arbeidstidsordninger innen industri.

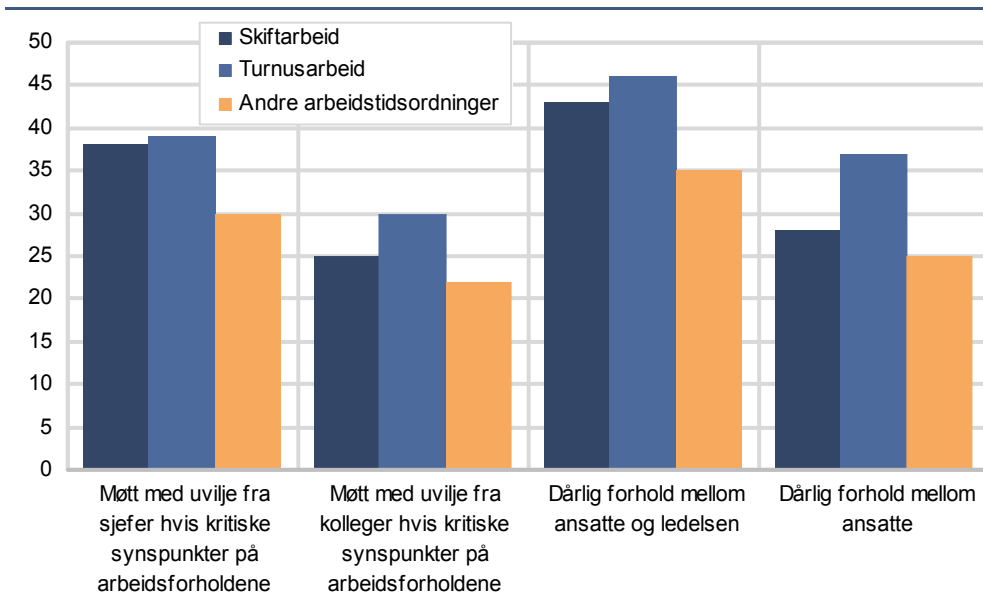
5.4. Dårligere samarbeidsrelasjoner?

Skift- eller turnusarbeidere skiller seg ikke vesentlig fra ansatte med andre arbeidstidsordninger når det gjelder opplevelse av støtte og hjelp i jobben, fra kolleger eller nærmeste sjef. Relativt mange, rundt tre av ti opplever at de sjelden eller aldri får tilbakemelding fra overordnede på hvordan de utfører jobben, men det er ikke signifikant flere skift- eller turnusansatte som opplever dette enn andre.

Men når det gjelder å bli møtt med uvilje hvis man kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene og andel ansatte som opplever dårlig forhold mellom ansatte eller mellom ansatte og ledelsen, så er det flere som opplever dette blant ansatte som jobber skift eller turnus enn blant andre. Nær fire av ti ansatte med skift og turnus svarer at de blir møtt med uvilje fra sjefer hvis de kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene og 25 prosent av ansatte med skift og 30 prosent av ansatte med turnus opplever det samme fra kolleger. Dette er signifikant flere enn blant andre ansatte. Det er også tydelig at det er mer vanlig å oppleve dårlig forhold mellom ansatte og mellom ansatte og ledelsen innenfor ordninger som skift- og turnus. Flest opplever dårlig forhold mellom ansatte og ledelsen, men det er også nær en av tre som ofte eller av og til opplever dårlig forhold mellom ansatte. Det er ikke noen kjønnsforskjeller å snakke om her (se grunnlagstabell B23). Kan dette tyde på dårligere klima for å diskutere arbeidsforholdene innenfor arbeidstidsordninger preget av skift- og turnus – og dårligere samarbeidsklima?

Vi kan se nærmere på dette ved å ta for oss næringen industri og bergverksdrift og helse- og sosialsektoren, og se på forskjeller mellom de som jobber skift og andre arbeidstidsordninger samt de som jobber turnus og andre arbeidstidsordninger.

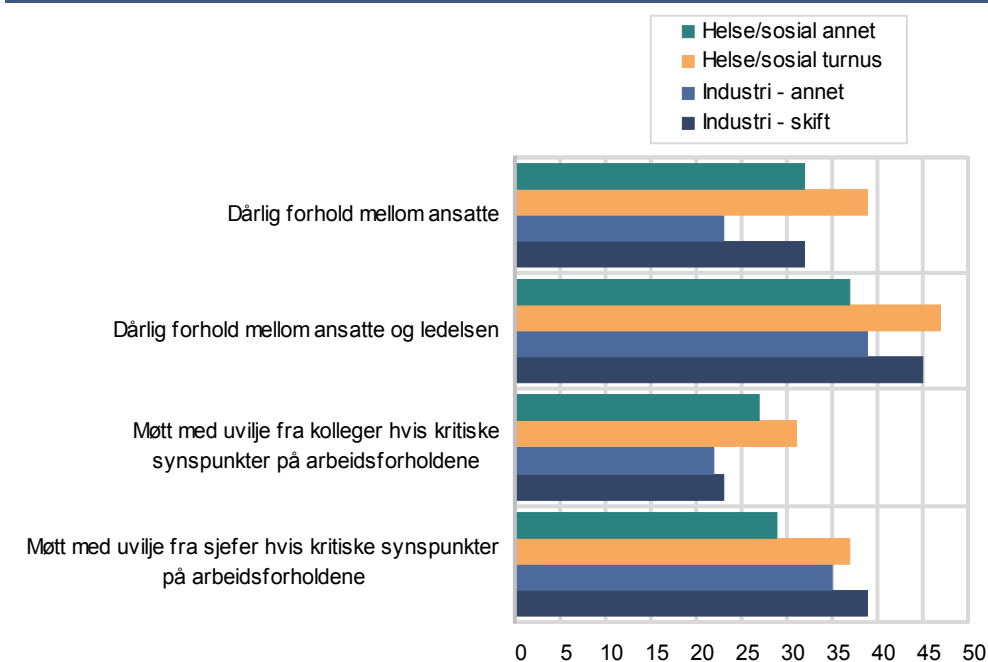
Figur 5.7. Indikatorer på samarbeidsklima, etter arbeidstidsordning for ansatte. Prosent. 2006



Kilde:LKU.

Både for skiftarbeidere i industrien og turnusarbeidere i helse og sosial er det høyere andeler enn blant ansatte med andre arbeidstidsordninger som opplever problemer med samarbeidsklima. Men det er innenfor helse og sosialsektoren vi ser størst problemer og størst forskjeller mellom de som jobber turnus og ansatte med andre arbeidstidsordninger.

Figur 5.8. Indikatorer på samarbeidsklima, etter arbeidstidsordning, for ansatte i industri og bergverksdrift og helse- og sosialsektoren. Prosent. 2006



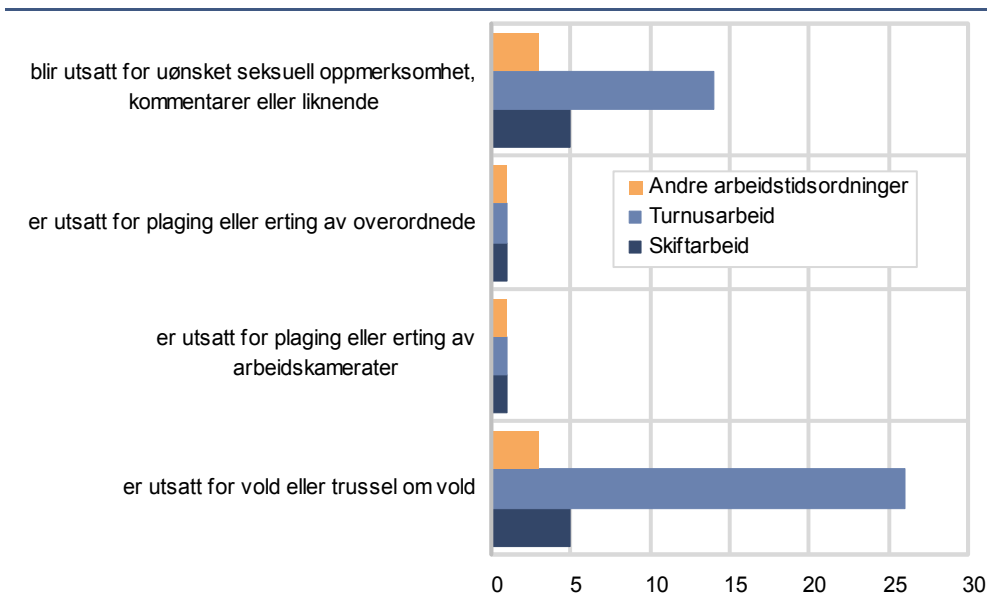
Kilde:LKU.

Høyest utsatthet for vold, trusler og trakassering blant turnusansatte

Ansatte som jobber turnus skiller seg ut fra andre ansatte ved at de i mye større grad enn andre ansatte et par ganger i måneden eller oftere utsettes for vold eller trusler om vold. Hele 26 prosent av de som jobber turnus, 5 prosent av de som jobber skift og 3 prosent av andre ansatte er utsatt for dette. Også uønsket seksuell oppmerksomhet er noe turnusansatte i større grad enn andre ansatte utsettes for. Mens 3 prosent med andre arbeidstidsordninger er utsatt for dette gjelder det 14

prosent blant turnusansatte. Når vi kontrollerer for kjønn ser vi at turnusarbeidere generelt skiller seg ut, men at kvinnelige turnusansatte er noe overrepresentert når det gjelder utsatthet for vold og i stor grad overrepresentert når det gjelder utsatthet for uønsket seksuell oppmerksomhet (se grunnlagstabell B23 b).

Figur 5.9. Indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø, etter arbeidstidsordning for ansatte. Prosent. 2006



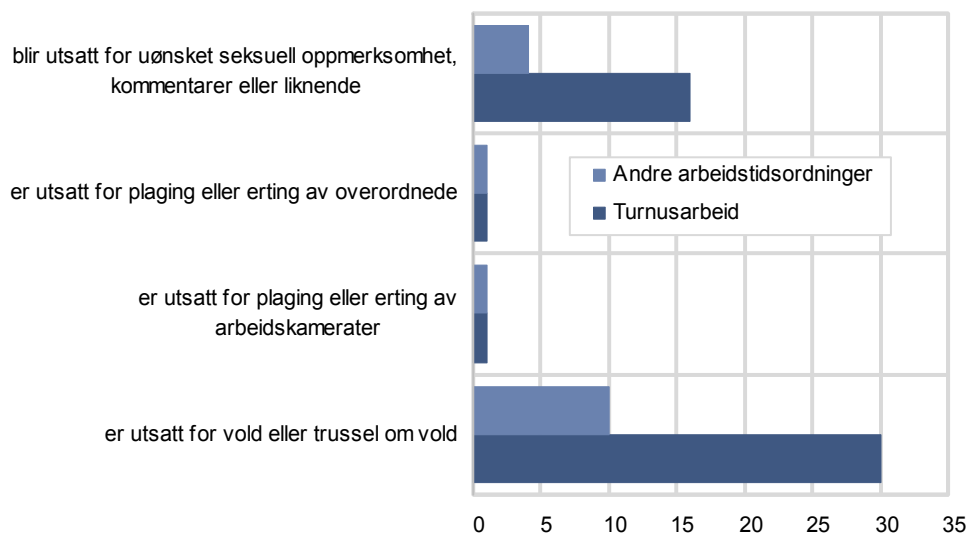
Kilde:LKU.

Den høye andelen utsatte for vold og uønsket seksuell oppmerksomhet blant turnusansatte gjør det interessant å se nærmere på næringen helse og sosial. Er dette problemer som preger hele sektoren, eller er det noe ansatte i turnus opplever mer av enn andre?

Helse og sosialsektoren er overrepresentert både når det gjelder vold og uønsket seksuell oppmerksomhet, men det er store forskjeller på utsatthet for turnusansatte og utsatthet for ansatte med andre arbeidstidsordninger. 30 prosent av turnusansatte er utsatt for vold eller trussel om vold et par ganger i måneden eller oftere mot 10 prosent blant andre ansatte i helse- og sosialsektoren. 16 prosent av turnusansatte blir utsatt for seksuell trakassering mot 4 prosent blant andre ansatte.

Når det gjelder arbeidsrelaterte helseplager, ser det ut til at ansatte med skiftarbeid i liten grad skiller seg fra ansatte med andre arbeidstidsordninger, bortsett fra noen flere som oppgir ryggsmertor og smerter i hofter/bein på grunn av arbeid. Ansatte med turnusarbeid oppgir flere kroppslige helseplager enn andre ansatte både når det gjelder smerter i øvre og nedre del av rygg, hender og bein. For eksempel har 14 prosent av ansatte med turnusarbeid svarer at de har smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen på grunn av jobb, mens dette gjelder en av ti blant ansatte med andre arbeidstidsordninger. Helseplager, eller smerter i kroppen er også veldig kjønnsspesifikt. Både blant skift- og turnusarbeidere og ansatte ellers rapporterer kvinner jevnt over flere arbeidsrelaterte helseplager enn menn. Når vi ser spesielt på skiftarbeidere innen industrien og turnusarbeidere innen helse og sosial ser vi ikke store forskjeller når det gjelder arbeidsrelaterte helseplager blant skift/turnusansatte og andre ansatte. Forskjeller i helseplager mellom skift/turnusansatte og andre kan derfor ikke ses på som plager spesielt knyttet opp mot arbeidstidsordningen de har men antakelig mer knyttet opp mot yrket (se grunnlagstabeller B24 – B27).

Figur 5.10. Indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø, etter arbeidstidsordning for ansatte i helse og sosial. Prosent. 2006



Kilde:LKU

5.5. Oppsummering

- Når vi kontrollerer for næring ser vi at skiftarbeidere i industrien kommer dårligere ut på de fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøfaktorene enn andre ansatte. De er jevnt over utsatt for flere arbeidsmiljøproblemer enn ansatte med andre arbeidstidsordninger innenfor industrien.
- Ansatte som jobber turnus i helse og sosialsektoren har på noen områder dårligere fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøforhold enn andre ansatte i samme næring, men på mange områder skiller de seg ikke mye fra andre ansatte.
- For forhold som jobbkrav og kontroll ser vi at ansatte med turnusarbeid skiller seg ut med høyere jobbkrav og mindre grad av kontroll enn andre ansatte. Dette gjelder også for turnusansatte i helse og sosialsektoren.
- Flere skift og turnusarbeidere enn andre ansatte opplever dårlig forhold mellom ansatte og ledelse og mellom ansatte. Vi ser samme mønster når vi kontrollerer for næring.
- Ansatte i turnus er i mye større grad enn andre ansatte utsatt for vold eller trusler om vold et par ganger i måneden eller oftere. Turnusarbeidere generelt er overrepresentert, men det er de kvinnelige turnusansatte som i størst grad er utsatt. Dette gjelder også i helse- og sosialsektoren, der 30 prosent av turnusansatte er utsatt for vold eller trussel om vold et par ganger i måneden mot 10 prosent blant andre ansatte i samme næring.

