

Rolf K. Andersen, Kristin Jesnes og  
Kristine Nergaard

# Kartlegging av brudd på arbeidstidsbestemmelsene



Rolf K. Andersen, Kristin Jesnes og  
Kristine Nergaard

# **Kartlegging av brudd på arbeidstidsbestemmelsene**

© Fafo 2015

ISBN 978-82-324-0253-3

ISSN 0801-6143

# Innhold

Forord .....	5
Sammendrag.....	6
<b>Kapittel 1 Innledning .....</b>	<b>14</b>
1.1 Bakgrunn.....	14
1.2 Tidligere forskning .....	15
1.3 Nærmere om problemstillingene .....	16
1.4 Gangen i rapporten .....	17
<b>Kapittel 2 Arbeidstidsbestemmelsene .....</b>	<b>18</b>
2.1 Alminnelig arbeidstid .....	19
2.2 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden .....	20
2.3 Overtid .....	20
2.4 Daglig og ukentlig arbeidsfri .....	21
2.5 Søndagsarbeid og nattarbeid .....	22
<b>Kapittel 3 Metode.....</b>	<b>23</b>
3.1 Analyse av data fra helseforetakene .....	23
3.2 Analyse av data fra tilsynsmyndighetene.....	24
3.3 Spørreundersøkelse blant virksomheter.....	25
3.4 Spørreundersøkelse blant tillitsvalgte .....	28
3.5 Andre datakilder .....	31
<b>Kapittel 4 Arbeidstidsbestemmelsene i helseforetakene .....</b>	<b>33</b>
4.1 Innledning.....	33
4.2 Data .....	34
4.3 Hvor ofte brytes arbeidstidsbestemmelsene? .....	36
4.4 Hvilke bestemmelser i loven blir brutt?.....	39
4.5 For hvilke stillingsgrupper brytes arbeidstidsbestemmelsene? .....	47
4.6 Hvilke situasjoner fører til brudd? .....	50
4.7 Brudd på grensene for overtid.....	52
4.8 Alminnelig ukentlig arbeidstid.....	56
4.9 Samlet daglig arbeidstid og ukehvile.....	58
4.10 Påfølgende søndager .....	61
4.11 Er det spesielle tidspunkter som er krevende? .....	63
4.12 Brudd per medarbeider .....	67
4.13 Legene .....	69
4.14 Oppsummering .....	75

<b>Kapittel 5 Arbeidstilsynets reaksjoner på arbeidstid i 2014 .....</b>	<b>79</b>
5.1 Innledning.....	79
5.2 Reaksjoner på arbeidstid .....	81
5.3 Oppsummering .....	87
<b>Kapittel 6 Spørreundersøkelser om arbeidstid blant virksomheter og tillitsvalgte .....</b>	<b>88</b>
6.1 Andel med tariffavtale.....	89
6.2 Fravik fra arbeidstidsbestemmelsene.....	90
6.3 Ulike arbeidstidsordninger .....	93
6.4 Oversikt over arbeidstiden.....	95
<b>Kapittel 7 Alminnelig arbeidstid .....</b>	<b>96</b>
7.1 Alminnelig arbeidstid uten gjennomsnittsberegning.....	99
7.2 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden .....	103
7.3 Oppsummering .....	109
<b>Kapittel 8 Daglig og ukentlig arbeidsfri .....</b>	<b>112</b>
8.1 Virksomheter som følger lovens hovedregel.....	113
8.2 Virksomheter med avtale om unntak.....	116
8.3 Oppsummering .....	123
<b>Kapittel 9 Søndags- og nattarbeid.....</b>	<b>125</b>
9.1 Omfanget av søndags- og nattarbeid.....	125
9.2 Mulige brudd ved søndags- og nattarbeid .....	127
9.3 Oppsummering .....	133
<b>Kapittel 10 Overtid .....</b>	<b>134</b>
10.1 Virksomheter som følger lovens hovedregel.....	135
10.2 Virksomheter med avtale om unntak.....	139
10.3 Virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet.....	143
10.4 Oppsummering .....	146
Referanser .....	148
Vedlegg.....	149

## Forord

Denne rapporten handler om brudd på arbeidstidsbestemmelsene i norsk arbeidsliv, både i lov og i avtale. Rapporten er utført på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet som et innspill til Arbeidstidsutvalget som ble nedsatt av regjeringen i 2014 for å se på ulike organiseringer av arbeidstid.

Mange har gitt innspill og kommentarer til rapporten underveis. Vi vil rette en takk både til Arbeids- og sosialdepartementet og arbeidstidsutvalget for gode kommentarer og innspill underveis i prosjektet. En del av datagrunnlaget i er basert på data fra arbeidspiansystemet til tre helseregioner, Helse Sør-Øst, Helse Vest og Helse Nord. Vi vil rette en spesiell takk til Hilde Brit Christiansen og Oddny Sønnensyn i Helse Vest. Uten deres tålmodighet og utrettelige innsats ville denne delen av undersøkelsen blitt vanskelig å gjennomføre. I forbindelse med spørreundersøkelse blant tillitsvalgte har vi fått hjelp av flere forbund til å skaffe et utvalg av tillitsvalgte. Vi ønsker å rette en takk til Gro Beate Bortne og Mona Arctander i NITO, Thomas Spence og Tore Sjølie i Norsk Journalistlag, Roar Fosse og Jørgen Hellwege i Politiets Fellesforbund, Bjørn Berg i Forskerforbundet, Anne Greva og Grete Larsen i Finansforbundet, Olaug Flø Brekke og Pål K. Rønnevik i Norsk Sykepleierforbund. Vi takker også LO for at vi fikk benytte LOs tillitsvalgtpanel. Vi takker også Monica Seem, Marius Søberg, Gry Singsaas, Rosmari Johnsen og Maria Zahlsen i Arbeidstilsynet for tilgang på data og gjennomlesing av utkast til kapittelet som omhandler Arbeidstilsynets pålegg på arbeidstidsområdet.

På Fafo skal kvalitetssikrer Dag Olberg takkes for gode og innsiktsfulle kommentarer. Forskningsleder Kristin Alsos skal også takkes for mange og gode kommentarer og innspill underveis i prosjektet.

Selv om mange har bidratt frem til frem ferdig rapport, er alle funn og konklusjoner forfatterens ansvar, likeså eventuelle feil og mangler i rapporten.

Fafo, desember 2015

Rolf K. Andersen (prosjektleder), Kristin Jesnes og Kristine Nergaard

# Sammendrag

I denne rapporten kartlegger vi mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene, både i lov og i avtale.

Det å avdekke omfanget av brudd på arbeidstidsbestemmelsene er komplekst, ikke bare fordi arbeidstidskapittelet inneholder mange ulike bestemmelser. Brudd på arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kan være av en slik art at de ikke ville vært brudd dersom det var inngått avtaler eller søkt om dispensasjoner. Vi har derfor prioritert å kartlegge omfang og avvik innenfor følgende områder: (1) daglig og ukentlig alminnelig arbeidstid, (2) gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid, (3) daglig og ukentlig arbeidsfri, (4) søndags- og nattarbeid og (5) overtid. Vi kombinerer fire ulike metoder for datainnsamling. Disse er

- data fra helseforetakene om brudd på arbeidstidsbestemmelsen
- data fra Arbeidstilsynets register over reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene gitt i 2014
- spørreundersøkelse blant norske virksomheter
- spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i utvalgte fagforbund

Rapporten består av 10 kapitler. Kapittel 1 presenterer studiens bakgrunn og problemstillinger. I kapittel 2 gir vi en oversikt over de arbeidstidsbestemmelsene vi kartlegger i studien, mens i kapittel 3 presenteres den metodiske tilnærmingen. I kapittel 4 presenterer vi funnene fra helseforetakene, og i kapittel 5 presenterer vi funn fra analysene av data fra Arbeidstilsynet. I kapittel 6, 7, 8, 9 og 10 presenterer vi funn fra spørreundersøkelsen til virksomhetene og tillitsvalgte. Nedenfor presenterer vi hovedfunnene i de empiriske kapitlene.

## **Kapittel 4 Arbeidstidsbestemmelsene i helseforetakene**

I dette kapitlet ser vi nærmere på data over mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene med utgangspunkt i helseforetakenes arbeidsplasssystem. I dette systemet genereres mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene når det registreres arbeidstider som er i strid med de grensene som er lagt inn som gjeldende for arbeidsplanen. Det foretas ingen gjennomgang i helseforetakene av om disse tilfellene faktisk er i strid med lov eller avtale, og det vil være tilfeller der det som framstår som et brudd, allikevel er en vakt innenfor regelverket.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> I etterkant av analysene har ett av helseforetakene foretatt stikkkontroller for en bestemt type brudd (brudd knyttet til «normalvakt») og funnet at det i en del tilfeller er inngått avtaler som ikke er registrert i systemet.



Systemet for arbeidsplaner har generert knappe 550 000 brudd i 2014 for de tre helseregionene Helse Sør-Øst, Helse Vest og Helse Nord. Opplysninger for leger analyseres i hovedsak separat, noe som betyr at vi står igjen med 456 000 brudd. Disse fordeler seg på 383 000 vakter (målt ved datoer). I gjennomsnitt genereres det et mulig brudd i 2,2 prosent av alle vakter i de tre helseregionene. Noen ganger brytes mer enn én bestemmelse, slik at vi finner drøye 3 brudd per 100 vakter. Det er forskjeller mellom helseforetakene i bruddfrekvens, med høyest bruddfrekvens i Helse Nord og lavest i Helse Vest.

Overtidsarbeid genererer ofte brudd på arbeidstidsbestemmelsene, inkludert overtid før og etter vakt. Men brudd forekommer også i tilknytning til ekstravakter og når arbeidsgiver eller arbeidstaker bytter oppsatte vakter. I en del tilfeller settes også arbeidsplaner opp på en måte som genererer brudd. Mønsteret er noenlunde det samme i de tre helseregionene. Den bestemmelsen som oftest brytes i betydningen at arbeidsplanen genererer et brudd, er grensen for samlet daglig arbeidstid inkludert overtid (det vil si bestemmelsen om daglig hvile). Deretter følger ukehvile (ukentlig arbeidsfri), arbeid påfølgende søndager og overtid per 7 dager og per 4 uker. Grensen for alminnelig ukentlig arbeidstid per enkeltuke eller gjennomsnittsberegnet over 8 uker blir sjeldnere brutt. Ambulansepersonell og pleiepersonell peker seg ut ved at de er overrepresentert når det gjelder brudd. Det er særlig i Helse Nord at ambulansetjenestene kjennetegnes av hyppige brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Ambulansepersonell har ofte brudd på bestemmelsene om samlet daglig arbeidstid (daglig hvile) og alminnelig ukentlig arbeidstid. Arbeidstakere innen ledelse og administrasjon har sjeldnere brudd enn andre grupper.

Vi ser også på hva som kjennetegner brudd på ulike bestemmelser, og spør hvilke grenser som brytes, og med hvor mange timer. Når vi ser bort fra legene, dominerer de grensene som gis i arbeidsmiljøloven, og pluss/minus halvparten av bruddene ligger i avtaleintervallet – det vil si innenfor intervallet mellom lovens maksimum (minimum) og grensen for lokal avtale.

Bestemmelsene om overtid følger grensene i arbeidsmiljøloven, iallfall når vi ser på antall brudd. Når det gjelder overtid per 7 dager og overtid per 4 uker, ligger om lag halvparten av bruddene i intervallet lovens bestemmelse (10 timer / 25 timer) og grensen for lokal avtale om fravik (15 timer / 40 timer). For disse to bestemmelsene ligger 75 prosent av bruddene innenfor den avtalegrensen som ble innført fra 1. juli 2015. Brudd på overtid per 12 måneder er mindre vanlig målt ved antall brudd. Drøye halvparten av disse bruddene befinner seg i intervallet mellom lov (200 timer) og lokal avtale (300 timer).

Brudd på alminnelig ukentlig arbeidstid for en enkelt uke innebærer vanligvis brudd på en grense på 48 timer, selv om det også forekommer arbeidsplaner med en grense på 54 timer. Drøye 60 prosent av bruddene skjer innenfor intervallet mellom 48 og 54 timer.

Samlet daglig arbeidstid inkludert overtid og ukehvile er områder med mange brudd. Flertallet av bruddene på maksimal daglig arbeidstid dreier seg om brudd på grenser på 13 timer og mer per dag, og grensen på 13 timer er mest vanlig. Bruddene er dermed indirekte også brudd på bestemmelsene om hvile per døgn. Knappe halvparten av brud-

dene ligger i intervallet 13–16 timer, mens drøye halvparten dreier seg om arbeidsdager på 17 timer og mer. Ukehvile har to grenser, lovens grense på 35 timer og en avtalefestet grense på 28 timer. Når vi ser bort fra legene, er det grensen på 35 timer som dominerer blant arbeidstakere med brudd på hviletidsbestemmelsene. Drøye halvpartene av bruddene ligger i rommet mellom lov og avtale (en ukehvile på mellom 28 og 35 timer).

To grenser for arbeid påfølgende søndager finnes. Om lag halvparten av alle brudd på søndagsbestemmelsene dreier seg om to påfølgende søndager. Men det er også en god del (30 prosent) som er oppført med fire søndager eller flere.

Vi undersøker også om det er spesielle tidspunkter som peker seg ut ved hyppige brudd. Dataene viser at det er flere brudd i helgene enn ellers. Variasjonen over uka er størst for overtidsbestemmelsene, men er også markant for andre typer brudd. Dette gjelder alle yrkesgrupper, med et visst unntak for ambulanspersonell. Sommermånedene har flere brudd enn resten av året. Dette gjelder alle typer bestemmelser, og effekten forsterkes av at det er færre vakter/arbeidstakere på arbeid i juli. Våre data gir oss ikke anledning til å beregne nøyaktig andel arbeidstakere med brudd i løpet av året. Sett under ett er 35–38 prosent av arbeidstakerne (målt ved arbeidsforhold) oppført med brudd. Halvparten av disse er oppført med 12 vakter med brudd, det vil si at drøye 75 prosent ligger i intervallet 0–2 brudd. 5–6 prosent av arbeidstakerne peker seg ut ved hyppige brudd (månedlig eller oftere). Ambulanspersonell peker seg ut ved høy andel med hyppige brudd.

Legene har spesielle arbeidstidsavtaler og behandles separat i dette kapittelet. På sentrale områder finnes fravik i sentral tariffavtale, og arbeidstid reguleres i henhold til de såkalte vernebestemmelsene i avtalen. Mye tyder på at det er en god del variasjon i hvordan arbeidsplanene benyttes, og at dette påvirker antall og type brudd som genereres. Legene er i hovedsak oppført med brudd på samlet daglig arbeidstid (daglig hvile), alminnelig ukentlig arbeidstid og ukehvile. På disse områdene dominerer vernebestemmelsene i tariffavtalen mellom DNLF og Spekter (19 timers daglig samlet arbeidstid, 60 timer maksimal ukentlig arbeidstid og ukehvile på 28 timer).

Også her ser vi på omfanget av bruddene, målt ved antall timer over den oppgitte grensen. Et flertall av legene med brudd på bestemmelsene om alminnelig ukentlig arbeidstid har en oppgitt arbeidstid på mellom 61 og 69 timer. Når det gjelder samlet daglig arbeidstid og ukehvile, finner vi et betydelig mindretall som har arbeidstider som strekker seg langt ut over vernegrensene i tariffavtalen. I vårt materiale framstår ikke andelen leger med ett/flere brudd i løpet av året som vesentlig høyere enn for pleiepersonell. Andelen med mange vakter med brudd (13 mulige brudd eller flere) er derimot høyere enn for andre grupper, med ambulanspersonell som unntak.