Litteratur

Bø, Tor Petter (2005): *Ulike arbeidskontrakter og arbeidstidsordninger (AKU)*, Rapport 2005/5, Statistisk sentralbyrå.

Bø, Tor Petter og Inger Håland (2002): Dokumentasjon av arbeidskraftsundersøkelsen (AKU), Notater 2002/24, Statistisk sentralbyrå.

Dalsgaard-Rørvik, Therese (2007): Samordnet levekårsundersøkelse 2006 – Tverrsnitt. Tema: Arbeidsmiljø. Dokumentasjonsrapport, Notater 2007/47, Statistisk sentralbyrå.

Figurgrunnlag

Kapittel 3

Figur 3.1 Ansatte i alderen 15-66 år etter arbeidstidsordninger. 2001-2007, fra AKU-tabell:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ordinær dagtid	1 383 000	1 375 000	1 347 000	1 361 000	1 343 000	1 404 000	1 468 000
Skift- og turnus	435 000	450 000	466 000	457 000	469 000	492 000	518 000
Utenom ordinær dagtid, ikke skift- og turnus	282 000	285 000	268 000	273 000	283 000	247 000	242 000

Figur 3.2 Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter kjønn. 2001-2007, fra AKU-tabell:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Menn	189 000	184 000	200 000	194 000	200 000	209 000	227 000
Kvinner	246 000	266 000	266 000	263 000	269 000	283 000	292 000

Figur 3.3. Ansatte med ulike arbeidstidsordninger, etter kjønn (prosent). 2006, fra LKU-tabell:

	Andel			Antall		
	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne
Arbeidstidsordninger						
Dagarbeid mellom 06-18	70	72	67	1527000	797000	728000
Andre typer dagarbeid	6	5	7	123000	53000	70000
Fast kveldsarbeid	1	0	1	20000	6000	14000
Fast nattarbeid	2	1	2	34000	13000	21000
Skiftarbeid	8	11	5	171000	121000	49000
Turnusarbeid	10	5	15	227000	60000	167000
Annen arbeidstidsordning	4	5	3	81000	51000	30000
Antall personer som deltok	9310	4771	4539			

Figur 3.4. Andel kvinnelige ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter alder. 2001-2007, fra AKU-tabell:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kvinner 15-29 år	29,5	31,7	31,6	31,6	33,2	33,7	33,5
Kvinner 30-39 år	23,3	25,2	25,4	25,6	27,6	25,0	25,8
Kvinner 40-54 år	24,3	25,2	25,8	24,5	24,6	25,4	25,1
Kvinner 55-66 år	18,9	20,5	22,0	19,8	20,1	22,9	21,6

Figur 3.5. Andel mannlige ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter alder. 2001-2007, fra AKU-tabell:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Menn 15-29 år	20,4	20,8	24,1	21,9	23,2	24,1	24,3
Menn 30-39 år	18,8	18,4	18,7	20,4	20,3	19,2	19,5
Menn 40-54 år	16,1	16,3	16,8	16,9	16,2	18,7	19,0
Menn 55-66 år	11,3	10,2	14,4	12,1	14,4	13,1	16,2

Figur 3.6. Andel ansatte i alderen 15-66 år etter arbeidstidsordninger og næring. 2007, fra AKU-tabell:

	Skift- og turnus inkl. natt/søndag	Skift- og turnus ekskl. natt/søndag	Annen arb.ordn
85 Helse- og sosialtjenester	42,8	3,3	53,9
60-64 Transport- og kommunikasjon	41,3	2,8	55,9
55 Hotell og restaurantvirke	38,1	4,8	57,1
01-02,05 Jordbruk, skogbruk og fiske	25,0	0,0	75,0
10-37 Industri og bergverksdrift	22,2	1,3	76,5
75 Offentlig administrasjon	10,8	0,6	88,6
50-52 Varehandel	10,1	11,0	78,8
70-74 Forretningsm. tjenesteyting	6,7	1,7	91,7
90-99 Andre tjenester	5,0	1,4	93,6
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	4,1	2,1	93,8

Figur 3.7. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter noen næringer. 2001-2007, fra AKU-tabell:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
85 Helse- og sosialtjenester	176 000	189 000	189 000	194 000	196 000	200 000	208 000
10-37 Industri og bergverksdrift	66 000	65 000	63 000	59 000	62 000	69 000	72 000
50-52 Varehandel	43 000	50 000	59 000	56 000	64 000	62 000	71 000
60-64 Transport- og kommunikasjon	64 000	60 000	62 000	57 000	59 000	62 000	63 000
55 Hotell og restaurantvirk	30 000	30 000	31 000	28 000	27 000	30 000	27 000
70-74 Forretningsm. tjenesteyting	10 000	11 000	12 000	16 000	13 000	20 000	20 000
01-02,05 Jordbruk, skogbruk og fiske	7 000	7 000	7 000	8 000	8 000	7 000	7 000

Figur 3.8. Andel ansatte med skiftarbeid, turnusarbeid og andre arbeidstidsordninger, etter hovednæring (prosent). 2006, fra LKU-tabell:

Næring	Totalt	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Annen arbeidstid sordning	Antall	Antall personer
01-02,05 Jordbruk, skogbruk og fiske	100	13	4	83	122	30000
15-41 Industri og bergverksdrift	100	23	0	77	1120	313000
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	100	3	0	97	590	146000
50-52 Varehandel	100	7	2	91	1272	317000
55 Hotell og restaurantvirksomhet	100	20	7	73	210	65000
60-64 Transport- og kommunikasjon	100	22	14	63	597	150000
65-67 Finansiell tjenesteyting	100	1	1	98	218	46000
70-74 Forretningsm. tjenesteyting	100	4	2	94	1054	231000
75 Offentlig administrasjon	100	6	6	88	710	149000
80 Undervisning	100	0	1	99	916	185000
85 Helse- og sosialtjenester	100	0	37	63	1934	465000
90-93 Andre sosiale og personlige tjenester	100	5	5	90	363	83000
95-99 Annet	100	:	:	:	4	1000
Antall personer som deltok					9308	

Figur 3.9. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter noen næringer, kjønn og alder. Prosent. 2007, fra AKU-tabell:

	Menn, 15-29 år	Menn, 30-39 år	Menn, 40-66 år	Kvinner, 15-29 år	Kvinner, 30-39 år	Kvinner, 40-66 år
85 Helse- og sosialtjenester	3,8	4,8	6,7	18,7	20,6	45,5
55 Hotell og restaurantvirk.	25,9	3,7	3,7	40,7	14,8	11,1
50-52 Varehandel	17,1	8,6	5,7	35,7	15,7	17,1
60-64 Transport- og kommunikasjon	14,3	22,2	44,4	4,8	4,8	9,5
10-37 Industri og bergverksdrift	21,1	18,3	45,1	4,2	5,6	5,6

Figur 3.10. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter yrke. 2001-2007, fra AKU-tabell:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Salgs- og service	178 000	191 000	202 000	195 000	205 000	215 000	227 000
Høyskoleyrker	87 000	89 000	90 000	93 000	94 000	98 000	106 000
Operatører, sjåførere o.l.	61 000	61 000	61 000	56 000	59 000	60 000	69 000
Håndverkere	25 000	22 000	24 000	23 000	27 000	29 000	35 000
Kontoryrker	23 000	24 000	29 000	25 000	23 000	31 000	26 000
Akademiske yrker	23 000	21 000	19 000	23 000	24 000	22 000	23 000
Andre yrker	25 000	26 000	26 000	26 000	22 000	24 000	19 000
Lederyrker	9 000	10 000	10 000	9 000	11 000	9 000	8 000
Bønder, fiskere o.l.	6 000	6 000	6 000	6 000	5 000	5 000	6 000

Figur 3.11 og 3.12. Ansatte med ulike former for turnusordninger, etter kjønn. Prosent. 2006, fra LKU-tabell:

	Andel			Antall		
	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne
Turnusarbeid						
2-delt turnus uten helg	3	4	2	6000	2000	3000
2-delt turnus med helg	40	36	41	89000	21000	68000
3-delt turnus	24	21	25	53000	13000	41000
Annen turnusordning	14	28	10	33000	16000	16000
Turnus omkodet	20	12	22	44000	7000	37000
Antall personer som deltok	975	299	676			

Figur 3.13. Andel med ulike typer turnus, etter hovednæring (prosent). 2006, fra LKU-tabell:

Næring	2-delt turnus med helg	3-delt turnus	Annen turnus-ordning	Turnus omkodet	Antall personer	
					som deltok	personer
85 Helse- og sosialtjenester	40	24	9	26	695	168000

Figur 3.14. og 3.15. Andel ansatte med skiftarbeid, etter type skiftarbeid og kjønn (prosent). 2006, fra LKU-tabell:

	Andel			Antall		
	Totalt	Mann	Kvinne	Totalt	Mann	Kvinne
Skiftarbeid						
2-skiftsarbeid	41	37	52	69000	44000	26000
Helkontinuerlig skiftarbeid	36	37	34	60000	44000	16000
Døgnkontinuerlig skiftarbeid	11	12	9	19000	15000	4000
Skift omkodet	12	14	6	19000	17000	3000
Antall personer som deltok	641	462	179			

Figur 3.16. Andel med ulike typer skiftarbeid, etter hovednæring (prosent), fra LKU-tabell:

	2-skifts-arbeid	Helkontinuerlig skiftarbeid	Døgnkontinuerlig skiftarbeid	Skift omkodet	
Industri og bergverksdrift	33	30	14		23
Hotell og restaurant	68	26	6		0
Transport og kommunikasjon	30	59	11		0

Kapittel 4

Figur 4.1. Ansatte kvinner og menn med vanlig dagtid etter deltid og heltid i noen næringer. Prosent. 2007, fra AKU-tabell:

	10-37 Industri og bergverksdrift	60-64 Transport- og kommunikasjon	85 Helse- og sosialtjenester	55 Hotell og restaurantvirk
Deltid, menn	4,1	4,8	4,0	6,3
Deltid, kvinner	5,5	9,5	32,6	37,5
Heltid, menn	71,0	63,5	13,4	18,8
Heltid, kvinner	19,4	22,2	50,0	37,5

Figur 4.2. Ansatte kvinner og menn med skift- og turnus etter deltid og heltid i noen næringer. Prosent. 2007. Kilde: AKU:

	Industri, skift inkl. natt/sønd	Industri, utenom dagtid ikke skift	Tran- sport- og komm, skift/turnus inkl. natt/søndag	Tran- sport- og komm, utenom dagtid ikke skift/turnus	Helse- og sosialtj., turnus inkl. natt/søndag	Helse- og sosialtj., utenom dagtid ikke turnus	Hotell og res- taurant, skift/turnus inkl. natt/søndag	Hotell og res- taurant, utenom dagtid ikke skift/turnus
Deltid, menn	6,0	9,5	6,9	13,0	4,1	6,3	13,0	13,0
Deltid, kvinner	1,5	14,3	5,2	13,0	50,3	46,9	30,4	43,5
Heltid, menn	79,1	61,9	75,9	56,5	11,9	9,4	21,7	13,0
Heltid, kvinner	13,4	14,3	12,1	17,4	33,7	37,5	34,8	30,4

Figur 4.3. Deltidsansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter hvorfor de arbeider deltid. 2007. Prosent., fra AKU-tabell:

	I alt	Menn	Kvinner	Under 40 år	40 år og eldre
I alt	100	100	100	100	100
Skolegang/studier	24,8	52,2	19,7	42,7	1,6
Kunne ikke få heltidsarbeid	21,4	17,4	22,1	22,0	20,6
Omsorg for egne barn og/eller andre pleietrengende	15,2	0,0	18,0	18,3	12,7
Andre personlige eller familiemessige grunner	12,4	4,3	13,9	7,3	19,0
Egen sykdom, uførehet	9,0	8,7	9,0	1,2	19,0
Arbeidet er for krevende	5,5	4,3	6,6	1,2	11,1
Andre grunner	11,7	13,0	11,5	7,3	17,5

Figur 4.4 Ansatte i alderen 15-66 år etter arbeidstidsordninger og avtalt ukentlig arbeidstid og næring. 2007, fra AKU-tabell:

	10-37 Industri og bergverksdrift	60-64 Transport- og kommunikasjon	55 Hotell og restaurantvirk	85 Helse- og sosialtjenester
1-19	1,4	6,3	25,0	22,6
20-29	4,2	4,8	10,7	22,1
30-36, deltid	1,4	1,6	7,1	8,6
32-36, heltid	45,1	28,6	14,3	27,3
37	38,9	30,2	28,6	13,5
38 og over	8,3	28,6	14,3	6,3

Figur 4.5. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnus etter avtalt ukentlig arbeidstid og alder. 2007, fra AKU-tabell:

	Menn	Kvinner
1-19	19 000	70000
20-29	10 000	62000
30-32	7 000	25000
33-36	66 000	61000
37	79 000	57000
38	8 000	7000
39-40	12 000	5000
Over 40	25 000	5000

Figur 4.6. Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnus etter avtalt ukentlig arbeidstid og alder. 2007., fra AKU-tabell:

	15-29 år	30-39 år	40-54 år	55-66 år
1-19	43 000	16 000	17 000	13 000
20-29	19 000	14 000	26 000	13 000
30-32	12 000	8 000	11 000	2 000
33-36	27 000	32 000	51 000	18 000
37	41 000	39 000	41 000	15 000
38 og over	17 000	17 000	20 000	8 000

Kapittel 5

Figur 5.1, 5.2 og 5.3 Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, for skiftarbeidere, turnusarbeidere og andre (prosent). Ansatte. 2006, fra LKU-tabell:

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Klimatisk arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for sterk varme	-	11	4	3
sterk kulde	4	13	4	8
dårlig innelima	8	36	44	27
Forurenset arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for støv, gass eller damp	8	18	4	7
hudirriterende stoff	9	11	20	8
vann på huden flere ganger i timen	18	17	48	15
Innemiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for dårlig arbeidslys	5	6	5	4
passiv røyking	3	4	5	2
Støy og vibrasjoner				
Andel som mesteparten av tida er utsatt for sterk støy	6	18	3	5
vibrasjoner	4	12	2	4
Ergonomisk arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida arbeider så hard at en må puste raskere	7	9	8	7
sitter på huk/står på kne	8	7	8	8
står eller går	57	73	80	52
må løfte i ubekvemme stillinger	7	11	12	6
arbeider med hendene løfta	8	13	6	8
arbeider i framoverbøyd stilling uten støtte	4	7	5	4
arbeider i andre stillinger som belaster ryggen				
arbeider med gjentatte eller ensidige bevegelser	39	43	21	40
arbeider sittende to timer eller mer uten å kunne reise seg, strekke på beina	3	5	2	3
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 20 kilo	13	18	21	12
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 10 kilo	20	28	25	18
Vurdering av arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte med stor risiko for arbeidsulykker	6	12	13	4
belastningsskader	22	31	41	19
andre helseplager	6	12	12	5
Antall ansatte som svarte	9312	655	909	7748
Antall ansatte	2183000	171000	227000	1785000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006.