## **Kapittel 5 Data fra Arbeidstilsynet**

Arbeidstilsynet fører tilsyn basert på en risikobasert metode, og data fra Arbeidstilsynet kan derfor *ikke* gi oss informasjon om brudd på arbeidstidsbestemmelsene i arbeidslivet som sådan. Data fra Arbeidstilsynet kan derimot gi oss informasjon om hva Arbeidstilsynet finner av brudd på arbeidstidsbestemmelsene i næringer med arbeidsmiljøutfordringer, såkalte utsatte næringer. I dette kapittelet undersøker vi altså Arbeidstilsynets

reaksjoner gitt på arbeidstidsbestemmelsene i 2014. Vi finner at 2 prosent av totalt antall reaksjoner i 2014 kan tilskrives arbeidstidsbestemmelsene. Dette framstår som en relativt liten andel, og det kan tolkes på to måter. Den første tolkningen er at arbeidstidsbestemmelsene ikke er det området av loven som er mest utsatt for brudd. Den andre tolkningen er at arbeidstidsbestemmelsene ikke er høyest prioritert av Arbeidstilsynet. Våre funn tyder også på at 6 prosent av virksomhetene som har hatt tilsyn, har fått minst én reaksjon på arbeidstid. Vi finner at mangel på rutiner for registrering av arbeidstid og oversikt over arbeidstiden til arbeidstakerne er det området som samlet sett har fått flest reaksjoner i 2014, dersom vi kun ser på reaksjoner gitt på arbeidstidsbestemmelsene. Videre finner vi at næringer som har vært prioritert av Arbeidstilsynet – slik som overnattings- og serveringsvirksomhet og bygg og anlegg – har fått en stor andel av reaksjonene på arbeidstidsbestemmelsene. Samtidig er det også andre næringer, som ikke har vært høyest prioritert, med et høyt antall reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene. Om vi ser på reaksjonsprosent, finner vi at overnattings- og serveringstjenesten er den næringen hvor det er gitt størst andel reaksjoner i forhold til tilsyn. Informasjon og kommunikasjon, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift og personlig tjenesteyting har også en relativt høy reaksjonsprosent på arbeidstidsbestemmelsene. Alt i alt gir dette kapittelet et innblikk i hvilke bestemmelser på arbeidstid og hvilke næringer som er mest utsatte.

## **Kapittel 7 Alminnelig arbeidstid**

I dette kapittelet kartlegger vi mulige brudd på den alminnelige arbeidstiden (dvs. arbeidstid uten overtid) i virksomheter med og uten gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Totalt oppgir virksomheter som representerer 74 prosent av sysselsettingen, at de ikke har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Virksomheter som representerer 24 prosent av sysselsettingen har gjennomsnittsberegning.

Når vi ser på de som ikke har gjennomsnittsberegning, er det til sammen 49 prosent som er registrert med ett eller flere mulige brudd på den daglige eller ukentlige alminnelige arbeidstiden. Dette utgjør mellom 620 000 og 678 000 sysselsatte. For de virksomhetene som har gjennomsnittsberegning, er andelen med mulige brudd 26 prosent. Dette utgjør mellom 118 000 og 149 000 sysselsatte. Vi har i dette kapittelet også kartlagt i større detalj mulige brudd på de konkrete grensene som gjelder for daglig og ukentlig alminnelig arbeidstid.

Vi ser først på mulige brudd på alminnelig arbeidstid for virksomheter uten gjennomsnittsberegning. Grensen for den daglige alminnelige arbeidstiden er 9 timer i løpet av 24 timer. Ser vi på andelen som oppgir at arbeidstakere ofte eller av og til går ut over 9-timersgrensen, under ett, representerer disse virksomhetene totalt sett 26 prosent av de sysselsatte. 14 prosent oppga at dette gjaldt mer enn 75 prosent av de ansatte. For virksomhetene som har en arbeidstidsordning med ordinært dagtidsarbeid uten tariffavtale, til sammen 13 prosent av virksomhetene, er grensen 40 timer per uke. Blant disse er det 14 prosent som oppgir at det ofte hender at arbeidstakerne jobber ut over den tillatte grensen i løpet av en uke, 26 prosent oppgir at det skjer av og til.

Virksomheter med tariffavtale, men uten gjennomsnittsberegning, det vil si de har en ukentlig alminnelig arbeidstid på 37,5 timer, oppgir i større grad enn de uten avtale at det ofte skjer at man går ut over grensen: 25 prosent mot 14 prosent. Tar vi i tillegg med de som svarer at de av og til jobber ut over ukentlig alminnelig arbeidstid, er det nær halvparten av de med tariffavtale som svarer dette.

Virksomheter som har ulike arbeidstidsordninger med skift eller turnus uten gjennomsnittsberegning, er svært begrenset. Dette skyldes at mange av de som har redusert arbeidstid, har dette i kombinasjon med avtale om gjennomsnittsberegning. Vi har derfor kun presentert tall for mulige brudd for de som har ulike skift-/turnusordninger i kombinasjon med tariffavtale. For de med en ukentlig grense på 35,5 timer er det 44 prosent som oppgir at det skjer ofte at arbeidstakerne går ut over grensen, for de med grense på 33,6 er det 46 prosent som oppgir dette.

Deretter ser vi på mulige brudd på alminnelig arbeidstid for virksomheter med gjennomsnittsberegning. Grensene for den daglige alminnelige arbeidstiden med avtale med fagforening om gjennomsnittsberegning er 10 timer. Alternativt er det mulig å søke Arbeidstilsynet om å utvide denne grensen til maksimalt 13 timer. Blant de virksomhetene som kun har avtale om gjennomsnittsberegning og ingen dispensasjon fra Arbeidstilsynet (15 prosent av alle virksomhetene), finner vi at virksomheter som representerer i underkant av 25 prosent av sysselsettingen, svarer at det ofte eller av og til skjer at arbeidstakerne overskrider 10-timersgrensen. Blant virksomhetene som har dispensasjon fra Arbeidstilsynet til å gå opp til 13 timer i løpet av et døgn (totalt 10 prosent av alle virksomheter), er det 6 prosent av virksomhetene som oppgir at dette skjer ofte, 7 prosent oppgir at det skjer av og til.

Det er mulig å fravike grensene for gjennomsnittsberegning i arbeidsmiljøloven dersom man har en sentral avtale med fagforbund med innstillingsrett. Vi kan imidlertid ikke si noe om andelen som har sentrale avtaler med fagforening med innstillingsrett, har fravik ut over 10- og 13-timersgrensen. Anlegger vi en konservativ fortolkning, kan vi si at de som går ut over grensene og kun har en lokal avtale om gjennomsnittsberegning, bryter grensen for daglig arbeidstid. 13 prosent av virksomhetene med kun lokal avtale oppgir at de ofte eller av og til går ut over 10-timersgrensen. 7 prosent av virksomhetene som er omfattet av 13-timersgrensen, svarer at de ofte eller av og til går ut over denne. Dersom dispensasjonene som er gitt, har en lavere maksimumsgrense enn 13 timer, kan andel brudd være høyere.

Den ukentlige alminnelige arbeidstiden (dvs. arbeidstid eksklusive overtid) kan gjennomsnittsberegnes dersom virksomheten har individuell avtale, avtale med fagforening eller har dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Grensen for maksimalt antall arbeidstimer per uke ved individuell avtale eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet vil da være 48 timer, dersom man har en avtale med lokal fagforening, er den maksimale grensen 54 timer. Andel virksomheter som kun har individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning, er imidlertid så få at det ikke er mulig å presentere statistisk robuste tall for disse. Blant virksomhetene med avtale med fagforening (grense 54 timer), 22 prosent av alle virksomhetene, er det 4 prosent som oppgir at denne grensen ofte overskrides. Blant virksomhetene som kun har dispensasjon fra Arbeidstilsynet, 10 prosent av alle virksomhetene, er andelen som svarer at man ofte går ut over grensen (48 timer), en del høyere, 14 prosent. Blant

virksomhetene som kun har lokal avtale med fagforening om gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden, er det 4 prosent som svarer at de ofte eller av og til går ut over denne grensen. Det er 6 prosent som har en sentral avtale og oppgir at de ofte eller av og til går ut over grensen, hvor mange av disse som kan regnes som brudd, kan vi ikke si med sikkerhet.

## **Kapittel 8 Daglig og ukentlig arbeidsfri**

I dette kapitlet undersøker vi mulige brudd på grensene for daglig og ukentlig arbeidsfri (§ 10-8), også kalt hviletidsbestemmelsene. Dersom vi ser på mulige brudd på hviletidsbestemmelsene i sin helhet (både daglig og ukentlig arbeidsfri), finner vi at virksomheter som representerer 13 prosent av de sysselsatte, oppgir at det ofte eller av og til hender at arbeidstakerne jobber ut over grensene. Dette omfatter mellom 211 000 og 267 000 av de sysselsatte. Tillitsvalgte gir et litt annet bilde av situasjonen, uten at disse undersøkelsene er sammenlignbare, og oppgir at det er 34 prosent overskridelse av hviletidsbestemmelsene i sin helhet. NJ og NSF skiller seg ut med flere overskridelser enn de andre forbundene.

Vi kartlegger, i dette kapitlet, i større detalj mulige brudd på de konkrete grensene som gjelder for daglig og ukentlig arbeidsfri. Arbeidsmiljølovens hovedregel for daglig arbeidsfri slår fast at arbeidstakere skal minimum ha 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn. Av virksomheter som følger hovedregelen i arbeidsmiljøloven (dvs. 85 prosent av alle virksomhetene), oppgir 9 prosent av virksomhetene at det, i løpet av det siste året, ofte eller av og til har hendt at arbeidstakere har fått mindre enn 11 timer hviletid i løpet av et døgn. Arbeidsmiljølovens hovedregel slår også fast at arbeidstaker skal ha minst 35 timer sammenhengende hvile i løpet av en uke. Av virksomheter som følger hovedregelen i arbeidsmiljøloven, oppgir 7 prosent av virksomhetene at det, i løpet av det siste året, ofte eller av og til har hendt at arbeidstakere har fått mindre enn 35 timer hvile i løpet av en uke. I virksomhetene hvor overskridelse av denne bestemmelsen finner sted, oppgir 22 prosent at dette omfatter mer enn 50 prosent av arbeidstakerne.

Deretter ser vi på virksomheter med avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Arbeidsmiljøloven slår fast at virksomheter med unntak fra hviletidsbestemmelsene eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet skal ha minst 8 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn. Dette utgjør samlet 15 prosent av alle virksomhetene. Av virksomhetene med avtale om unntak oppgir virksomheter som representerer 7 prosent av de sysselsatte, at det, i løpet av det siste året, ofte eller av og til har hendt at arbeidstakere har fått mindre enn 8 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn. Dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler, ser vi at 3 prosent oppgir at overskridelser av bestemmelsen om daglig arbeidsfri ofte eller av og til har forekommet i løpet av det siste året.

Arbeidsmiljøloven slår videre fast at virksomheter med unntak fra hviletidsbestemmelsene eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet skal ha minst 28 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av en uke (i stedet for 35 timer). Av virksomhetene med avtale om unntak oppgir virksomheter som representerer 13 prosent av de sysselsatte, at det, i lø-

pet av det siste året, ofte eller av og til har hendt at arbeidstakere har fått mindre enn 28 timer hvile i løpet av en uke. Dersom vi utelukker de virksomhetene som har sentrale avtaler, ser vi at 7 prosent oppgir at overskridelser av bestemmelsen om daglig arbeidsfri ofte eller av og til har forekommet i løpet av det siste året.

## **Kapittel 9 Søndags- og nattarbeid**

I dette kapitlet ser vi nærmere på mulige brudd på bestemmelsene om søndagsarbeid (§ 10-10) og nattarbeid (§ 10-11). Hovedregelen for søndags- og nattarbeid er at arbeidstakere ikke skal jobbe på søndag eller natt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. I vår undersøkelse oppgir 36 prosent av virksomhetene at de har arbeidstidsordninger hvor arbeidstakerne jobber på søndager, mens 64 prosent ikke har slike ordninger. Av virksomhetene uten søndagsarbeid oppgir 37 prosent at det likevel hender at arbeidstakerne jobber på søndag. Dette gir en indikasjon på mulige brudd på bestemmelsen om søndagsarbeid, men resultatene er usikre.

Arbeidsmiljøloven slår fast at de som jobber på søndager, skal ha fri annenhver søndag. Av de 36 prosent virksomhetene med søndagsarbeid oppgir 18 prosent at det hender at arbeidstakerne jobber flere søndager på rad. Dersom vi tar ut de med sentrale avtaler, finner vi at 14 prosent av virksomhetene oppgir at det hender ofte eller av og til at de ansatte jobber flere søndager på rad.

I vår undersøkelse oppgir 67 prosent at de ikke har arbeidstidsordninger som tilsier at de skal jobbe natt. Av disse er det likevel 11 prosent som sier det hender at de arbeider natt. Dette anser vi også som et mulig brudd på bestemmelsen om nattarbeid, men her er også resultatene usikre. Dersom vi fjerner de med sentrale avtaler, finner vi at 9 prosent av virksomhetene jobber flere søndager på rad.

## **Kapittel 10 Overtid**

I dette kapitlet kartlegger vi mulige brudd på overtidsbestemmelsene. Når vi ser på overtidsbestemmelsene i sin helhet, per uke, finner vi 10 prosent mulige brudd. Når vi ser på overtidsbestemmelsene i sin helhet, per halvt år, finner vi at 15 prosent av virksomhetene rapporterer om mulige brudd. Vi har også kartlagt mulige overskridelser av overtidsbestemmelsene for de konkrete grensene som gjelder.

Vi ser først på virksomheter som følger lovens hovedregel, dette omfatter cirka 87 prosent av virksomhetene. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid slår fast at arbeidstakere kan arbeide inntil 10 timer overtid i løpet av en uke. Blant virksomheter som følger lovens hovedregel, indikerer resultatene brudd på 10-timersgrensen i virksomheter som representerer 13 prosent av de sysselsatte. Av virksomhetene som har rapportert om mulige brudd, oppgir 12 prosent at mer enn 50 prosent av arbeidstakerne er omfattet av de mulige bruddene. Hovedregelen for den årlige overtiden innebærer at arbeidstakere ikke skal jobbe mer enn 200 timer overtid i løpet av ett år. Av virksomheter som følger hovedregelen, oppgir virksomheter som representerer 15 prosent av de sysselsatte, at mulige brudd på 200-timersgrensen har funnet sted i løpet av det siste året. Av disse virksomhetene oppgir kun 2 prosent at mer enn 50 prosent av arbeidsta-

kerne er omfattet av de mulige bruddene, mens 70 prosent oppgir at de mulige bruddene har omfattet mindre enn 10 prosent av de ansatte.

Deretter ser vi på virksomheter med avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene. Dette utgjør cirka 7 prosent av alle virksomhetene. I virksomheter som har inngått avtale om utvidet overtid med fagforeningen, kan arbeidstakere jobbe inntil 15 timer overtid i løpet av en uke. Av virksomheter med avtale om unntak oppgir virksomheter som representerer 21 prosent av de sysselsatte, at brudd på 15-timersgrensen har funnet sted i løpet av det siste året. Dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler, reduseres antall mulige brudd til 14 prosent. Ved avtale om utvidet overtid kan arbeidstakere jobbe inntil 300 timer i løpet av ett år. 34 prosent av virksomhetene oppgir et mulig brudd på 300-timersgrensen i løpet av det siste året. Dersom vi tar hensyn til mulige sentrale avtaler, reduseres antall mulige brudd til 20 prosent. Samlet for virksomheter med avtale om utvidet overtid er det altså flere virksomheter som har brudd på årlige bestemmelser på overtid enn på ukentlige bestemmelser om overtid.

Til slutt ser vi på virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan etter søknad tillate overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av en uke. Av virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet, det vil si cirka 6 prosent av virksomhetene, oppgir virksomheter som representerer 9 prosent av de sysselsatte, at brudd på 20-timersregelen har funnet sted i løpet av det siste året. Arbeidstilsynet kan etter søknad tillate overtidsarbeid inntil 200 timer overtid i løpet av et halvt år. Når vi ser på virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet, oppgir virksomheter som representerer 6 prosent av de sysselsatte, at det ofte eller av og til hender at arbeidstakere jobber mer enn 200 timer overtid i løpet av en periode på et halvt år.

## **Avslutning**

I denne rapporten har vi kartlagt omfanget av mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter grensene i lov og i avtale. Gjennomgangen er deskriptiv, og vi tar ikke stilling til om nivået av brudd på arbeidstidsbestemmelsene er høyt eller lavt. Vi har heller ikke noe sammenligningsgrunnlag som gjør at vi kan si noe om utvikling over tid.

I kartleggingen av mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene i helseforetakene fant vi at samlet daglig arbeidstid (daglig hvile) og ukehvile er områder med mange brudd. Men også andre bestemmelser brytes, blant annet reglene om fri annenhver søndag og bestemmelsene om overtid.

Spørreundersøkelsene til virksomhetsledere og til tillitsvalgte gir oss et innblikk i mulige brudd på ulike typer arbeidstidsbestemmelser i arbeidslivet samlet. Resultatene indikerer at alminnelig arbeidstid er det området av loven hvor der er flest brudd. Når vi ser på de som ikke har gjennomsnittsberegning, er det til sammen 49 prosent som er registrert med ett eller flere mulige brudd på den daglige eller ukentlige alminnelige arbeidstid. For de virksomhetene som har gjennomsnittsberegning, er andelen med mulige brudd 26 prosent. Det kan indikere at dersom flere hadde inngått avtale om gjennomsnittsberegning, kunne det blitt færre brudd. Omtrent én av ti virksomheter oppgir mulige brudd på de andre arbeidstidsbestemmelsene vi har kartlagt.