Figur 5.4a. Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, for skiftarbeidere og andre i næringsindustri og bergverksdrift (prosent). Ansatte. 2006, fra LKU-tabell:

	Alle	Skift- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Klimatisk arbeidsmiljø			
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for			
sterk varme	9	16	6
sterk kulde	10	13	10
dårlig inneklima	28	37	26
Forurenset arbeidsmiljø			
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for			
støv, gass eller damp	20	27	18
hudirriterende stoff	9	12	8
vann på huden flere ganger i timen	11	13	10
Innemiljø			
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for			
dårlig arbeidslys	6	6	5
passiv røyking	4	3	4
Støy og vibrasjoner			
Andel som mesteparten av tida er utsatt for			
sterk støy	18	32	14
vibrasjoner	9	14	8
Ergonomisk arbeidsmiljø			
Andel sysselsatte som mesteparten av tida			
arbeider så hard at en må puste raskere	8	11	8
sitter på huk/står på kne	8	9	8
står eller går	55	78	48
må løfte i ubekvemme stillinger	9	13	8
arbeider med hendene løfta	11	16	9
arbeider i framoverbøyd stilling uten støtte	5	7	5
arbeider i andre stillinger som belaster ryggen			
arbeider med gjentatte eller ensidige bevegelser	47	44	47
arbeider sittende to timer eller mer uten å kunne reise seg, strekke på beina	3	6	2
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 20 kilo	17	21	16
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 10 kilo	25	34	22
Vurdering av arbeidsmiljø			
Andel sysselsatte med stor risiko for			
arbeidsulykker	7	14	5
belastningsskader	21	35	17
andre helseplager	9	14	7
Antall ansatte som svarte	1315	275	1040
Antall ansatte	312000	71000	241000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006.

Figur 5.4b. Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, for skiftarbeidere og andre i næringsen helse og sosial (prosent). Ansatte. 2006, fra LKU-tabell:

	Alle	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Klimatisk arbeidsmiljø			
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for			
sterk varme	3	2	3
sterk kulde	5	2	7
dårlig inneklima	39	47	34
Forurenset arbeidsmiljø			
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for			
støv, gass eller damp	4	4	4
hudirriterende stoff	16	23	12
vann på huden flere ganger i timen	42	56	34
Innemiljø			
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for			
dårlig arbeidslys	3	4	3
passiv røyking	3	5	1
Støy og vibrasjoner			
Andel som mesteparten av tida er utsatt for			
sterk støy	4	2	5
vibrasjoner	1	0	1
Ergonomisk arbeidsmiljø			
Andel sysselsatte som mesteparten av tida			
arbeider så hard at en må puste raskere	6	7	5
sitter på huk/står på kne	11	9	12
står eller går	72	86	64
må løfte i ubekvemme stillinger	11	14	9
arbeider med hendene løfta	6	6	6
arbeider i framoverbøyd stilling uten støtte	5	5	5
arbeider i andre stillinger som belaster ryggen			
arbeider med gjentatte eller ensidige bevegelser	23	17	27
arbeider sittende to timer eller mer uten å kunne reise seg, strekke på beina	2	1	2
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 20 kilo	16	24	11
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 10 kilo	25	27	24
Vurdering av arbeidsmiljø			
Andel sysselsatte med stor risiko for			
arbeidsulykker	8	14	4
belastningsskader	32	45	24
andre helseplager	8	13	6
Antall ansatte som svarte	1315	275	1040
Antall ansatte	312000	71000	241000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006.

Figur 5.5. Indikatorer på kontroll, etter arbeidstidsordning for ansatte. Prosent. 2006, fra LKU-tabell:

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Jobbkrav				
Andel ansatte som				
må jobbe i høyt tempo daglig	42	44	48	41
ikke har tid til å utføre arbeidet skikkelig	29	25	39	28
har så mye å gjøre at en må sløyfe lunsj etc daglig	8	8	6	9
må arbeide ansikt til ansikt eller i telefonkontakt med kunder, halvparten av tida eller mer	61	49	89	59
i høy grad må forholde seg til sterke følelser hos kunder, klienter o.a	21	14	54	18
daglig må utføre oppgaver uten god nok opplæring	3	3	2	3
opplever at jobben ofte eller alltid krever at en tilegner seg nye kunnskaper og ferdigheter	47	39	46	48
opplever at krav på jobben ofte eller alltid forstyrre hjemme- og familielivet	15	17	12	15
Rollekonflikt/forventning				
Andel ansatte som				
ofte eller alltid må gjøre ting en mener burde vært gjort annerledes	14	16	15	13
ofte eller alltid får oppgaver uten tilstrekkelige ressurser/hjelpemidler	11	9	12	11
ofte eller alltid får motstridende forespørsler fra to el flere personer	9	8	11	9
ofte eller alltid får oppgaver som strider mot personlige verdier	4	4	6	3
Kontroll				
Andel ansatte som				
i svært høy eller høy grad kan bestemme arbeidstempo	52	46	35	55
daglig har mulighet til å velge når arbeidsoppgaver skal gjøres, og i hvilket tempo	36	30	18	39
i høy grad kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver de skal få	30	21	21	32
i høy grad kan bestemme hvordan de skal utføre arbeidet	62	53	50	65
har fleksitid eller ikke må møte til bestemt tid	33	8	4	39
Andel ansatte som mesteparten av tida				
kan bestemme når de vil ta pauser	77	70	57	80
gjentar de samme arbeidsoppgavene	44	60	38	44
kan sette eget eller andres liv i fare ved feil	22	40	49	17
Mestring				
Andel ansatte som				
i svært høy el høy grad kan påvirke beslutninger som er viktige for en	48	39	37	51
i svært høy el høy grad kan fornøyd med kvaliteten på arbeidet en utfører	90	91	87	90
i svært høy el høy grad kan fornøyd med mengden arbeid en får gjort	83	89	81	83
i svært høy el høy grad kan fornøyd med evnen til å løse problemer	87	88	85	87
Antall ansatte som svarte	9 312	655	909	7 748
Antall ansatte	2183000	171000	227000	1785000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006.

Figur 5.6. Indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø: jobbkrav, rollekonflikt/forventning, kontroll og mestring, for turnusarbeidere og andre arbeidstidsordninger innenfor helse og sosial (prosent). Ansatte. 2006, fra LKU-tabell:

	Alle	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Jobbkrav			
Andel ansatte som			
må jobbe i høyt tempo daglig	45	49	43
ikke har tid til å utføre arbeidet skikkelig	34	43	29
har så mye å gjøre at en må sløyfe lunsj etc daglig	6	6	6
må arbeide ansikt til ansikt eller i telefonkontakt med kunder, halvparten av tida eller mer	84	93	78
i høy grad må forholde seg til sterke følelser hos kunder, klienter o.a	52	63	46
daglig må utføre oppgaver uten god nok opplæring	2	2	2
opplever at jobben ofte eller alltid krever at en tilegner seg nye kunnskaper og ferdigheter	45	46	45
opplever at krav på jobben ofte eller alltid forstyrre hjemme- og familielivet	10	11	10
Rollekonflikt/forventning			
Andel ansatte som			
ofte eller alltid må gjøre ting en mener burde vært gjort annerledes	12	15	11
ofte eller alltid får oppgaver uten tilstrekkelige ressurser/hjelpemidler	11	12	10
ofte eller alltid får motstridende forespørsler fra to el flere personer	10	11	10
ofte eller alltid får oppgaver som strider mot personlige verdier	5	6	4
Kontroll			
Andel ansatte som			
i svært høy eller høy grad kan bestemme arbeidstempo	41	32	46
daglig har mulighet til å velge når arbeidsoppgaver skal gjøres, og i hvilket tempo	23	16	28
i høy grad kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver de skal få	28	21	32
i høy grad kan bestemme hvordan de skal utføre arbeidet	58	51	63
har fleksitid eller ikke må møte til bestemt tid	17	3	25
Andel ansatte som mesteparten av tida			
kan bestemme når de vil ta pauser	64	55	69
gjentar de samme arbeidsoppgavene	34	31	36
kan sette eget eller andres liv i fare ved feil	38	51	30
Mestring			
Andel ansatte som			
i svært høy el høy grad kan påvirke beslutninger som er viktige for en	43	35	47
i svært høy el høy grad kan fornøyd med kvaliteten på arbeidet en utfører	88	86	89
i svært høy el høy grad kan fornøyd med mengden arbeid en får gjort	83	82	84
i svært høy el høy grad kan fornøyd med evnen til å løse problemer	84	84	84
Antall ansatte som svarte	1 934	699	1 265
Antall ansatte	465000	172000	293000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006.

Figur 5.7. Organisatorisk arbeidsmiljø: Relasjoner, konflikter, vold og trakassering, etter ulike arbeidstidsordninger Prosent. 2006, fra LKU-tabell:

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Hjelp og tilbakemelding				
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra nærmeste sjef	13	14	13	13
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra arbeidskolleger	6	5	2	6
Andel ansatte som				
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra overordnede på hvordan en utfører jobben.	27	28	30	27
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra kolleger på hvordan en utfører jobben.	22	23	16	23
føler de ikke blir tatt hensyn til hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	13	18	15	12
blir møtt med uvilje fra sjefer hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	32	38	39	30
blir møtt med uvilje fra kolleger hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	23	25	30	22
Samarbeidsrelasjoner				
Andel ansatte som ofte eller av og til opplever konflikter..				
mellom ansatte og leiinga	37	43	46	35
mellom ansatte	26	28	37	25
mellom ansatte og kunder/klienter/elever				
Rettferdighet og verdsetting				
arbeidsoppgaver blir sjelden eller aldri fordelt rettferdig og upartisk av nærmeste sjef	13	15	13	13
de ansatte blir sjelden eller aldri behandlet rettferdig og upartisk	9	11	9	9
arbeidsresultater blir sjelden eller aldri verdsatt av nærmeste sjef	7	10	8	6
beskrivelse av nærmeste sjef som en som behandler sine ansatte med tillit og respekt, passer mindre	9	12	10	9
Vold og trakassering				
Andel sysselsatte som et par ganger i måneden eller oftere				
er utsatt for vold eller trussel om vold	6	5	26	3
er utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater	1	1	1	1
er utsatt for plaging eller erting av overordnet	1	1	1	1
blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer e.l.	4	5	14	3
Antall ansatte som svarte	9312	655	909	7748
Antall ansatte	2183000	171000	227000	1785000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006.

Figur 5.8. Organisatorisk arbeidsmiljø: Relasjoner, konflikter, vold og trakassering, etter skiftarbeid og andre arbeidstidsordninger innen industri og bergverksdrift. Ansatte. 2006 Prosent, fra LKU-tabell:

	Alle	Skift- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Hjelp og tilbakemelding			
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra nærmeste sjef	14	14	14
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra arbeidskolleger	4	4	5
Andel ansatte som			
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra overordnede på hvordan en utfører jobben.	28	27	29
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra kolleger på hvordan en utfører jobben.	28	27	28
føler de ikke blir tatt hensyn til hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	15	18	14
blir møtt med uvilje fra sjefer hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	36	39	35
blir møtt med uvilje fra kolleger hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	22	23	22
Samarbeidsrelasjoner			
Andel ansatte som ofte eller av og til opplever konflikter..			
mellom ansatte og leiinga	40	45	39
mellom ansatte	25	32	23
mellom ansatte og kunder/klienter/elever			
Rettferdighet og verdsetting			
arbeidsoppgaver blir sjelden eller aldri fordelt rettferdig og upartisk av nærmeste sjef			
	14	13	15
de ansatte blir sjelden eller aldri behandlet rettferdig og upartisk	9	8	10
arbeidsresultater blir sjelden eller aldri verdsatt av nærmeste sjef	7	7	7
beskrivelse av nærmeste sjef som en som behandler sine ansatte med tillit og respekt, passer mindre	10	8	10
Vold og trakassering			
Andel sysselsatte som et par ganger i måneden eller oftere			
er utsatt for vold eller trussel om vold	0	0	0
er utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater	1	1	1
er utsatt for plaging eller erting av overordnet	1	-	1
blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer e.l.	4	2	1
Antall ansatte	1315	275	1040
Antall ansatte, veid	312000	71000	241000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006.

Figur 5.8. Organisatorisk arbeidsmiljø: Relasjoner, konflikter, vold og trakassering, etter turnusarbeid og andre arbeidstidsordninger innen helse og sosial. Ansatte. 2006. Prosent, fra LKU-tabell:

	Alle	Skift- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Hjelp og tilbakemelding			
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra nærmeste sjef	13	13	12
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra arbeidskolleger	5	2	6
Andel ansatte som			
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra overordnede på hvordan en utfører jobben.	30	33	28
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra kolleger på hvordan en utfører jobben.	16	14	18
føler de ikke blir tatt hensyn til hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	12	14	11
blir møtt med uvilje fra sjefer hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	32	37	29
blir møtt med uvilje fra kolleger hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	28	31	27
Samarbeidsrelasjoner			
Andel ansatte som ofte eller av og til opplever konflikter..			
mellom ansatte og leiinga	40	47	37
mellom ansatte	34	39	32
mellom ansatte og kunder/klienter/elever			
Rettferdighet og verdsetting			
arbeidsoppgaver blir sjelden eller aldri fordelt rettferdig og upartisk av nærmeste sjef			
	12	12	12
de ansatte blir sjelden eller aldri behandlet rettferdig og upartisk	9	10	9
arbeidsresultater blir sjelden eller aldri verdsatt av nærmeste sjef	7	10	6
beskrivelse av nærmeste sjef som en som behandler sine ansatte med tillit og respekt, passer mindre	9	10	9
Vold og trakassering			
Andel sysselsatte som et par ganger i måneden eller oftere			
er utsatt for vold eller trussel om vold	17	30	10
er utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater	1	1	1
er utsatt for plaging eller erting av overordnet	1	1	1
blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer e.l.	8	16	4
Antall ansatte som svarte	1934	699	1235
Antall ansatte	465000	172000	293000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006.

Figur 5.9. Indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø, etter arbeidstidsordning for ansatte. Prosent. 2006, fra LKU-tabell:

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Vold og trakassering				
Andel sysselsatte som et par ganger i måneden eller oftere				
er utsatt for vold eller trussel om vold	6	5	26	3
er utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater	1	1	1	1
er utsatt for plaging eller erting av overordnet	1	1	1	1
blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer e.l.	4	5	14	3
Antall ansatte som svarte	9312	655	909	7748
Antall ansatte	2183000	171000	227000	1785000

Vedlegg B

Grunnlagstabeller

Tabell B1. Ansatte, 15-66 år, med arbeid utenom ordinær dagtid etter kombinasjoner av arbeidstidsordninger, kjønn og alder i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007 og 2001

		Ansatte i alt		15-29 år		30-39 år		40-54 år		55-66 år	
		I alt	Prosent	I alt	Prosent	I alt	Prosent	I alt	Prosent	I alt	Prosent
2007											
I alt	Ansatte som arbeider utenom ordinær dagtid	761	34,1	265	48,3	174	30,9	227	29,9	94	26,3
	Skift- eller turnus i alt	518	23,2	158	28,8	127	22,6	165	21,8	68	18,8
	Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt)	209	9,4	56	10,2	58	10,3	69	9,1	27	7,5
	Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid	135	6,1	41	7,5	27	4,8	46	6,1	20	5,5
	Lørdags-, kvelds- og nattarbeid	12	0,5	5	0,9	3	0,5	3	0,4	1	0,3
	Lørdags- og kveldsarbeid	52	2,3	25	4,6	13	2,3	9	1,2	5	1,4
	Kvelds- og nattarbeid	20	0,9	5	0,9	4	0,7	8	1,1	3	0,8
	Lørdags- og søndagsarbeid	22	1,0	5	0,9	4	0,7	9	1,2	4	1,1
	Andre kombinasjoner med natt og/lørdag/søndag/kveld	15	0,7	5	0,9	2	0,4	5	0,7	2	0,6
	Andre kombinasjoner med lørdag/søndag/kveld	29	1,3	8	1,5	10	1,8	8	1,1	3	0,8
	Uoppgitt	24	1,1	7	1,3	5	0,9	9	1,2	2	0,6
	Ikke skift- eller turnus i alt	242	10,9	107	19,5	47	8,3	61	8,1	27	7,5
	Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt) ¹	37	1,7	13	2,4	9	1,6	10	1,3	4	1,1
	Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid ¹	42	1,9	17	3,1	7	1,2	13	1,7	6	1,7
	Lørdags-, kvelds- og nattarbeid ¹	10	0,4	5	0,9	2	0,4	2	0,3	1	0,3
	Lørdags- og kveldsarbeid ¹	57	2,6	33	6,0	9	1,6	11	1,5	4	1,1
	Kvelds- og nattarbeid ¹	4	0,2	2	0,4	1	0,2	1	0,1	0	0,0
	Lørdags- og søndagsarbeid ¹	16	0,7	7	1,3	3	0,5	4	0,5	3	0,8
	Andre kombinasjoner med natt og/eller lørdag/søndag/kveld ¹	53	2,4	22	4,0	9	1,6	15	2,0	6	1,7
	Andre kombinasjoner av lørdag/søndag/kveld ¹	24	1,1	8	1,5	7	1,2	5	0,7	3	0,8
Menn	Ansatte som arbeider utenom ordinær dagtid	347	30,5	113	40,4	83	28,4	108	28,1	44	23,8
	Skift- eller turnus i alt	227	19,9	68	24,3	57	19,5	73	19,0	30	16,2
	Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt)	114	10,0	27	9,6	32	11,0	39	10,1	15	8,1
	Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid	36	3,2	14	5,0	8	2,7	10	2,6	5	2,7
	Lørdags-, kvelds- og nattarbeid	8	0,7	3	1,1	2	0,7	2	0,5	1	0,5
	Lørdags- og kveldsarbeid	17	1,5	8	2,9	5	1,7	3	0,8	2	1,1
	Kvelds- og nattarbeid	16	1,4	5	1,8	3	1,0	6	1,6	2	1,1
	Lørdags- og søndagsarbeid	7	0,6	2	0,7	1	0,3	3	0,8	1	0,5
	Andre kombinasjoner med natt og/lørdag/søndag/kveld	5	0,4	1	0,4	1	0,3	2	0,5	1	0,5
	Andre kombinasjoner med lørdag/søndag/kveld	16	1,4	5	1,8	4	1,4	5	1,3	2	1,1
	Uoppgitt	8	0,7	4	1,4	1	0,3	3	0,8	1	0,5
	Ikke skift- eller turnus i alt	121	10,6	45	16,1	26	8,9	35	9,1	14	7,6
	Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt) ¹	22	1,9	6	2,1	6	2,1	7	1,8	3	1,6
	Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid ¹	23	2,0	6	2,1	5	1,7	9	2,3	3	1,6
	Lørdags-, kvelds- og nattarbeid ¹	6	0,5	2	0,7	2	0,7	1	0,3	1	0,5
	Lørdags- og kveldsarbeid ¹	25	2,2	14	5,0	4	1,4	5	1,3	2	1,1
	Kvelds- og nattarbeid ¹	3	0,3	1	0,4	1	0,3	1	0,3	0	0,0
	Lørdags- og søndagsarbeid ¹	7	0,6	2	0,7	1	0,3	2	0,5	1	0,5
	Andre kombinasjoner med natt og/eller lørdag/søndag/kveld ¹	23	2,0	8	2,9	4	1,4	8	2,1	2	1,1
	Andre kombinasjoner av lørdag/søndag/kveld ¹	12	1,1	5	1,8	3	1,0	2	0,5	2	1,1

	Ansatte i alt		15-29 år		30-39 år		40-54 år		55-66 år		
	I alt	Prosent	I alt	Prosent	I alt	Prosent	I alt	Prosent	I alt	Prosent	
Kvinner											
Ansatte som arbeider utenom ordinær dagtid	413	38,1	152	56,5	92,0	33,6	119,0	32,1	51,0	28,4	
Skift- eller turnus i alt	292	26,9	90	33,5	70	25,8	93	25,1	38	21,6	
Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt)	95	8,7	29	10,8	26	9,6	30	8,1	11	6,3	
Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid	99	9,1	28	10,4	20	7,4	36	9,7	15	8,5	
Lørdags-, kvelds- og nattarbeid	4	0,4	2	0,7	1	0,4	1	0,3	0	0,0	
Lørdags- og kveldsarbeid	35	3,2	17	6,3	9	3,3	6	1,6	3	1,7	
Kvelds- og nattarbeid	4	0,4	1	0,4	1	0,4	2	0,5	0	0,0	
Lørdags- og søndagsarbeid	16	1,5	3	1,1	4	1,5	6	1,6	3	1,7	
Andre kombinasjoner med natt og/lørdag/søndag/kveld	10	0,9	4	1,5	1	0,4	3	0,8	1	0,6	
Andre kombinasjoner med lørdag/søndag/kveld	13	1,2	3	1,1	6	2,2	3	0,8	2	1,1	
Uoppgitt	16	1,5	3	1,1	4	1,5	6	1,6	2	1,1	
Ikke skift- eller turnus i alt	122	11,2	62	23,0	21	7,7	26	7,0	12	6,8	
Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt) ¹	15	1,4	7	2,6	3	1,1	3	0,8	1	0,6	
Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid ¹	19	1,7	11	4,1	2	0,7	4	1,1	3	1,7	
Lørdags-, kvelds- og nattarbeid ¹	4	0,4	2	0,7	1	0,4	1	0,3	0	0,0	
Lørdags- og kveldsarbeid ¹	32	2,9	19	7,1	5	1,8	7	1,9	2	1,1	
Kvelds- og nattarbeid ¹	1	0,1	1	0,4	0	0,0	0	0,0	-	0,0	
Lørdags- og søndagsarbeid ¹	9	0,8	5	1,9	2	0,7	2	0,5	1	0,6	
Andre kombinasjoner med natt og/eller lørdag/søndag/kveld ¹	30	2,8	14	5,2	5	1,8	7	1,9	4	2,3	
Andre kombinasjoner av lørdag/søndag/kveld ¹	12	1,1	4	1,5	4	1,5	3	0,8	2	1,1	
2001											
I alt											
Ansatte som arbeider utenom ordinær dagtid	717	34,1	246	48,0	171	31,1	221	30,2	79	26,0	
Skift- eller turnus i alt	435	20,7	127	24,8	115	20,9	148	20,2	44	14,5	
Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt)	191	9,1	51	9,9	55	10,0	67	9,1	18	5,9	
Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid	104	5,0	31	6,0	23	4,2	37	5,0	12	3,9	
Lørdags-, kvelds- og nattarbeid	10	0,5	4	0,8	3	0,5	3	0,4	1	0,3	
Lørdags- og kveldsarbeid	33	1,6	15	2,9	7	1,3	8	1,1	3	1,0	
Kvelds- og nattarbeid	18	0,9	3	0,6	6	1,1	6	0,8	1	0,3	
Lørdags- og søndagsarbeid	22	1,0	5	1,0	5	0,9	8	1,1	3	1,0	
Andre kombinasjoner med natt og/lørdag/søndag/kveld	2	0,1	1	0,2	0	0,0	1	0,1	0	0,0	
Andre kombinasjoner med lørdag/søndag/kveld	35	1,7	11	2,1	11	2,0	11	1,5	3	1,0	
Uoppgitt	21	1,0	7	1,4	5	0,9	6	0,8	3	1,0	
Ikke skift- eller turnus i alt	282	13,4	118	23,0	56	10,2	73	10,0	35	11,5	
Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt) ¹	44	2,1	18	3,5	10	1,8	12	1,6	5	1,6	
Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid ¹	49	2,3	20	3,9	8	1,5	15	2,0	7	2,3	
Lørdags-, kvelds- og nattarbeid ¹	9	0,4	4	0,8	2	0,4	2	0,3	1	0,3	
Lørdags- og kveldsarbeid ¹	57	2,7	30	5,8	10	1,8	13	1,8	5	1,6	
Kvelds- og nattarbeid ¹	6	0,3	1	0,2	2	0,4	2	0,3	1	0,3	
Lørdags- og søndagsarbeid ¹	21	1,0	10	1,9	4	0,7	4	0,5	2	0,7	
Andre kombinasjoner med natt og/eller lørdag/søndag/kveld ¹	4	0,2	2	0,4	1	0,2	1	0,1	1	0,3	
Andre kombinasjoner av lørdag/søndag/kveld ¹	93	4,4	35	6,8	20	3,6	25	3,4	14	4,6	
Menn											
Ansatte som arbeider utenom ordinær dagtid	335	30,6	111	41,3	85	29,6	104	27,4	35	21,9	
Skift- eller turnus i alt	189	17,3	55	20,4	54	18,8	61	16,1	18	11,3	
Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt)	102	9,3	26	9,7	29	10,1	37	9,8	10	6,3	
Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid	24	2,2	8	3,0	7	2,4	7	1,8	2	1,3	
Lørdags-, kvelds- og nattarbeid	6	0,5	2	0,7	2	0,7	2	0,5	1	0,6	
Lørdags- og kveldsarbeid	11	1,0	6	2,2	2	0,7	2	0,5	1	0,6	
Kvelds- og nattarbeid	14	1,3	2	0,7	5	1,7	5	1,3	1	0,6	
Lørdags- og søndagsarbeid	6	0,5	2	0,7	2	0,7	2	0,5	1	0,6	
Andre kombinasjoner med natt og/lørdag/søndag/kveld	1	0,1	1	0,4	0	0,0	0	0,0	-	0,0	
Andre kombinasjoner med lørdag/søndag/kveld	17	1,6	6	2,2	6	2,1	4	1,1	1	0,6	
Uoppgitt	8	0,7	3	1,1	2	0,7	2	0,5	1	0,6	

	Ansatte i alt		15-29 år		30-39 år		40-54 år		55-66 år	
	I alt	Prosent	I alt	Prosent	I alt	Prosent	I alt	Prosent	I alt	Prosent
Ikke skift- eller turnus i alt	146	13,3	56	20,8	30	10,5	43	11,3	17	10,6
Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt) ¹	28	2,6	9	3,3	7	2,4	9	2,4	3	1,9
Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid ¹	28	2,6	9	3,3	4	1,4	10	2,6	4	2,5
Lørdags-, kvelds- og nattarbeid ¹	6	0,5	2	0,7	1	0,3	2	0,5	1	0,6
Lørdags- og kveldsarbeid ¹	26	2,4	12	4,5	5	1,7	7	1,8	2	1,3
Kvelds- og nattarbeid ¹	5	0,5	1	0,4	1	0,3	2	0,5	1	0,6
Lørdags- og søndagsarbeid ¹	9	0,8	5	1,9	2	0,7	2	0,5	1	0,6
Andre kombinasjoner med natt og/eller lørdag/søndag/kveld ¹	3	0,3	1	0,4	1	0,3	0	0,0	1	0,6
Andre kombinasjoner av lørdag/søndag/kveld ¹	43	3,9	17	6,3	9	3,1	12	3,2	5	3,1
Kvinner Ansatte som arbeider utenom ordinær dagtid	382	38,0	134	54,9	87	33,2	116	32,8	44	30,8
Skift- eller turnus i alt	246	24,5	72	29,5	61	23,3	86	24,3	27	18,9
Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt)	89	8,9	25	10,2	26	9,9	30	8,5	8	5,6
Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid	80	8,0	23	9,4	17	6,5	30	8,5	10	7,0
Lørdags-, kvelds- og nattarbeid	4	0,4	2	0,8	1	0,4	1	0,3	0	0,0
Lørdags- og kveldsarbeid	22	2,2	9	3,7	5	1,9	6	1,7	2	1,4
Kvelds- og nattarbeid	4	0,4	1	0,4	1	0,4	2	0,6	0	0,0
Lørdags- og søndagsarbeid	16	1,6	3	1,2	4	1,5	6	1,7	2	1,4
Andre kombinasjoner med natt og/lørdag/søndag/kveld	1	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Andre kombinasjoner med lørdag/søndag/kveld	18	1,8	5	2,0	5	1,9	7	2,0	2	1,4
Uoppgitt	13	1,3	4	1,6	3	1,1	4	1,1	2	1,4
Ikke skift- eller turnus i alt	136	13,5	62	25,4	26	9,9	30	8,5	18	12,6
Alle kombinasjoner (lørdag, søndag, kveld og natt) ¹	16	1,6	8	3,3	3	1,1	3	0,8	2	1,4
Lørdags-, søndags- og kveldsarbeid ¹	21	2,1	10	4,1	4	1,5	5	1,4	2	1,4
Lørdags-, kvelds- og nattarbeid ¹	3	0,3	2	0,8	1	0,4	0	0,0	0	0,0
Lørdags- og kveldsarbeid ¹	31	3,1	17	7,0	5	1,9	6	1,7	3	2,1
Kvelds- og nattarbeid ¹	1	0,1	0	0,0	1	0,4	0	0,0	0	0,0
Lørdags- og søndagsarbeid ¹	12	1,2	5	2,0	2	0,8	3	0,8	2	1,4
Andre kombinasjoner med natt og/eller lørdag/søndag/kveld ¹	1	0,1	1	0,4	-	0,0	0	0,0	0	0,0
Andre kombinasjoner av lørdag/søndag/kveld ¹	50	5,0	18	7,4	11	4,2	13	3,7	9	6,3

¹ Minst en ordning er regelmessig
Kilde Arbeidskraftundersøkelsen

Tabell B2. Ansatte, 15-66 år, etter arbeidstidsordninger, kjønn og alder i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007 og 2001