# Kapittel 1 Innledning

I denne rapporten kartlegger vi brudd på arbeidstidsbestemmelsene i norsk arbeidsliv, både i lov og i avtale. Rapporten er utført på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet som et innspill til Arbeidstidsutvalget som ble nedsatt av regjeringen i 2014 for å se på ulike organiseringer av arbeidstid. I det følgende tar vi for oss bakgrunnen for dette prosjektet, tidligere forskning, problemstillinger og gangen i rapporten.

## 1.1 Bakgrunn

Hovedhensikten med dette prosjektet har vært å kartlegge *brudd* på arbeidstidsreguleringene og hvilke bestemmelser i *hvilke reguleringer* som brytes. Reguleringer om arbeidstid er detaljerte, og unntaksreglene er mange. Dette gjør at reglene kan oppfattes som uoversiktlige og vanskelige å håndtere for de enkelte arbeidsgiverne. Samtidig er arbeidstidsreguleringene viktige for å sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og for at sikkerhetshensyn ivaretas, jmfør aml. § 10-2 (1).

Arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel inneholder blant annet bestemmelser om grenser for den alminnelige arbeidstid og gjennomsnittsberegning, om overtid, rett til arbeidsfri og pauser, samt bestemmelser om søndagsarbeid og nattarbeid. Arbeidsmiljøloven er ufravikelig, jmfør § 1-9. Unntak kan bare gjøres dersom loven uttrykkelig åpner for det. I arbeidstidskapitlet i arbeidsmiljøloven er det per i dag adgang til å fravike de fleste bestemmelsene. Hvilke bestemmelser som kan fravikes, og hvilke rammer som gjelder for slike fravik, avhenger av på hvilke nivåer avtalene inngås, og om dette skjer i form av individuell avtale eller tariffavtale.

Arbeidstid er det området innenfor arbeidsmiljøloven hvor lov og tariffavtaler i størst grad supplerer hverandre. Dette kan skje både ved at loven gir minstebestemmelser som utfylles av tariffavtalene, og ved at avtalepartene benytter seg av adgangen lovgiver har gitt dem til å gjøre unntak fra bestemmelsene gjennom tariffavtale. Kartlegging av om virksomheten bryter arbeidstidsbestemmelsene, vil dermed måtte ta høyde for at dette kan gjelde både lov, tariffavtale og/eller individuell avtale.

Brudd på arbeidstidsbestemmelsene vil kunne skje i ulike sammenhenger. I den senere tid har det særlig vært rettet oppmerksomhet mot brudd på hviletidsbestemmelsene (daglig og ukentlig arbeidsfri) og brudd på bestemmelsene knyttet til gjennomsnittsberegning. Dette siste gjelder særlig i situasjoner med utenlandsk arbeidskraft som pendler, mens blant annet helseforetakene har trukket fram utfordringene knyttet til hviletidsbestemmelsene. Med jevne mellomrom har også ulovlig overtid, det vil si overtid ut over arbeidsmiljølovens bestemmelser og uten avtale, vært et tema. Ulovlig overtid avdekkes særlig i tilknytning til tilsyn (fra Arbeidstilsynet), men også gjennom intern rapportering,



jamfør at moderne systemer for arbeidsplaner og lønn kan varsle at vakter er i strid med loven («røde vakter»). Andre eksempler er brudd på bestemmelser om dokumentasjon av når arbeidstakere er i arbeid. Dette er forhold som jevnlig påtales av Arbeidstilsynet. Det vil også kunne være brudd på bestemmelsene om pauser.

Når brudd på arbeidstidsbestemmelsen er tema, er det også kompliserende at enkelte grupper er unntatt fra (sentrale deler av) arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel, det vil si ledende eller særlig uavhengig stilling. Her reises med jevne mellomrom spørsmål om disse omfatter flere stillingskategorier ansatte enn intendert, og hvis ja, skulle denne gruppen arbeidstakere hatt en annen arbeidstid enn det de faktisk har (overtidsbetaling, lengre hvileperioder osv.). Det finnes allerede informasjon om bestemmelsene knyttet til særlig uavhengig stilling / lederstilling (Rambøll 2014; Bergene et al. 2014).

## 1.2 Tidligere forskning

Det er stort omfang av forskning på arbeidstidsområdet, og da særlig knyttet til helseeffekter av ulike arbeidstidsordninger, deltidsarbeid, arbeidstidsordninger i et «work-balance»-perspektiv med mer. Det finnes imidlertid mindre forskning knyttet til omfang av fravik fra lovens bestemmelser om arbeidstid og eventuelle brudd. Selv om det norske regelverket er tilpasset EUs arbeidstidsdirektiv (2003/88/EF), vil regelverksutformingen variere mellom landene. Når det gjelder hvilke konkrete bestemmelser som brytes, vil derfor utenlandsk forskning ha mindre relevans. Noe norsk forskning finnes det likevel.

Sentio gjorde i 2006 en undersøkelse for Arbeids- og inkluderingsdepartementet om omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid (Sentio 2006). Denne undersøkelsen gjaldt unntaksbestemmelsene i aml. § 10-12 (1) og (2) om arbeidstakere i ledende stilling og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. En ny rapport med samme temaområde ble utgitt av Rambøll i 2014. Også dette prosjektet ble utført på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet. Unntaket for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling var også tema i AFIs rapport (2014:2), skrevet på oppdrag for Negotia og Parat (Bergene et al. 2014). Rambøll (2014) og Bergene et al. (2014) finner at unntaket for uavhengig stilling benyttes i større grad enn det loven åpner for. I Stokke et al. (2010) ble bruken av bestemmelsen om adgang til fravik gjennom sentrale avtaler i aml. § 10-12 (4) undersøkt på oppdrag for Arbeidsdepartementet. Arbeidsdepartementet var også oppdragsgiver for prosjektet publisert i Seip et al. (2013) om lokale fravik fra arbeidstidsbestemmelser. I sistnevnte rapport framkommer det at særlig mindre virksomheter bruker individuelle avtaler til å avtale unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser i større utstrekning enn det loven tillater.

## 1.3 Nærmere om problemstillingene

Det å avdekke omfanget av brudd er komplekst, ikke bare fordi arbeidstidskapittelet inneholder mange ulike bestemmelser. Brudd på arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kan være av en slik art at de ikke ville vært brudd dersom det var inngått avtaler eller søkt om dispensasjoner. Vi har derfor valgt å kartlegge følgende:

- Omfanget av brudd på arbeidstidsreguleringene, det vil si både på arbeidsmiljølovens bestemmelser og individuell avtale / tariffavtaler.
- Hvilke bestemmelser i disse reguleringene (lov eller tariffavtale) som brytes.
- Bransjemessige variasjoner.
- Størrelsen på virksomheten hvor det er avdekket ulike brudd.
- Geografiske variasjoner.

### **Kartlegging av hvilket regelverk som gjelder**

Hvis vi tar utgangspunkt i de ulike regelsettene, er det bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som danner grunnlaget for hva som utgjør lovbrudd eller ikke. Kollektive og individuelle avtaler vil spille sammen med disse på ulike måter. Lovbestemmelsene kan som nevnt fravikes gjennom tariffavtaler eller individuelle avtaler. Vi vil derfor måtte kartlegge hvorvidt virksomhetene er omfattet av slike avtaler, for å kunne si noe om arbeids- tidsordningene og om praktiseringen av disse lokalt innebærer et regelbrudd.

Landsomfattende tariffavtaler har reguleringer om arbeidstid, men disse er i hovedsak begrenset til reguleringer om alminnelig arbeidstid, adgangen til å gjennomsnittsberegne alminnelig arbeidstid over en viss periode, kompensasjoner for arbeid til ulike tidspunkter, samt overtidsarbeid. I denne sammenheng er det kun brudd på tariffavtalenes bestemmelser om alminnelig arbeidstid samt overtidsbestemmelsene som det vil være interessant å undersøke. Kompetansen til å inngå avtaler om gjennomsnittsberegning vil i de aller fleste tariffavtaler være lagt til virksomhets- eller avdelingsnivået. Når det gjelder kompensasjonsregler for arbeid på ulike tidspunkter, finnes ikke noe tilsvarende i loven.