	Ansatte i alt			Ansatte som arbeider ordinær dagtid			Skift- eller turnus i alt			Ikke skift- eller turnus i alt		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2007												
I alt	2 229	1 142	1 087	1 468	794	673	518	227	292	242	121	122
15-29 år	549	280	269	283	167	116	158	68	90	107	45	62
30-39 år	563	292	271	388	210	179	127	57	70	47	26	21
40-54 år	756	385	371	530	277	253	165	73	93	61	35	26
55-66 år	361	185	176	266	141	125	68	30	38	27	14	12
2001												
I alt	2 100	1 095	1 004	1 383	760	623	435	189	246	282	146	136
15-29 år	513	269	244	268	158	110	127	55	72	118	56	62
30-39 år	549	287	262	378	202	176	115	54	61	56	30	26
40-54 år	733	379	354	513	274	238	148	61	86	73	43	30
55-66 år	304	160	143	224	125	99	44	18	27	35	17	18

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

Tabell B3. Ansatte, 15-66 år, etter arbeidstidsordninger, næring og kjønn i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007 og 2001

	Ansatte i alt			Ansatte som arbeider ordinær dagtid			Skift- eller turnus i alt			Ikke skift- eller turnus i alt		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2007												
Ansatte i alt	2 229	1 142	1 087	1 468	794	673	518	227	292	242	121	122
01-02,05 Jordbruk, skogbruk og fiske	28	21	7	14	9	4	7	7	0	7	5	2
10-37 Industri og bergverksdrift	306	235	70	217	163	54	72	60	12	17	12	4
40-41 Kraft- og vannforsyning	15	13	3	14	11	3	1	1	-	0	0	-
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	146	136	10	128	119	9	9	9	1	9	9	0
50-52 Varehandel	335	172	163	172	111	62	71	22	48	92	39	53
55 Hotell og restaurantvirk	63	19	45	17	4	12	27	9	18	20	5	15
60-64 Transport- og kommunikasjon	143	106	37	63	43	20	63	51	12	18	13	5
65-67 Finansiell tjenesteyting	55	29	26	52	28	24	1	0	1	2	1	1
70-74 Forretningsm. tjenesteyting	240	147	93	199	119	80	20	14	6	21	14	7
75 Offentlig administrasjon	158	83	74	136	67	69	18	14	4	4	3	1
80 Undervisning	200	68	131	180	61	119	5	3	3	14	5	9
85 Helse- og sosialtjenester	451	75	376	225	39	186	208	32	177	17	4	13
90-99 Andre tjenester	89	37	52	51	21	30	16	5	10	22	11	11
2001												
Ansatte i alt	2 100	1 095	1 004	1 383	760	623	435	189	246	282	146	136
01-02,05 Jordbruk, skogbruk og fiske	37	30	8	18	13	4	7	7	1	12	10	3
10-37 Industri og bergverksdrift	311	232	79	218	158	60	66	53	13	28	22	6
40-41 Kraft- og vannforsyning	18	15	3	16	12	3	2	2	-	1	1	0
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	131	119	12	116	105	11	5	5	0	10	9	1
50-52 Varehandel	311	164	148	171	108	63	43	15	28	97	41	56
55 Hotell og restaurantvirk	68	22	46	15	4	11	30	11	19	22	7	15
60-64 Transport- og kommunikasjon	161	109	52	75	48	27	64	47	17	22	14	8
65-67 Finansiell tjenesteyting	48	26	22	45	24	21	1	1	1	1	1	0
70-74 Forretningsm. tjenesteyting	204	125	79	170	102	68	10	7	3	24	16	8
75 Offentlig administrasjon	150	85	66	128	68	59	17	13	4	6	3	3
80 Undervisning	186	69	117	164	59	105	4	2	3	18	8	10
85 Helse- og sosialtjenester	395	63	332	197	34	163	176	24	152	22	5	17
90-99 Andre tjenester	78	36	42	51	24	27	9	4	5	18	9	9

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

Tabell B4. Ansatte, 15-66 år, etter arbeidstidsordninger, yrke og kjønn i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007 og 2001

	Ansatte i alt			Ansatte som arbeider ordinær dagtid			Skift- eller t urnus i alt			Ikke skift- eller turnus i alt		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2007												
Ansatte i alt	2 229	1 142	1 087	1 468	794	673	518	227	292	242	121	122
Lederyrker	135	91	45	107	72	35	8	5	3	20	14	6
Akademiske yrker	247	137	110	214	120	94	23	9	13	11	7	3
Høyskoleyrker	578	257	321	437	199	238	106	37	69	35	21	14
Kontoryrker	154	60	94	117	40	77	26	15	11	11	5	6
Salgs- og service	558	165	393	219	71	147	227	56	171	112	37	75
Bønder, fiskere o.l.	20	16	4	7	5	2	6	6	1	6	5	2
Håndverkere	243	226	17	197	184	13	35	32	3	11	9	1
Operatører, sjåførere o.l.	161	136	25	77	61	15	69	61	8	15	14	2
Andre yrker	133	55	78	92	40	52	19	6	13	21	9	12
2001												
Ansatte i alt	2 100	1 095	1 004	1 383	760	623	435	189	246	282	146	136
Lederyrker	154	115	40	124	90	34	9	7	2	22	18	4
Akademiske yrker	238	139	99	198	119	79	23	9	13	17	11	6
Høyskoleyrker	503	239	264	377	181	196	87	33	53	39	24	15
Kontoryrker	187	61	126	148	42	106	23	11	11	15	7	8
Salgs- og service	461	123	338	168	47	121	178	40	139	115	36	78
Bønder, fiskere o.l.	29	24	5	11	10	2	6	5	1	11	9	2
Håndverkere	223	205	18	183	170	13	25	21	3	16	14	2
Operatører, sjåførere o.l.	162	132	30	84	63	20	61	53	8	17	16	2
Andre yrker	144	59	85	90	39	51	25	9	16	29	11	18

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

Tabell B4a. Ansatte, 15-66 år, etter arbeidstidsordninger, yrke i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007

	Ansatte i alt	Ansatte som arbeider ordinær dagtid	Skift- og turnus	Ikke skift- og turnus
Ansatte i alt	2 229	1 468	518	242
1 - ADMINISTRATIVE LEDERE OG POLITIKERE	135	107	8	20
2. AKADEMISKE YRKER	247	214	23	11
2221 Leger	14	5	9	0
2230 Spesialsykepleiere og jordmødre	17	8	8	1
21-Realister/sivilingeniører, 22-Biologiske og andre medisinske yrker	69	64	2	2
23-Undervisningsyrker(min. 4 års univ./høyskole)	48	46	1	1
24-Høyere saksbehandlere innen off.adm. og 25-Andre akademiske yrker	99	91	2	6
3. HØYSKOLEYRKER	578	437	106	35
31-Ingeniører, teknikere mfl.	117	92	19	6
321-Bilogiteknikere mfl.	8	4	4	0
322 Høyskoleyrker innen medisin o.l. (unntatt syke- og vernepleiere)	15	12	2	1
3231 Sykepleiere	56	12	43	1
3232 Vernepleiere	8	3	5	0
33-Undervisningsyrker(1-3 års høyskoleutd.)	119	103	6	10
34-Lavere saksbehandlere	254	211	27	16
4. KONTORYRKER	154	117	26	11
5. SALGS- OG SERVICEYRKER	558	219	227	112
511-Kundebehandlere om bord i transportmidler	6	1	4	1
512-Husholdnings- og restaurantpersonale	49	11	25	14
513-Pleie- og omsorgspersonale	243	111	119	13
514-Andre yrker inne personlig tjenesteyting	12	4	3	4
516-Rednings- og vaktyrker	40	22	16	3
52-Salgsyrker mv.	208	71	60	78
6. BØNDER, FISKERE O.L.	20	7	6	6
7. HÅNDVERKERE	243	197	35	11
8. OPERATØRER, SJÅFØRER O.L.	161	77	69	15
81-Prosessoperatører mv.	30	10	20	0
82-Maskinoperatører	53	35	15	3
83-Transportarb. og operatører av mobile maskiner	78	32	34	12
9. ANDRE YRKER	114	76	18	19

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

Tabell B5a. Ansatte, 15-66 år, etter arbeidstidsordninger, avtalt arbeidstid og kjønn i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007

		Ansatte i alt	Menn	Kvinner
Ansatte i alt	I alt	2 229	1 142	1 087
	1-19 timer	299	84	215
	20-29 timer	179	33	146
	30-32 timer	125	22	103
	33-36 timer	179	83	96
	37 timer	1 161	712	449
	38 timer	85	53	32
	39-40 timer	86	63	23
	Over 40 timer	111	90	21
	Uoppgitt	2		
Ansatte som arbeider ordinær dagtid	I alt	1 468	794	673
	1-19 timer	132	37	94
	20-29 timer	86	17	69
	30-32 timer	80	11	69
	33-36 timer	43	13	30
	37 timer	956	592	363
	38 timer	65	42	23
	39-40 timer	57	42	14
	Over 40 timer	48	39	9
	Uoppgitt	2		
Skift- eller turnus i alt	I alt	518	227	292
	1-19 timer	88	19	70
	20-29 timer	72	10	62
	30-32 timer	33	7	25
	33-36 timer	128	66	61
	37 timer	136	79	57
	38 timer	14	8	7
	39-40 timer	16	12	5
	Over 40 timer	31	25	5
	Uoppgitt	1	0	0
Ikke skift- eller turnus i alt	I alt	242	121	122
	1-19 timer	79	28	51
	20-29 timer	21	6	15
	30-32 timer	13	4	9
	33-36 timer	9	4	5
	37 timer	70	41	29
	38 timer	6	3	3
	39-40 timer	12	9	4
	Over 40 timer	32	25	7
	Uoppgitt	0	0	-

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

Tabell B5b. Ansatte, 15-66 år, etter arbeidstidsordninger, avtalt arbeidstid og kjønn i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007

Ansatte i alt	Ansatte i alt		Menn	Kvinner
	I alt			
	I alt	2 229	549	563
	1-19 timer	299	146	38
	20-29 timer	179	40	37
	30-32 timer	125	26	36
	33-36 timer	179	35	47
	37 timer	1 161	241	326
	38 timer	85	19	24
	39-40 timer	86	20	23
	Over 40 timer	111	20	30
	Uoppgitt	2	2	0
Ansatte som arbeider ordinær dagtid	I alt	1 468	283	388
	1-19 timer	132	43	15
	20-29 timer	86	12	19
	30-32 timer	80	10	25
	33-36 timer	43	5	12
	37 timer	956	181	270
	38 timer	65	13	20
	39-40 timer	57	12	15
	Over 40 timer	48	7	13
	Uoppgitt	2	1	-
Skift- eller turnus i alt	I alt	518	158	127
	1-19 timer	88	43	16
	20-29 timer	72	19	14
	30-32 timer	33	12	8
	33-36 timer	128	27	32
	37 timer	136	41	39
	38 timer	14	5	3
	39-40 timer	16	5	5
	Over 40 timer	31	7	10
	Uoppgitt	1	0	0
Ikke skift- eller turnus i alt	I alt	242	107	47
	1-19 timer	79	61	7
	20-29 timer	21	9	4
	30-32 timer	13	5	3
	33-36 timer	9	3	3
	37 timer	70	19	17
	38 timer	38	1	2
	39-40 timer	12	3	3
	Over 40 timer	32	6	8
	Uoppgitt	0	0	-

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

Tabell B6. Ansatte, 15-66 år etter arbeidstidsordninger, avtalt arbeidstid og ønske om arbeidstid i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007

	Deltids-ansatte	Ansatte som ønsker mer arbeidstid etter avtalt arbeidstid			Ansatte som ønsker mer arbeidstid				Gj.snitt ønsket arbeidstid	Timer i 1 000	
		I alt	1-19 timer	20-36 timer	I alt	1-19 timer	20-36 timer	37 timer eller mer	Timer pr uke	Ønsket minus avtalt	Ønsket minus utført
Ansatte i alt	588	68	32	37	68	5	23	41	33,7	950	662
Ansatte som arbeider ordinær dagtid	290	28	11	17	28	1	6	20	35,1	400	347
Skift- eller turnus	192	29	12	16	29	1	13	14	33,7	366	211
Menn	34	6	2	4	6	0	1	5	35,8	78	41
Kvinner	158	23	11	12	23	1	13	9	33,1	288	170
Utenom ordinær dagtid, ikke skift- eller turnus	110	12	8	4	12	2	3	7	30,9	184	104

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

Tabell B7a. Ansatte, 15-66 år etter arbeidstidsordninger, ansettelsesform og alder i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007

		Ansatte som arbeider ordinær dagtid			Skift- eller turnus i alt		
		I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
Ansatte i alt	Ansatte i alt	1 468	794	673	518	227	292
	15-29 år	283	167	116	158	68	90
	30-39 år	388	210	179	127	57	70
	40-54 år	530	277	253	165	73	93
	55-66 år	266	141	125	68	30	38
Fast stilling	Ansatte i alt	1 321	728	593	461	206	255
	15-29 år	202	122	80	123	54	69
	30-39 år	358	199	159	116	52	64
	40-54 år	503	269	235	158	71	86
	55-66 år	258	138	121	65	28	36
Midlertidig stilling	Ansatte i alt	133	58	76	55	20	35
	15-29 år	72	38	34	34	13	21
	30-39 år	30	10	20	11	5	6
	40-54 år	25	7	17	7	1	6
	55-66 år	6	2	4	3	1	2

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

Tabell B7b. Ansatte, 15-66 år etter arbeidstidsordninger, ansettelsesform og næring i hovedarbeidsforholdet. 1 000. 2007

	I alt		Fast stilling		Midlertidig stilling	
	Vanlig dagtid	Skift- eller turnus	Vanlig dagtid	Skift- eller turnus	Vanlig dagtid	Skift- eller turnus
Ansatte i alt, herav:	1 468	518	1 321	461	133	55
10-37 Industri og bergverksdrift	217	72	205	66	11	6
50-52 Varehandel	172	71	161	64	10	7
55 Hotell og restaurantvirk	17	27	15	22	2	5
60-64 Transport- og kommunikasjon	63	63	60	59	3	4
85 Helse- og sosialtjenester	225	208	195	181	30	27

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

Tabell B8. Ansatte, 15-66 år etter arbeidstidsordninger og hvorfor de ser seg om etter en ny jobb. 1 000. 2007

	Ansatte i alt	Ansatte i alt som ønsker ny jobb	Ønsker bedre arbeidsforhold (lønn, arbeids- eller reisetid, jobbinnhold)	Nåværende jobb er midlertidig	Søker jobb med lengre arbeidstid enn nåværende jobb	Andre grunner	
Ansatte i alt	I alt	2 229	251	149	30	12	60
	Menn	1142	122	76	11	3	32
	Kvinner	1087	129	73	19	9	28
Ansatte som arbeider ordinær dagtid	I alt	1468	152	90	18	5	39
	Menn	794	79	49	7	1	22
	Kvinner	673	72	41	11	3	17
Skift- eller turnus	I alt	518	68	42	8	5	13
	Menn	227	29	20	2	1	6
	Kvinner	292	39	23	6	3	7
Ikke skift- eller turnus	I alt	242	32	17	5	2	8
	Menn	121	14	8	2	0	4
	Kvinner	122	18	9	3	2	5

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen.