I tillegg til de landsomfattende avtalene er det inngått sentrale avtaler med fagforeninger med innstillingsrett, jamfør aml. § 10-12 (4). Disse dekker gjerne behov for avvikende arbeidstidsordninger knyttet til turnus og rotasjonsordninger. Dernest finnes det lokale avtaler/særavtaler som er inngått innenfor rammene av arbeidsmiljøloven og de landsomfattende tariffavtalene. Til slutt kan det være inngått avtaler om ordninger i individuelle avtaler. I disse vil det i hovedsak være bestemmelser knyttet til alminnelig arbeidstid og eventuell gjennomsnittsberegning som vil være det mest sentrale.

## **Kartlegging av hvilke bestemmelser som brytes, og omfanget**

I og med at arbeidstidsreguleringene er såpass detaljerte, vil det være vanskelig å kartlegge brudd på alle typer bestemmelser. Vi har derfor foretatt en prioritering av hvilke bestemmelser som skal undersøkes. Vi har kartlagt omfang og avvik innenfor følgende områder:

- Daglig og ukentlig alminnelig arbeidstid
- Daglig og ukentlig alminnelig arbeidstid der det brukes gjennomsnittsberegning
- Daglig og ukentlig arbeidsfri
- Søndagsarbeid
- Nattarbeid
- Overtid

Dette innebærer at vi ikke vil se på om det foreligger arbeidsplaner og om disse er drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte. Når det gjelder overtidsbestemmelsen (§ 10-6), inneholder den en rekke begrensninger. Overtidsarbeid vil i tillegg kunne variere stort mellom ulike arbeidstakere i samme virksomhet. Vi har valgt å kartlegge overtidsarbeid i forhold til grensene per uke og per år. Vi prioriterer dessuten bort bestemmelsen om pauser i aml. § 10-9. Vi vil heller ikke berøre unntak knyttet til ledende eller særlig uavhengig stilling, da dette er undersøkt i nyere forskning. Unntak knyttet til naturhendelser med mer etter § 10-12 (3) blir heller ikke omfattet, da dette anses som en marginal unntaksbestemmelse. Også andre reguleringer i tariffavtalene som ikke direkte samspiller med arbeidsmiljøloven, er valgt bort. Vi kartlegger ikke hvor alvorlige eller hvor helseskadelige overskridelsene på de ulike bestemmelsene er, kun om det er en overskridelse eller ikke.

## **1.4 Gangen i rapporten**

Gangen i rapporten er som følger: I kapittel 2 gir vi en oversikt over arbeidstidsbestemmelsene som er utgangspunktet for kartleggingene i denne rapporten. Kapittel 3 tar for seg den metodiske tilnærmingen som ligger til grunn for rapporten. I kapittel 4 analyserer vi brudd på arbeidstidsbestemmelsene i helseforetakene. I kapittel 5 tar vi for oss data fra Arbeidstilsynet og ser nærmere på reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene gitt under tilsyn i 2014. Kapittel 6 er et introduksjonskapittel til virksomhetsundersøkelsen og tillitsvalgtundersøkelsen. Her får leseren informasjon om undersøkelsene som er viktig for å forstå hva som ligger bak tallene i de neste kapitlene. I kapittel 7 ser vi nærmere på mulige brudd på alminnelig arbeidstid, for virksomheter med og uten gjennomsnittsberegning. I kapittel 8 undersøker vi mulige brudd på bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri. Og i kapittel 9 tar vi for oss mulige brudd på bestemmelsene om søndags- og nattarbeid. Til slutt, i kapittel 10, ser vi nærmere på mulige brudd på overtidsbestemmelsene.

## Kapittel 2 Arbeidstidsbestemmelsene

Som vist i innledningen er arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven (kapittel 10) ganske omfattende. I dette kapittelet gir vi en oversikt over de ulike grensene for arbeidstid knyttet til den alminnelige arbeidstid (§ 10-4), gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid (§ 10-5), overtid (§ 10-6), daglig og ukentlig arbeidsfri (§ 10-8), søndagsarbeid (§ 10-10) og nattarbeid (§ 10-11).

Grensene kan være noe ulike alt etter om en arbeidstaker utfører vanlig dagarbeid eller har andre type arbeidstidsordninger som skift eller turnus. Utgangspunktet er at lovens grenser ikke kan fravikes til skade for arbeidstakeren, men det kan avtales ordninger som er til gunst for den ansatte. I flere av bestemmelsene er det åpnet for at fravik kan skje gjennom avtale med den enkelte arbeidstaker eller med lokal fagforening. I så fall er det satt egne grenser som virksomheter med slike avtaler må holde seg innenfor. I tillegg gir loven en vid adgang til å gjøre fravik dersom det inngås en avtale mellom arbeidsgiver og en fagforening med innstillingsrett (§ 10-12(4)). Fagforeninger med innstillingsrett er fagforeninger med minst 10 000 medlemmer (jf. arbeidstvistloven § 39 og tjenestetvistloven § 25). Disse omtales i denne rapporten som «avtaler med sentral fagforening» eller «sentral avtale». For en del av grensene kan man også søke dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller inngå skriftlige individuelle avtaler med arbeidstakerne.

Arbeidstidskapittelet har også vært gjenstand for flere endringer de siste 10 årene (se f.eks. Johansen & Stueland 2011:296). De siste endringene trådte i kraft fra 1. juli 2015. Våre undersøkelser og data er samlet inn før de siste endringene trådte i kraft. Vi har derfor i våre kartlegginger forholdt oss til den lovgivningen som gjaldt før dette tidspunktet. I tabell 2.1 viser vi de endringene som ble innført sommeren 2015.

Tabell 2.1 Oversikt gammel og ny lov etter endringene i arbeidstidskapittelet som trådte i kraft fra 1. juli 2015.

Bestemmelse	Før 1. juli 2015	Fra 1. juli 2015
§ 10-5 (1) Gjennomsnittsberegning ved individuell avtale	48 timer per uke	50 timer per uke
§ 10-5 (2) Gjennomsnittsberegning ved individuell avtale	10 timer per dag	12,5 timer per dag
§ 10-6 (5) Overtid etter lokal avtale	15 timer per uke, 40 timer per 4 uker	20 timer per uke, 50 timer per 4 uker
§ 10-6 (6) Overtid etter disp. fra Arbeidstilsynet	20 timer per uke	25 timer per uke
§ 10-6 (8) Samlet maksimal arbeidstid per uke	-	Maks 69 timer samlet arbeidstid per uke
§ 10-8 (4) Arbeidsfrie søndager	Minst hver tredje søndag fri	Minst hver fjerde søndag fri

## 2.1 Alminnelig arbeidstid

Paragraf 10-4 i arbeidsmiljøloven regulerer lengden av den alminnelige arbeidstiden. Utgangspunktet er at den daglige arbeidstiden ikke skal overskride 9 timer i løpet av 24 timer eller 40 timer i løpet av 7 dager. Tariffavtalene setter imidlertid andre grenser for den alminnelige arbeidstiden. I tillegg vil det gjelde ulike grenser for ulike arbeidstidsordninger.

I tabell 2.2 har vi satt opp en skjematisk framstilling for de grensene som gjelder for den alminnelige arbeidstiden fordelt på grenser med og uten tariffavtale og for ulike arbeidstidsordninger.

Tabell 2.2 Grenser som gjelder i loven (aml. § 10-4) for alminnelig arbeidstid, og som finnes i tariffavtalene (arbeidstidsforkortelsen 1987).

Hovedregel	Tariffavtale	Arbeidstidsordning*
<b>Daglig arbeidstid</b>		
<b>9 timer per 24 timer</b>		
<b>Ukentlig arbeidstid</b>		
<b>40 timer per 7 dager</b>	37,5 timer per 7 dager	Dagarbeidstid
	36,5 timer per 7 dager	Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet, det vil si arbeid som drives døgnet rundt på ukas hverdager.
<b>38 timer per 7 dager</b>	35,5 timer per 7 dager	Døgnkontinuerlig* skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid. Arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helligdager. Arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag. Arbeid som hovedsakelig drives om natten.
<b>36 timer per uke</b>	33,6 timer per uke	Helkontinuerlig* skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid. Arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenngning av bergrom under jord.

\*Beskrivelsen av de ulike ordningene er ikke helt sammenfallende i lov og tariffavtalene, og vi har her tatt utgangspunkt i lovteksten. Døgnkontinuerlig arbeid er arbeidsprosesser som går kontinuerlig gjennom hele døgnet, men ikke alle døgnene i uka. Når arbeidet går døgnkontinuerlig og normalt gjennom alle ukas dager, bruker arbeidsmiljøloven begrepet helkontinuerlig (se f.eks. Fougner & Holo 2006:432).

Som det framgår av tabell 2.2, er grensen for den daglige arbeidstiden definert til maks 9 timer per dag for virksomheter som følger lovens hovedregel. Den ukentlige arbeidstiden har ulike grenser alt etter hvilken arbeidstidsordning som gjelder, og om virksomheten er omfattet av tariffavtale eller ikke. Den ukentlige arbeidstiden har dermed et relativt stort spenn, fra 40 timer for de som arbeider dagtid og ikke har tariffavtale, til 33,6 timer for de med avtale og helkontinuerlig skift/turnus. I tariffavtalene er det ytterligere en grense som ikke har en parallell i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder arbeidstidsordninger med to-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet. Etter avtalen om forkortning av arbeidstiden gjeldende fra 1987 skal arbeidstakere på disse ordningene ha en maksimal arbeidstid på 36,5 timer per uke. Denne grensen har vi ikke kartlagt i vår undersøkelse, og disse arbeidstakerne har blitt plassert inn med en maksimal arbeidstid på 37,5 timer. Her kan det med andre ord være virksomheter som bryter grensene for ukentlig arbeidstid i tariffavtalene uten at det kommer ut som et mulig brudd i vår undersøkelse. Vi har heller ikke kartlagt brudd på 33,6-timers-grensen for arbeid under

jord i gruver, tunneldrift og utsprenning av bergrom under jord. Dette fordi grensen omfatter så få arbeidstakere at vi ville fått for få svar til at vi kunne ha analysert dem spesifikt. Vi har også sett bort fra arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), arbeid av passiv karakter, og arbeidsmiljøloven § 10-4 (3), beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, samt § 10-4 (6) om tredelt skift- og turnusarbeid, da dette vanskelig lot seg kartlegge i denne type undersøkelse.

## 2.2 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden

Gjennomsnittsberegning innebærer at arbeidstakere kan variere sin arbeidstid fra uke til uke, men at den i snitt over en gitt periode skal være innenfor grensen i lov eller avtale. Gjennomsnittsberegning kan gjøres ved individuell avtale, gjennom avtale med fagforening eller etter dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Både den daglige og den ukentlige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes. I tabell 2.3 vises en oversikt over de ulike grensene som gjelder for gjennomsnittsberegning, slik de er definert i aml. § 10-5 (1-3).

Tabell 2.3 Grenser for daglig og ukentlig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning gjeldende fram til 1. juli 2015

Daglig og ukentlig alminnelig arbeidstid	Grenser ved ulike avtaler eller dispensasjon
Daglig alminnelig arbeidstid	Ved avtale om gjennomsnittsberegning eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet gjelder følgende grenser: Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker: 9 timer i løpet av 24 timer Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte: 10 timer i løpet av 24 timer Ved dispensasjon fra Arbeidstilsynet: 13 timer i løpet av 24 timer
Ukentlig alminnelig arbeidstid	Ved avtale eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet gjelder følgende grenser: Ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker: 48 timer i løpet av 7 dager Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte: maksimalt 54 timer per uke, men i snitt 48 timer i løpet av 8 uker Ved dispensasjon fra Arbeidstilsynet: maksimalt 48 timer over en periode på 8 uker

## 2.3 Overtid

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid, § 10-6, slår fast at arbeidstakere kan arbeide inntil 10 timer overtid i løpet av en uke eller inntil 200 timer overtid i løpet av et år. Virksomhetsleder og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av

tariffavtale, kan avtale overtidsarbeid inntil 15 timer i løpet av en uke og inntil 300 timer i løpet av et år. Arbeidstilsynet kan etter søknad tillate overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av en uke og inntil 200 timer i løpet av et halvt år. Se tabell 2.4 for en oversikt over grensene for overtidsbestemmelsene. I tillegg kan fagforeninger med innstillingsrett avtale unntak fra overtidsbestemmelsene. Slikt arbeid forutsetter individuelt samtykke av den enkelte arbeidstaker, se § 10-12 (4).

Tabell 2.4 Oversikt over grenser for overtidsbestemmelsene gjeldende fram til 1. juli 2015

I løpet av ...	Arbeidsmiljøloven	Avtale om utvidet overtid	Dispensasjon fra Arbeidstilsynet
... en uke (7 dager)	Inntil 10 timer overtid	Inntil 15 timer overtid	Inntil 20 timer overtid
... et halvt år			Inntil 200 timer overtid
... 2014 (ett år)	Inntil 200 timer overtid	Inntil 300 timer overtid	

## 2.4 Daglig og ukentlig arbeidsfri

Daglig og ukentlig arbeidsfri, også kalt hviletidsbestemmelsene, er regulert i arbeidsmiljøloven § 10-8. Bestemmelsene om daglig arbeidsfri innebærer at arbeidstaker skal ha minst 11 timers sammenhengende hvile i løpet av 24 timer. Ukentlig arbeidsfri innebærer at arbeidstaker skal ha minst 35 timer sammenhengende hvile i løpet av en periode på 7 dager, og denne friperioden skal så vidt mulig omfatte søndag. I virksomheter med tariffavtale kan det avtales unntak fra hviletidsbestemmelsene. Virksomheter kan også søke Arbeidstilsynet om dispensasjon fra hviletidsbestemmelsene. I slike tilfeller er det andre grenser for daglig og ukentlig arbeidsfri. Grensen for daglig arbeidsfri i virksomheter med avtale om unntak eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet er minst 8 timers sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, og minst 28 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 7 dager. Fagforeninger med innstillingsrett kan inngå tariffavtaler som fraviker fra både daglig og ukentlig arbeidsfri. Tabell 2.5 gir en oversikt over hovedregelen i arbeidsmiljøloven for både daglig og ukentlig arbeidsfri, og reglene som gjelder for virksomheter med avtale om unntak eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet.

Tabell 2.5 Oversikt over grenser for daglig og ukentlig arbeidsfri i arbeidsmiljøloven

Arbeidstidsbestemmelsene	Daglig arbeidsfri	Ukentlig arbeidsfri
<b>Hovedregel i arbeidsmiljøloven</b>	Minst 11 timer sammenhengende hvile i løpet av 24 timer	Minst 35 timer sammenhengende hvile i løpet av 7 dager
<b>Ved lokal avtale om unntak eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet</b>	Minst 8 timer sammenhengende hvile i løpet av 24 timer	Minst 28 timer sammenhengende hvile i løpet av 7 dager

## 2.5 Søndagsarbeid og nattarbeid

Hovedregelen for søndags- og nattarbeid er at arbeidstakere ikke skal jobbe søndager eller netter med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Hva som anses nødvendig, må vurderes konkret. Normalt vil det være slik at de som jobber på skift eller turnusordninger som innbefatter søn- eller helligdager, vil være omfattet av unntaket fra forbudet mot søndags- og nattarbeid. I tillegg vil en lang rekke andre typer arbeidsoppgaver kunne gjøres på søndager. Arbeidsmiljøloven (av 1977) hadde fram til 2006 en detaljert oppregning av når søndags- og nattarbeid var tillatt, og disse grunnene vil for en stor del også gjelde i dag.

Tabell 2.6 Oversikt over grenser for søndagsarbeid.

Arbeidsmiljølovens hovedregel	Skriftlig avtale mellom virksomhetsleder og arbeidstaker (individuell avtale)
Hovedregel: Arbeidstakere skal ikke jobbe på søndager med mindre arbeidets art gjør det nødvendig (§ 10-10).	
Arbeidstakere som jobber på søndager (fordi arbeidets art gjør det nødvendig), skal ha fri annenhver søndag og helgedag (§ 10-8 (4)).	Søndagsarbeid kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 26 uker.

Etter hviletidsbestemmelsene skal arbeidstakere som jobber på søndager, som hovedregel skal ha fri annenhver søn- og helgedag, se § 10-8 (4).

Begrensningene på nattarbeid er noenlunde de samme som for søndagsarbeid. Nattarbeid er definert som alt arbeid mellom klokken 21 og 06. I virksomheter med tariffavtale kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte inngå avtale om et annet tidspunkt. Perioden skal i så fall være på minst 8 timer og omfatte perioden fra 00.00 til 06.00.

For både søndagsarbeid og nattarbeid kan arbeidsgiver og tillitsvalgte inngå skriftlig (individuell) avtale om slikt arbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette, se §§ 10-10 (4) og 10-11 (4).