LKU

Tabell B9. Ansatte med skiftarbeid, turnusarbeid og andre arbeidstidsordninger, etter utvalgte næringer, detaljert (prosent). 2006

Næring	Totalt	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger	Antall personer som deltok	Antall personer
Industri og bergverksdrift						
Utvinning av råolje og naturgass med mer	100	41	0	59	176	38 000
Bergverksdrift ellers					14	46 000
Produksjon av nærings- og nytelsesmidler	100	22	0	78	184	
Produksjon av tekstil- og bekledningsvarer		:	:	:	12	
Produksjon av lær og lærvarer		:	:	:	1	
Produksjon av trevarer	100	12	0	88	55	14 000
Treforedling, grafisk produksjon og forlagsvirksomhet	100	26	0	74	147	35 000
Produksjon av kull- og petroleumsprodukter og kjernebrensel		:	:	:	7	
Produksjon av kjemikalier og kjemiske produkter	100	37	0	63	68	15 000
Produksjon av gummi- og plastprodukter		:	:	:	21	
Produksjon av andre ikke-metallholdige mineralprodukter	100	19	0	81	38	9 000
Produksjon av metaller og metallvarer	100	28	0	72	116	28 000
Produksjon av maskiner og utstyr	100	10	0	90	97	23 000
Produksjon av elektriske og optiske produkter	100	2	0	98	95	21 000
Produksjon av transportmidler	100	27	0	73	168	40 000
Annen industriproduksjon	100	13	0	87	39	10 000
Hotell og restaurant						
Hotell- og annen overnattingsvirksomhet	100	26	6	68	83	25 000
Restaurant og barvirksomhet	100	20	7	73	92	28 000
Kantine og cateringvirksomhet	100	7	10	83	35	12 000
Transport og kommunikasjon						
Landtransport og rørtransport	100	24	11	65	175	45 000
Sjøtransport	100	24	35	42	118	29 000
Lufttransport	100	53	23	24	45	11 000
Tjenester tilknyttet transport og reisebyråvirksomhet	100	23	7	70	118	28 000
Post og telekommunikasjoner	100	9	5	87	141	36 000
Helse- og sosialtjenester						
Helsetjenester	100	0	45	54	1056	246 000
Veterninærtjenester		:	:	:	4	
Sosial- og omsorgstjenester	100	0	27	73	874	218 000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B10. Andel ansatte med skiftarbeid, turnusarbeid og andre arbeidstidsordninger, etter hovedyrke (prosent). 2006

Yrke	Totalt	Skiftarbeid	Turnusarbeid	Annen arbeidstids- ordning	Antall personer som deltok	Antall personer
Lederyrker	100	3	1	96	925	132000
Akademiske yrker	100	1	6	93	1324	234000
Høyskoleyrker	100	4	11	85	2442	545000
Kontor- og kundeserviceyrker	100	9	4	87	630	165000
Salgs-, service- og omsorgsykker	100	7	24	69	1946	543000
Bønder, fiskere o.l	100	18	3	79	72	18000
Håndverkere	100	9	0	91	893	238000
Operatører, sjåførere o.l	100	34	6	60	584	154000
Yrker uten krav til utdanning	100	7	5	88	333	133000
Militære yrker og uoppgitt	100	9	3	87	161	21450
Antall personer					9310	21000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B11. Ansatte med skiftarbeid, turnusarbeid og andre arbeidstidsordninger, etter utvalgte yrker, detaljert (prosent). 2006

Yrke	Totalt	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Annen arbeidstids- ordning	Antall personer som deltok	Antall personer
Høyskoleyrker						
Ingeniører, teknikere mfl. Yrker innen biologi og helsevesen som krever 1-3 års høyskoleutdanning	100	10	7	83	486	112 000
Undervisningsyrker som krever 1-3 års høyskoleutdanning Lavere saksbehandlere innen administrasjon og forretningsfag og yrker innen sosialarbeid, underholdning mfl.	100	1	50	49	386	82 000
	100	0	0	100	536	112 000
	100	4	5	91	1034	239 000
Kontor- og kundeserviceyrker						
Kontoryrker	100	7	3	90	544	141 000
Kundeserviceyrker	100	20	9	71	86	23 000
Salgs-, service- og omsorgsyrker						
Yrker innen personlig tjenesteyting og sikkerhetsarbeid	100	6	33	62	1336	371 000
Salgs- og modellyrker mv.	100	10	5	85	610	172 000
Operatører, sjåførere o.l						
Prosessoperatører mv.	100	61	1	38	123	32 000
Maskinoperatører Transportarbeidere og operatører av mobile maskiner og lignende	100	35	1	64	184	48 000
	100	23	10	67	277	74 000
Yrker uten krav til utdanning						
Hjelpearbeidere innen tjenesteyting	100	6	6	88	291	117 000
Hjelpearbeidere innen jordbruk, skogbruk og fiske	100				2	
Hjelpearbeidere innen bygg, anlegg, industri osv.	100	15	0	85	40	16 000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B12.

Yrke	Totalt	2-delt turnus uten helg	2-delt turnus med helg	3-delt turnus	Annen turnus- ordning	Turnus omkodet	Antall personer som deltok	Antall personer
Høyskoleyrker	100	2	37	31	14	16	247	60000
Salgs-, service- og omsorgsyrker	100	2	45	19	11	23	458	128000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B13. Ansatte kvinner og menn med ulike arbeidstidsordninger etter avtalt arbeidstid i hovedyrke. 2006. Prosent

	1-19 timer	20-31 timer	33-36 timer	37 timer eller mer	Uoppgitt	I alt	Antall svar	Antall i befolkningen
Menn								
Dags-, kvelds-, og nattarbeid	5	4	2	87	2	100	3833	863000
Skiftarbeid	3	6	32	56	3	100	433	112000
Turnusarbeid	9	7	35	47	2	100	261	65000
Annen arbeidstidsordning	18	11	7	56	8	100	244	60000
Kvinner								
Dags-, kvelds-, og nattarbeid	16	21	6	56	1	100	3525	824000
Skiftarbeid	14	22	13	49	2	100	172	46000
Turnusarbeid	22	29	30	17	2	100	672	168000
Annen arbeidstidsordning	46	19	9	20	6	100	170	44000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B14. Gjennomsnittlig avtalt og vanlig arbeidstid for ansatte i bergverk, industri, kraft- og vannforsyning. 2006. Timer

Skiftarbeid	Avtalt arbeidstid	Vanlig arbeidstid	Antall svar
2-skift	37,6	39,4	85
Helkontinuerlig	37,8	39,3	79
Døgnkontinuerlig	37,8	40,1	37
Omkodet skiftordning	37,3	36,9	30
Skiftarbeid i alt	36,8	41,0	231

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B15. Ansatte menn og kvinner med skiftarbeid etter avtalt arbeidstid. Ulike aldersgrupper. Prosent. 2006

	1-19 timer	20-32 timer	33-36 timer	37 timer eller mer	Uoppgitt	I alt	Antall svar	Antall personer
Menn								
16-24 år	13	13	20	47	8	101	57	16 000
25-44 år	2	6	33	58	2	101	214	58 000
45-66 år	2	4	36	55	3	100	162	38 000
Kvinner								
16-24 år	20	27	12	37	4	100	41	11 000
25-44 år	11	23	13	52	1	100	81	23 000
45-66 år	14	15	13	55	3	100	50	12 000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B16a. Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, for skiftarbeidere, turnusarbeidere og andre (prosent). Menn. Ansatte. 2006

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Klimatisk arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for sterk varme	4	11	6	3
sterk kulde	12	15	8	12
dårlig inneklime	23	34	31	21
Forurenset arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for støv, gass eller damp	11	21	5	10
hudirriterende stoff	7	10	10	7
vann på huden flere ganger i timen	10	11	22	9
Innemiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for dårlig arbeidslys	5	7	6	4
passiv røyking	4	4	4	3
Støy og vibrasjoner				
Andel som mesteparten av tida er utsatt for sterk støy	8	21	8	7
vibrasjoner	8	15	8	7
Ergonomisk arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida arbeider så hard at en må puste raskere	8	9	6	9
sitter på huk/står på kne	9	8	4	10
står eller går	51	69	58	48
må løfte i ubekvemme stillinger	7	11	7	6
arbeider med hendene løfta	10	13	4	10
arbeider i framoverbøyd stilling uten støtte	4	7	2	3
arbeider i andre stillinger som belaster ryggen				
arbeider med gjentatte eller ensidige bevegelser	38	41	24	39
arbeider sittende to timer eller mer uten å kunne reise seg, strekke på beina	4	5	7	4
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 20 kilo	18	24	16	18
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 10 kilo	25	34	24	24
Vurdering av arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte med stor risiko for arbeidsulykker	7	14	17	5
belastningsskader	18	29	24	16
andre helseplager	6	12	9	5
Antall ansatte som svarte	4771	471	237	4063
Antall ansatte	1101000	121000	60000	920000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B16b. Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, for skiftarbeidere, turnusarbeidere og andre (prosent). Kvinner. Ansatte. 2006

	Alle	Skift-arbeid	Turnus-arbeid	Andre arbeidstidsordninger
Klimatisk arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for sterk varme	4	10	3	3
sterk kulde	4	8	3	4
dårlig inneklima	37	44	48	34
Forurenset arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for støv, gass eller damp	4	9	4	4
hudirriterende stoff	11	15	23	8
vann på huden flere ganger i timen	28	32	58	21
Innemiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida er utsatt for dårlig arbeidslys	4	5	4	5
passiv røyking	2	2	5	1
Støy og vibrasjoner				
Andel som mesteparten av tida er utsatt for sterk støy	3	10	1	4
vibrasjoner	1	4	-	1
Ergonomisk arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte som mesteparten av tida arbeider så hard at en må puste raskere	6	10	9	5
sitter på huk/står på kne	7	5	9	7
står eller går	63	84	88	57
må løfte i ubekvemme stillinger	8	12	14	6
arbeider med hendene løfta	7	11	7	7
arbeider i framoverbøyd stilling uten støtte	5	6	6	5
arbeider i andre stillinger som belaster ryggen				
arbeider med gjentatte eller ensidige bevegelser	39	49	20	42
arbeider sittende to timer eller mer uten å kunne reise seg, strekke på beina	2	4	1	2
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 20 kilo	8	15	25	5
Sysselsatte som 5 eller flere ganger daglig løfter minst 10 kilo	14	22	23	12
Vurdering av arbeidsmiljø				
Andel sysselsatte med stor risiko for arbeidsulykker	4	5	12	2
belastningsskader	26	37	47	22
andre helseplager	7	10	12	5
Antall ansatte som svarte	4541	320	536	3685
Antall ansatte	1082000	84000	132000	865000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B17. Lønn, tilknytning til arbeidsplassen og utviklingsmuligheter, etter ulike arbeidstidsordninger Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skiftarbeid	Turnusarbeid	Andre arbeidstidsordninger
Lønn				
Andel ansatte med fast lønn	78	73	90	77
Andel sysselsatte som er misfornøyd med lønn/inntekt fra næring				
Tilknytning til arbeidsplassen				
Andel ansatte				
som er midlertidig ansatt	12	10	15	12
uten skriftlig arbeidskontrakt	7	6	2	8
Gjennomsnittlig ansettelsestid for sysselsatte	8,5	9,3	7,9	8,6
Andel sysselsatte				
som er tilfreds med jobben	88	83	89	88
som har mange oppgaver som gir arbeidsglede	88	83	92	88
som har mange oppgaver som gir følelse av mestring	91	88	91	91
som søker annen jobb	6	7	6	6
i fare for å miste jobben	11	15	10	11
i fare for å bli forflyttet til annen jobb i virksomheten	7	8	12	6
Muligheter for utvikling				
Andel ansatte som er utilfreds med muligheter for utvikling i jobben				
Andel ansatte som har dårlige muligheter for				
å utnytte utdanning og arbeidserfaring	11	19	10	10
faglig videreutvikling	23	31	25	22
å delta i videre- eller etterutdanning	32	36	29	33
Andel ansatte som mener det				
blir stilt for store krav til å mestre nye oppgaver				
Antall ansatte som svarte	9312	655	909	7748
Antall ansatte	2183000	171000	227000	1785000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B18a. Lønn, tilknytning til arbeidsplassen og utviklingsmuligheter, etter ulike arbeidstidsordninger og kjønn, menn Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skiftarbeid	Turnusarbeid	Andre arbeidstidsordninger
Lønn				
Andel ansatte med fast lønn	70	71	83	69
Andel sysselsatte som er misfornøyd med lønn/inntekt fra næring				
Tilknytning til arbeidsplassen				
Andel ansatte				
som er midlertidig ansatt	10	8	13	9
uten skriftlig arbeidskontrakt	9	6	1	10
Gjennomsnittlig ansettelsestid for sysselsatte	8,8	9,7	7,6	8,8
Andel sysselsatte				
som er tilfreds med jobben	88	84	88	88
som har mange oppgaver som gir arbeidsglede	86	82	83	87
som har mange oppgaver som gir følelse av mestring	91	88	85	92
som søker annen jobb	6	6	4	6
i fare for å miste jobben	9	14	11	9
i fare for å bli forflyttet til annen jobb i virksomheten	6	9	10	5
Muligheter for utvikling				
Andel ansatte som er utilfreds med muligheter for utvikling i jobben				
Andel ansatte som har dårlige muligheter for				
å utnytte utdanning og arbeidserfaring	10	19	12	9
faglig videreutvikling	20	31	20	18
å delta i videre- eller etterutdanning	30	35	26	30
Andel ansatte som mener det				
blir stilt for store krav til å mestre nye oppgaver				
Antall ansatte som svarte	4771	471	237	4063
Antall ansatte	1101000	121000	60000	920000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B18b. Lønn, tilknytning til arbeidsplassen og utviklingsmuligheter, etter ulike arbeidstidsordninger og kjønn, kvinner. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skiftarbeid	Turnusarbeid	Andre arbeidstidsordninger
Lønn				
Andel ansatte med fast lønn	86	79	92	85
Andel sysselsatte som er misfornøyd med lønn/inntekt fra næring				
Tilknytning til arbeidsplassen				
Andel ansatte				
som er midlertidig ansatt	15	15	15	15
uten skriftlig arbeidskontrakt	6	6	2	6
Gjennomsnittlig ansettelsestid for sysselsatte	8,3	8,3	8	8,3
Andel sysselsatte				
som er tilfreds med jobben	88	80	89	88
som har mange oppgaver som gir arbeidsglede	90	87	95	89
som har mange oppgaver som gir følelse av mestring	91	88	93	91
som søker annen jobb	7	9	6	7
i fare for å miste jobben	12	20	10	12
i fare for å bli forflyttet til annen jobb i virksomheten	8	6	13	7
Muligheter for utvikling				
Andel ansatte som er utilfreds med muligheter for utvikling i jobben				
Andel ansatte som har dårlige muligheter for				
å utnytte utdanning og arbeidserfaring	12	19	10	12
faglig videreutvikling	26	32	26	26
å delta i videre- eller etterutdanning	35	38	30	35
Andel ansatte som mener det				
blir stilt for store krav til å mestre nye oppgaver				
Antall ansatte som svarte	4541	184	672	3685
Antall ansatte	1082000	49000	168000	865000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B19. Lønn, tilknytning til arbeidsplassen og utviklingsmuligheter, etter skiftarbeid og andre arbeidstidsordninger i industri og bergverksdrift. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skiftarbeid	Andre arbeidstidsordninger
Lønn			
Andel ansatte med fast lønn	70	70	69
Andel sysselsatte som er misfornøyd med lønn/inntekt fra næring			
Tilknytning til arbeidsplassen			
Andel ansatte			
som er midlertidig ansatt	6	7	6
uten skriftlig arbeidskontrakt	5	4	5
Gjennomsnittlig ansettelsestid for sysselsatte	11	11,4	10,9
Andel sysselsatte			
som er tilfreds med jobben	87	82	89
som har mange oppgaver som gir arbeidsglede	83	76	85
som har mange oppgaver som gir følelse av mestring	90	88	90
som søker annen jobb	5	2	6
i fare for å miste jobben	12	16	10
i fare for å bli forflyttet til annen jobb i virksomheten	8	9	7
Muligheter for utvikling			
Andel ansatte som er utilfreds med muligheter for utvikling i jobben			
Andel ansatte som har dårlige muligheter for			
å utnytte utdanning og arbeidserfaring	11	13	10
faglig videreutvikling	23	25	23
å delta i videre- eller etterutdanning	29	27	30
Andel ansatte som mener det			
blir stilt for store krav til å mestre nye oppgaver			
Antall ansatte som svarte	1315	275	1040
Antall ansatte	312000	71000	241000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B20. Lønn, tilknytning til arbeidsplassen og utviklingsmuligheter, etter turnusarbeid og andre arbeidstidsordninger i helse og sosial. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skiftarbeid	Andre arbeidstidsordninger
Lønn			
Andel ansatte med fast lønn	93	93	92
Andel sysselsatte som er misfornøyd med lønn/inntekt fra næring			
Tilknytning til arbeidsplassen			
Andel ansatte			
som er midlertidig ansatt	19	16	21
uten skriftlig arbeidskontrakt	4	1	5
Gjennomsnittlig ansettelsestid for sysselsatte	7,9	7,9	7,9
Andel sysselsatte			
som er tilfreds med jobben	90	90	90
som har mange oppgaver som gir arbeidsglede	93	95	93
som har mange oppgaver som gir følelse av mestring	93	94	93
som søker annen jobb	7	6	7
i fare for å miste jobben	10	10	13
i fare for å bli forflyttet til annen jobb i virksomheten	10	12	9
Muligheter for utvikling			
Andel ansatte som er utilfreds med muligheter for utvikling i jobben			
Andel ansatte som har dårlige muligheter for			
å utnytte utdanning og arbeidserfaring	9	10	9
faglig videreutvikling	24	24	24
å delta i videre- eller etterutdanning	29	27	30
Andel ansatte som mener det			
blir stilt for store krav til å mestre nye oppgaver			
Antall ansatte som svarte	1315	275	1040
Antall ansatte	312000	71000	241000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B21a.. Organisasjon og arbeidsmiljø: Arbeidsmengde, selvstyring, variasjon og konsentrasjon, etter ulike arbeidstidsordninger og kjønn, menn. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skiftarbeid	Turnusarbeid	Andre arbeidstidsordninger
Jobbkrav				
Andel sysselsatte som				
må jobbe i høyt tempo daglig	40	41	38	40
ikke har tid til å utføre arbeidet skikkelig	26	21	29	27
har så mye å gjøre at en må sløyfe lunsj etc daglig	10	8	6	10
må arbeide ansikt til ansikt eller i telefonkontakt med kunder, halvparten av tida eller mer	50	38	77	49
i høy grad må forholde seg til sterke følelser hos kunder, klienter o.a.	13	12	36	11
daglig må utføre oppgaver uten god nok opplæring	3	2	2	3
opplever at jobben ofte eller alltid krever at en tilegner seg nye kunnskaper og ferdigheter	49	39	46	50
opplever at krav på jobben ofte eller alltid forstyrrer hjemme- og familielivet	18	17	16	18
Rollekonflikt/forventning				
Må ofte el alltid gjøre ting en mener burde vært gjort annerledes	14	13	17	14
Får ofte eller alltid oppgaver uten tilstrekkelige ressurser/hjelpemidler	11	10	11	11
Mottar ofte eller alltid motstridende forespørsler fra to el flere personer	9	8	12	9
Oppgaver strider ofte eller alltid mot personlige verdier	3	4	3	3
Kontroll				
Kan i svært høy eller høy grad bestemme arbeidstempo	60	50	46	62
Har daglig mulighet til å velge når arbeidsoppgaver skal gjøres, og i hvilket tempo	41	32	31	43
Andel ansatte som				
i høy grad kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver de skal få	34	19	29	37
i høy grad kan bestemme hvordan de skal utføre arbeidet	67	55	51	69
har fleksitid eller ikke må møte til bestemt tid	37	8	7	43
Andel sysselsatte som mesteparten av tida				
kan bestemme når de vil ta pauser	85	76	70	87
gjentar de samme arbeidsoppgavene	44	59	43	42
kan sette eget eller andres liv i fare ved feil	26	49	51	22
Mestring				
Kan i svært høy el høy grad påvirke beslutninger som er viktige for en	54	42	45	57
Er i svært høy el høy grad fornøyd med kvaliteten på arbeidet en utfører	91	91	89	91
Er i svært høy el høy grad fornøyd med mengden arbeid en får gjort	83	89	84	83
Er i svært høy el høy grad fornøyd med evnen til å løse problemer	89	88	87	89
Antall ansatte som svarte	4771	471	237	4063
Antall ansatte	1101000	121000	60000	920000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B21b. Organisasjon arbeidsmiljø: Arbeidsmengde, selvstyring, variasjon og konsentrasjon, etter ulike arbeidstidsordninger og kjønn, kvinner. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Jobbkrav				
Andel sysselsatte som				
må jobbe i høyt tempo daglig	44	52	52	42
ikke har tid til å utføre arbeidet skikkelig	32	35	43	30
har så mye å gjøre at en må sløyfe lunsj etc daglig	7	9	6	8
må arbeide ansikt til ansikt eller i telefonkontakt med kunder, halvparten av tida eller mer	73	76	93	69
i høy grad må forholde seg til sterke følelser hos kunder, klienter o.a.	30	18	61	25
daglig må utføre oppgaver uten god nok opplæring	3	5	2	3
opplever at jobben ofte eller alltid krever at en tilegner seg nye kunnskaper og ferdigheter	46	40	46	46
opplever at krav på jobben ofte eller alltid forstyrrer hjemme- og familielivet	13	17	11	13
Rollekonflikt/forventning				
Må ofte el alltid gjøre ting en mener burde vært gjort annerledes	13	23	15	12
Får ofte eller alltid oppgaver uten tilstrekkelige ressurser/hjelpemidler	11	8	12	11
Mottar ofte eller alltid motstridende forespørsler fra to el flere personer	9	9	10	8
Oppgaver strider ofte eller alltid mot personlige verdier	4	5	6	3
Kontroll				
Kan i svært høy eller høy grad bestemme arbeidstempo	44	37	31	48
Har daglig mulighet til å velge når arbeidsoppgaver skal gjøres, og i hvilket tempo	31	22	13	35
Andel ansatte som				
i høy grad kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver de skal få	26	25	19	28
i høy grad kan bestemme hvordan de skal utføre arbeidet	58	48	50	60
har fleksitid eller ikke må møte til bestemt tid	28	8	3	34
Andel sysselsatte som mesteparten av tida				
kan bestemme når de vil ta pauser	68	54	53	72
gjentar de samme arbeidsoppgavene	45	62	36	46
kan sette eget eller andres liv i fare ved feil	18	18	48	12
Mestring				
Kan i svært høy el høy grad påvirke beslutninger som er viktige for en	42	32	35	44
Er i svært høy el høy grad fornøyd med kvaliteten på arbeidet en utfører	89	91	86	90
Er i svært høy el høy grad fornøyd med mengden arbeid en får gjort	83	88	80	83
Er i svært høy el høy grad fornøyd med evnen til å løse problemer	85	88	84	86
Antall ansatte som svarte	4541	184	672	3685
Antall ansatte	1082000	84000	133000	865000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B22. Indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø: jobbkrav, rollekonflikt/forventning, kontroll og mestring, for skiftarbeidere, og andre arbeidstidsordninger innenfor industri og bergverksdrift. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skiftarbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Jobbkrav			
Andel ansatte som			
må jobbe i høyt tempo daglig	41	40	42
ikke har tid til å utføre arbeidet skikkelig	25	19	26
har så mye å gjøre at en må sløyfe lunsj etc daglig	6	2	7
må arbeide ansikt til ansikt eller i telefonkontakt med kunder, halvparten av tida eller mer	30	20	33
i høy grad må forholde seg til sterke følelser hos kunder, klienter o.a	4	2	5
daglig må utføre oppgaver uten god nok opplæring	2	2	2
opplever at jobben ofte eller alltid krever at en tilegner seg nye kunnskaper og ferdigheter	40	39	40
opplever at krav på jobben ofte eller alltid forstyrre hjemme- og familielivet	14	10	15
Rollekonflikt/forventning			
Andel ansatte som			
ofte eller alltid må gjøre ting en mener burde vært gjort annerledes	15	14	15
ofte eller alltid får oppgaver uten tilstrekkelige ressurser/hjelpemidler	9	7	9
ofte eller alltid får motstridende forespørsler fra to el flere personer	7	5	8
ofte eller alltid får oppgaver som strider mot personlige verdier	2	1	3
Kontroll			
Andel ansatte som			
i svært høy eller høy grad kan bestemme arbeidstempo	58	50	61
daglig har mulighet til å velge når arbeidsoppgaver skal gjøres, og i hvilket tempo	38	29	42
i høy grad kan bestemme hvilke arbeidsoppgaver de skal få	26	15	30
i høy grad kan bestemme hvordan de skal utføre arbeidet	62	51	66
har fleksitid eller ikke må møte til bestemt tid	36	4	45
Andel ansatte som mesteparten av tida			
kan bestemme når de vil ta pauser	85	79	87
gjentar de samme arbeidsoppgavene	50	59	48
kan sette eget eller andres liv i fare ved feil	25	43	20
Mestring			
Andel ansatte som			
i svært høy el høy grad kan påvirke beslutninger som er viktige for en	50	38	54
i svært høy el høy grad kan fornøyd med kvaliteten på arbeidet en utfører	90	94	89
i svært høy el høy grad kan fornøyd med mengden arbeid en får gjort	84	90	82
i svært høy el høy grad kan fornøyd med evnen til å løse problemer	87	87	87
Antall ansatte som svarte	1 315	275	1 040
Antall ansatte	312000	71000	241000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B23a. Organisasjonens arbeidsmiljø: Relasjoner, konflikter, vold og trakassering, etter ulike arbeidstidsordninger og kjønn, menn. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Hjelp og tilbakemelding				
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra nærmeste sjef	14	15	14	14
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra arbeidskolleger	6	6	4	6
Andel ansatte som				
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra overordnede på hvordan en utfører jobben.	25	29	23	25
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra kolleger på hvordan en utfører jobben.	24	25	19	24
føler de ikke blir tatt hensyn til hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	13	18	14	12
blir møtt med uvilje fra sjefer hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	32	38	38	31
blir møtt med uvilje fra kolleger hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	22	25	32	21
Samarbeidsrelasjoner				
Andel ansatte som ofte eller av og til opplever konflikter..				
mellom ansatte og leiinga	35	41	43	33
mellom ansatte mellom ansatte og kunder/klienter/elever	23	27	33	22
Rettferdighet og verdsetting				
arbeidsoppgaver blir sjelden eller aldri fordelt rettferdig og upartisk av nærmeste sjef	13	13	10	13
de ansatte blir sjelden eller aldri behandlet rettferdig og upartisk	9	11	7	9
arbeidsresultater blir sjelden eller aldri verdsatt av nærmeste sjef	6	8	7	6
beskrivelse av nærmeste sjef som en som behandler sine ansatte med tillit og respekt, passer mindre	9	11	8	9
Vold og trakassering				
Andel sysselsatte som et par ganger i måneden eller oftere				
er utsatt for vold eller trussel om vold	4	6	24	2
er utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater	1	1	2	1
er utsatt for plaging eller erting av overordnet	1	0	2	1
blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer e.l.	2	3	4	1
Antall ansatte som svarte	4771	471	237	4063
Antall ansatte	1101000	121000	60000	920000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B23b. Organisasjonens arbeidsmiljø: Relasjoner, konflikter, vold og trakassering, etter ulike arbeidstidsordninger for kvinner. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Hjelp og tilbakemelding				
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra nærmeste sjef	11	11	12	11
får sjelden eller aldri støtte og hjelp i arbeidet fra arbeidskolleger	5	1	2	6
Andel ansatte som				
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra overordnede på hvordan en utfører jobben.	29	26	33	28
sjelden eller aldri får tilbakemelding fra kolleger på hvordan en utfører jobben.	20	18	14	21
føler de ikke blir tatt hensyn til hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	13	20	15	12
blir møtt med uvilje fra sjefer hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	32	38	39	30
blir møtt med uvilje fra kolleger hvis en kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene.	24	24	30	23
Samarbeidsrelasjoner				
Andel ansatte som ofte eller av og til opplever konflikter..				
mellom ansatte og leiinga	39	46	47	37
mellom ansatte mellom ansatte og kunder/klienter/elever	30	31	38	28
Rettferdighet og verdsetting				
arbeidsoppgaver blir sjelden eller aldri fordelt rettferdig og upartisk av nærmeste sjef	13	19	14	12
de ansatte blir sjelden eller aldri behandlet rettferdig og upartisk	9	13	10	9
arbeidsresultater blir sjelden eller aldri verdsatt av nærmeste sjef	7	15	9	6
beskrivelse av nærmeste sjef som en som behandler sine ansatte med tillit og respekt, passer mindre	10	15	11	9
Vold og trakassering				
Andel sysselsatte som et par ganger i måneden eller oftere				
er utsatt for vold eller trussel om vold	8	5	27	5
er utsatt for plaging eller erting av arbeidskamerater	1	1	1	1
er utsatt for plaging eller erting av overordnet	1	3	1	1
blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, kommentarer e.l.	7	12	18	4
Antall ansatte som svarte	4541	184	672	3685
Antall ansatte	1082000	49000	168000	865165

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B24. Yrkesrelaterte helseplager, arbeidsulykker og sykefravær, etter ulike arbeidstidsordninger .Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Andel sysselsatte med helseplager som helt eller delvis skyldes jobb ¹				
Smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen	11	12	14	10
Smerter i nedre del av ryggen	6	9	11	5
Smerter i armer, handledd eller hender	5	4	7	5
Smerter i hofter, ben, kne eller føtter	5	8	9	4
Hodepine eller migrene	4	4	6	4
Plaget av angst	2	2	1	1
Plaget av depresjon eller føler seg nedtrykt	1	1	2	1
Tetthet eller piping i brystet	1	1	1	0
Eksem, hudkløe eller utslett	1	1	2	1
øyeplager med kløe, rødhet, rennende øyne	1	2	1	1
nedsatt hørsel eller øresus, som skyldes jobb	1	1	1	1
Andel sysselsatte som				
føler seg fysisk utmattet når de kommer hjem fra arbeid	33	30	35	33
har vansker med å sove fordi de tenker på jobb	10	9	10	10
en gang i måneden eller oftere føler seg nedfor pga. kritikk eller vansker på jobb	15	13	17	14
Sykefravær				
Andel sysselsatte som har				
hatt sykefravær mer enn 14 dager	19	22	27	18
Antall sykefraværperioder på mer enn 14 dager, gjennomsnitt	1,3	1,3	1,3	1,3
Årsak til sykefraværet var helseplager som skyldes jobb	8	9	12	7
Gått på jobb selv om en var syk 4 ganger eller mer siste år	22	19	26	22
Helsekontroll				
Andel ansatte				
i bedrift med bedriftshelsetjeneste	59	75	58	57
som har hatt kontakt med bedriftshelsetjeneste siste år	23	27	36	14
Antall ansatte som svarte	9312	655	909	7748
Antall ansatte	2183000	171000	227000	1785000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B25a. Yrkesrelaterte helseplager, arbeidsulykker og sykefravær, etter ulike arbeidstidsordninger for menn. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Andel sysselsatte med helseplager som helt eller delvis skyldes jobb ¹				
Smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen	7	10	7	7
Smerter i nedre del av ryggen	5	7	5	5
Smerter i armer, handledd eller hender	3	3	2	4
Smerter i hofter, ben, kne eller føtter	4	8	7	4
Hodepine eller migrene	2	2	4	2
Plaget av angst	1	1	2	1
Plaget av depresjon eller føler seg nedtrykt	1	1	3	1
Tetthet eller piping i brystet	0	1	1	0
Eksem, hudkløe eller utslett	1	1	0	1
øyeplager med kløe, rødhet, rennende øyne	1	1	2	1
nedsatt hørsel eller øresus, som skyldes jobb	1	2	0	1
Andel sysselsatte som				
føler seg fysisk utmattet når de kommer hjem fra arbeid	29	29	25	29
har vansker med å sove fordi de tenker på jobb	9	7	7	9
en gang i måneden eller oftere føler seg nedfor pga. kritikk eller vansker på jobb	13	12	18	13
Sykefravær				
Andel sysselsatte som har				
hatt sykefravær mer enn 14 dager	15	19	21	14
Antall sykefraværperioder på mer enn 14 dager, gjennomsnitt	1,4	1,3	1,2	1,4
Årsak til sykefraværet var helseplager som skyldes jobb	6	7	8	6
Gått på jobb selv om en var syk 4 ganger eller mer siste år	20	18	20	20
Helsekontroll				
Andel ansatte				
i bedrift med bedriftshelsetjeneste	66	81	68	64
som har hatt kontakt med bedriftshelsetjeneste siste år	30	41	25	29
Antall ansatte som svarte	4771	471	237	4063
Antall ansatte	1101000	121000	60000	920000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B25b. Yrkesrelaterte helseplager, arbeidsulykker og sykefravær, etter ulike arbeidstidsordninger for kvinner. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skift- arbeid	Turnus- arbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Andel sysselsatte med helseplager som helt eller delvis skyldes jobb¹				
Smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen	15	19	17	14
Smerter i nedre del av ryggen	7	14	13	5
Smerter i armer, handledd eller hender	7	8	8	6
Smerter i hofter, ben, kne eller føtter	6	10	10	5
Hodepine eller migrene	6	9	6	6
Plaget av angst	2	4	1	2
Plaget av depresjon eller føler seg nedtrykt	2	3	2	1
Tetthet eller piping i brystet	1	1	1	1
Eksem, hudkløe eller utslett	1	1	3	1
øyeplager med kløe, rødhet, rennende øyne	2	3	1	2
nedsatt hørsel eller øresus, som skyldes jobb	1	1	1	1
Andel sysselsatte som				
føler seg fysisk utmattet når de kommer hjem fra arbeid	36	32	38	36
har vansker med å sove fordi de tenker på jobb	12	14	11	12
en gang i måneden eller oftere føler seg nedfor pga. kritikk eller vansker på jobb	16	17	17	16
Sykefravær				
Andel sysselsatte som har				
hatt sykefravær mer enn 14 dager	23	31	29	22
Antall sykefraværperioder på mer enn 14 dager, gjennomsnitt	1,3	1,4	1,3	1,3
Årsak til sykefraværet var helseplager som skyldes jobb	9	13	13	8
Gått på jobb selv om en var syk 4 ganger eller mer siste år	25	24	28	24
Helsekontroll				
Andel ansatte				
i bedrift med bedriftshelsetjeneste	51	58	54	50
som har hatt kontakt med bedriftshelsetjeneste siste år	14	22	9	15
Antall ansatte som svarte	4541	184	672	3685
Antall ansatte	1082000	49000	168000	865000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B26. Yrkesrelaterte helseplager, arbeidsulykker og sykefravær, etter ulike arbeidstidsordninger innen industri og bergverksdrift. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Skiftarbeid	Andre arbeidstids- ordninger
Andel sysselsatte med helseplager som helt eller delvis skyldes jobb¹			
Smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen	10	12	10
Smerter i nedre del av ryggen	5	8	4
Smerter i armer, handledd eller hender	5	3	5
Smerter i hofter, ben, kne eller føtter	6	8	6
Hodepine eller migrene	2	2	2
Plaget av angst	1	1	1
Plaget av depresjon eller føler seg nedtrykt	1	1	1
Tetthet eller piping i brystet	1	1	0
Eksem, hudkløe eller utslett	1	2	1
øyeplager med kløe, rødhet, rennende øyne	1	2	1
nedsatt hørsel eller øresus, som skyldes jobb	2	4	2
Andel sysselsatte som			
føler seg fysisk utmattet når de kommer hjem fra arbeid	30	25	31
har vansker med å sove fordi de tenker på jobb	8	6	9
en gang i måneden eller oftere føler seg nedfor pga. kritikk eller vansker på jobb	13	11	13
Sykefravær			
Andel sysselsatte som har			
hatt sykefravær mer enn 14 dager	18	20	18
Antall sykefraværperioder på mer enn 14 dager, gjennomsnitt	1,6	1,5	1,6
Årsak til sykefraværet var helseplager som skyldes jobb	6	6	6
Gått på jobb selv om en var syk 4 ganger eller mer siste år	17	16	18
Helsekontroll			
Andel ansatte			
i bedrift med bedriftshelsetjeneste	88	97	85
som har hatt kontakt med bedriftshelsetjeneste siste år	47	52	46
Antall ansatte som svarte	1315	275	1040
Antall ansatte	312000	70575	241000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell B27. Yrkesrelaterte helseplager, arbeidsulykker og sykefravær, etter ulike arbeidstidsordninger innen helse og sosial. Ansatte. Prosent. 2006

	Alle	Turnusarbeid	Andre arbeidstidsordninger
Andel sysselsatte med helseplager som helt eller delvis skyldes jobb¹			
Smerter i nakke, skuldre eller øvre del av ryggen	14	15	13
Smerter i nedre del av ryggen	8	12	6
Smerter i armer, handledd eller hender	6	7	5
Smerter i hofter, ben, kne eller føtter	6	7	4
Hodepine eller migrene	5	6	5
Plaget av angst	1	1	1
Plaget av depresjon eller føler seg nedtrykt	1	1	2
Tetthet eller piping i brystet	0	0	0
Eksem, hudkløe eller utslett	1	3	1
øyeplager med kløe, rødhet, rennende øyne	1	1	1
nedsatt hørsel eller øresus, som skyldes jobb	1	0	1
Andel sysselsatte som			
føler seg fysisk utmattet når de kommer hjem fra arbeid	36	36	36
har vansker med å sove fordi de tenker på jobb	10	10	11
en gang i måneden eller oftere føler seg nedfor pga. kritikk eller vansker på jobb	16	17	15
Sykefravær			
Andel sysselsatte som har			
hatt sykefravær mer enn 14 dager	25	27	24
Antall sykefraværperioder på mer enn 14 dager, gjennomsnitt	1,3	1,2	1,4
Årsak til sykefraværet var helseplager som skyldes jobb	10	12	9
Gått på jobb selv om en var syk 4 ganger eller mer siste år	26	26	26
Helsekontroll			
Andel ansatte			
i bedrift med bedriftshelsetjeneste	53	57	50
som har hatt kontakt med bedriftshelsetjeneste siste år	10	10	11
Antall ansatte som svarte	1934	699	1235
Antall ansatte	465000	172000	293000

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Figur- og tabellregister

Figurer

3.	Oversikt over omfang og dagens mønster av arbeidstidsordninger	
3.1.	Ansatte i alderen 15-66 år etter arbeidstidsordninger. 2001-2007	15
3.2.	Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter kjønn. 2001-2007	16
3.3.	Ansatte med skift- eller turnusarbeid, etter kjønn. Prosent.....	16
3.4.	Andel kvinnelige ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter alder. 2001-2007	17
3.5.	Andel mannlige ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter alder. 2001-2007	17
3.6.	Andel ansatte i alderen 15-66 år etter arbeidstidsordninger og næring. 2007	18
3.7.	Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter noen næringer. 2001-2007	19
3.8.	Andel ansatte med skift- eller turnusarbeid, etter hovednæring	19
3.9.	Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter næring, kjønn og alder. 2007	20
3.10.	Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter yrke. 2001-2007	21
3.11.	Ansatte med ulike former for turnusordninger. Prosent. 2006	22
3.12.	Ansatte menn og kvinner med ulike former for turnusordninger. Prosent. 2006.....	23
3.13.	Ansatte med ulike former for turnusordninger, innenfor næringen helse og sosial. Prosent. 2006.....	23
3.14.	Ansatte med ulike former for skiftordninger. Prosent. 2006.....	24
3.15.	Ansatte kvinner og menn med ulike former for skiftordninger. Prosent. 2006	24
3.16.	???	25
4.	Arbeidstid og arbeidstidsordninger	
4.1.	Ansatte kvinner og menn med vanlig dagtid etter deltid og heltid i noen næringer. Prosent. 2007.....	27
4.2.	Ansatte kvinner og menn med skift- og turnus etter deltid og heltid i noen næringer. Prosent. 2007.....	27
4.3.	Deltidsansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter hvorfor de arbeider deltid. Prosent. 2007	29
4.4.	Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter avtalt ukentlig arbeidstid og næring. 2007	31
4.5.	Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter avtalt ukentlig arbeidstid og kjønn. 2007	33
4.6.	Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid etter avtalt ukentlig arbeidstid og alder. 2007	34
5.	Arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger	
5.1.	Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, for skiftarbeidere, turnusarbeidere og andre (prosent). Ansatte. 2006.....	38
5.2.	Indikatorer på ergonomiske arbeidsmiljøforhold, etter arbeidstidsordning. Prosent. 2006	39
5.3.	Indikatorer på ergonomisk arbeidsmiljø, for skiftarbeidere, turnusarbeidere og andre (prosent). Ansatte. 2006	40
5.4a.	Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, etter arbeidstidsordning, innenfor næringen industri og bergverksdrift. Andel ansatte som er utsatt for ulike forhold mesteparten av arbeidstiden. Prosent. 2006	40
5.4b.	Indikatorer på fysisk arbeidsmiljø, etter arbeidstidsordning, innenfor næringen helse og sosial. Andel ansatte som er utsatt for ulike forhold mesteparten av arbeidstiden. Prosent. 2006	41
5.5.	Indikatorer på kontroll, etter arbeidstidsordning. Prosent. 2006	43
5.6.	Indikatorer på kontroll, etter arbeidstidsordning. Ansatte i helse og sosialsektoren. Prosent. 2006	44
5.7.	Indikatorer på samarbeidsklima, etter arbeidstidsordning. Prosent. 2006	45
5.8.	Indikatorer på samarbeidsklima, etter arbeidstidsordning, for ansatte i industri og bergverksdrift og helse- og sosialsektoren. Prosent. 2006	45
5.9.	Indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø, etter arbeidstidsordning. Prosent. 2006	46
5.10.	Indikatorer på psykososialt arbeidsmiljø, etter arbeidstidsordning for ansatte i helse og sosial. Prosent. 2006.....	47

Tabeller

2.	Datakilder og begreper	
2.1.	Forventet standardavvik for observerte prosentandeler ved ulike utvalgsstørrelser.....	14
4.	Arbeidstid og arbeidstidsordninger	
4.1.	Deltidsansatte og undersysselsatte. 2007.....	28
4.2.	Gjennomsnittlig arbeidstid per uke for deltidsansatte med skift- og turnusarbeid i alderen 15-66 år etter avtalt arbeidstid, utført arbeidstid og ønsket om arbeidstid. 2007.....	28
4.3.	Gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke i hovedarbeidsforholdet for ansatte i alderen 15-66 år etter arbeidstidsordning, kjønn og næring.....	30
4.4.	Gjennomsnittlig avtalt og vanlig arbeidstid for ansatte med skiftarbeid i alt og ulike typer skiftarbeid. Timer. 2006.....	30
4.5.	Gjennomsnittlig avtalt og vanlig arbeidstid for ansatte med turnusarbeid i alt og ulike typer turnusarbeid. Timer. 2006.....	31
4.6.	Gjennomsnittlig avtalt og vanlig arbeidstid for ansatte i helse- og sosialtjenester. 2006. Timer.....	31
4.7.	Ansatte med ulike turnusordninger innen kommunal og statlig helse- og sosialtjeneste etter avtalt arbeidstid i hovedyrke. 2006. Prosent.....	32
4.8.	Ansatte innen bergverk, industri og kraft- og vannforsyning med ulike skiftordninger etter avtalt arbeidstid. 2006. Prosent.....	32
4.9.	Ansatte med ulike skiftordninger etter avtalt arbeidstid. 2006. Prosent.....	35
4.10.	Ansatte med ulike turnusordninger etter avtalt arbeidstid. 2006. Prosent.....	35
4.11.	Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid med avtalt arbeidstid på 33-36 timer etter arbeidstid og kjønn.....	36
4.12.	Ansatte i alderen 15-66 år med skift- og turnusarbeid med avtalt arbeidstid på 33-36 timer etter arbeidstid og næring.....	37
	Vedlegg A.....	49
	Vedlegg B.....	61