## Kapittel 3 Metode

For å belyse problemstillingene i dette prosjektet har vi kombinert fire strategier for datainnhenting. Disse er:

1. Data fra helseforetakene om brudd på arbeidstidsbestemmelsen
2. Data fra Arbeidstilsynets register over reaksjoner
3. Spørreundersøkelse blant norske virksomheter
4. Spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i utvalgte fagforbund

I tillegg kartla vi muligheten for å få data om brudd på arbeidstidsbestemmelsen fra kommunene via KS. Da vi startet prosjektet, hadde vi ikke oversikt over hvilke data som kunne innhentes fra kommunene via KS. KS tok kontakt med fem større kommuner for å kartlegge hva de hadde av tilgjengelige data. Vi har via KS mottatt noe informasjon fra kommunene om hvilke systemer de bruker for registrering av brudd på arbeidstidsbestemmelsene (Ressursstyring Planlegger, Gat turnussystem, Bluegarden tid osv.), men ingen av de kommunene KS kontaktet, kunne videreformidle gode data om brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

Videre i dette kapitlet gjennomgår vi hvordan vi har gjennomført de ulike datainnsamlingene enkeltvis.

### 3.1 Analyse av data fra helseforetakene

Helseforetakene har administrative systemer (arbeidsplansystemer) for registrering av arbeidstid der mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene framkommer. Et brudd genereres automatisk når den enkeltes arbeidstid legges inn og denne overskrider forhåndsdefinerte grenser for daglig og ukentlig arbeidstid, overtid og så videre. De forhåndsdefinerte grensene er basert på hvilke arbeidstidsbestemmelser den enkelte arbeidstaker er knyttet opp mot (lov, avtale). Systemet inneholder alle opplysninger om alle registreringer av arbeidstid som har generert et brudd. Dermed kan vi benytte disse dataene til å beskrive både omfanget av brudd, hvilke bestemmelser som brytes, samt hvilken grense som benyttes for eksempel for daglig arbeidstid.

Analysen er gjort med utgangspunkt i opplysninger fra tre av fire helseregioner for 2014, og omfatter 17 helseforetak. De tre er Helse Sør-Øst, Helse Vest og Helse Nord. Den siste av helseregionene (Helse Midt-Norge) har et annet arbeidsplansystem som innebærer at sammenlignbare data ikke er tilgjengelige innen tidsrammen for vår kartlegging. Ulike versjoner av programmet er i bruk innen de tre helseregionene, og noen helseforetak vil dermed ha mer informasjon enn andre helseforetak.

Vi har fått opplysninger om alle genererte brudd for hele 2014 i form av Excel-filer (en «bruddfil» for hvert helseforetak). Bruddfilen inneholder kun vakter som har generert et brudd. Filene inneholder til sammen opplysninger om 550 000 mulige brudd, og disse kan beskrives ganske detaljert. Vi har i tillegg fått en summeringsfil fra hvert helseforetak med opplysninger om antall vakter i alt, og antall vakter med brudd. Denne filen er bygget opp omkring 6000 avdelinger og blir kun analysert på overordnet nivå (samlet og per helseregion).

Dataene er lagt inn i et statistikkprogram (SPSS), og analysene er i hovedsak gjort her. Enkelte kjennetegn, som stilling, kodes ulikt mellom helseforetakene, og vi har forsøkt å samordne disse til en felles stillingskode. Det er gjort en viss testing av konsistens, blant annet for å sikre at antall brudd stemmer i de to filsettene. Vi har ikke hatt muligheter for å kontrollere for eventuelle forskjeller i hvordan helseforetakene, eller enheter innen disse, benytter arbeidsplansystemet.

Enheten i bruddfilen er genererte brudd. Én vakt kan generere flere brudd fordi ulike typer bestemmelser berøres. Antall mulige brudd i alt vil dermed være høyere enn antall vakter (arbeidsøkter/oppmøter) med brudd.

Alle tilfeller der en forhåndsdefinert grense brytes, genererer et brudd. Automatikken i registreringssystemet vil innebære at noen «brudd» allikevel ikke er brudd i lovens forstand. De dataene vi har tilgang til, har ikke gjennomgått kvalitetssikring innen det enkelte helseforetak i betydning av at det enkelte «brudd» er etterprøvd for å si om dette allikevel er innenfor bestemmelsene i lov og avtale.

## 3.2 Analyse av data fra tilsynsmyndighetene

### **Petroleumstilsynet**

Vi har vært i kontakt med Petroleumstilsynet, som kun har gitt ett pålegg på arbeidstidsbestemmelsene i perioden fra 2012 til 2014. Selskapet har klaget på saken, og den behandles nå av Arbeids- og sosialdepartementet. Vi valgte å ikke se nærmere på denne saken.

### **Arbeidstilsynet**

Av Arbeidstilsynet fikk vi tilsendt en SPSS-fil med oversikt over tilsyn med reaksjon registrert i systemet *Betzy* i perioden fra 2012 til og med 2014. Filen inneholdt følgende variabler: saksnummer, år, fylke, antall ansatte, næringshovedområde, NACE-kode, lovforskrift, paragraf, hjemmel og antall reaksjoner. Arbeidstilsynet har siden 2012 gradvis innført systemet *Betzy* for å registrere tilsyn istedenfor det gamle registreringssystemet VYR. *Betzy* har komplette data fra og med 2014. Vi har dermed ikke kunnet se på utvikling i reaksjoner over tid, men har konsentrert oss om reaksjoner gitt under tilsyn i 2014. Ut fra dataene kan vi ikke se alvorlighetsgraden i reaksjonen, det vil si om reaksjonene har inneholdt varsel om pålegg, pålegg, varsel om tvangsmulkt, tvangsmulkt, vedtak om

stans på grunn av umiddelbar fare, stans som pressmiddel eller overtredelsesgebyr. Reaksjonene er i tillegg hjemlet i flere lover, og vi avgrenser oss til å se på brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid (kapittel 10).

### 3.3 Spørreundersøkelse blant virksomheter

#### Utvalg

Utvalget for spørreundersøkelsen blant virksomhetene er satt sammen etter samme type utvalgstankegang som blant annet er brukt i Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) (se Dale-Olsen (red.) 2015:281–294). Det vil si et utvalg der trekkeprosedyren reflekterer antall ansatte i virksomhetene i utvalget (et såkalt selv-veiende utvalg) fordelt på offentlig og privat sektor. Dette betyr at vi får flere virksomheter med mange ansatte, og færre med få ansatte, enn om vi hadde trukket proporsjonalt ut fra antall virksomheter. Denne skjevheten er tilsiktet siden vi ønsket et utvalg der vi fanger bedriftenes andel av sysselsettingen. Utvalget er trukket med utgangspunkt i Brønnøysundregisteret blant virksomheter med elleve eller flere ansatte.<sup>2</sup> Et tilleggsargument er at vi får flere svar – og bedre analysemuligheter – blant store virksomheter som representerer mange sysselsatte. I tillegg til størrelse har vi også inkludert sektor som kriterium i utvalgsplanen. I Brønnøysundregisteret er det ikke et entydig skille mellom offentlige og private virksomheter. Vi har derfor benyttet virksomhetens næringskode (NACE) til å definere sektor i utvalgsplanen. «Privat sektor» er definert ut fra hovednæringsgruppe<sup>3</sup> A–N, R, S og U. «Offentlig-relatert sektor» består av næringsgruppene O–Q (offentlig administrasjon, undervisning, helse- og sosialtjenester).

Systematiske skjevheter i utvalget på grunn av ulik svarvillighet mellom små og store virksomheter, og mellom virksomheter i privat og offentlig sektor, kompenseres gjennom at det er satt kvoter for hvor mange virksomheter vi vil ha i ulike kategorier av ansatte. Vi kvoterte ut fra ti grupper. Størrelsesgruppene er lagt opp slik at trekksannsynligheten skal være minst mulig forskjellig innad i en gruppe. Utgangspunktet er offentlig statistikk over antall virksomheter og ansatte i disse. I tabell 3.1 vises utvalgsplanen og antall intervjuer som er oppnådd i de ulike kategoriene.

---

<sup>2</sup> En utfordring er at i Brønnøysundregisteret vil samme enhet kunne være representert både ved bedrift og foretak og også mellomliggende enheter i offentlig sektor. Vi la derfor opp til at vi trakk et utvalg som i utgangspunktet oppfylte kriteriene (kvotene) i forhold til sektor og antall ansatte, og presiserte at man skulle svare med utgangspunkt i egen enhet.

<sup>3</sup> Se SSB: Standard for næringsgruppering for en detaljert gjennomgang av næringsgruppene.

Tabell 3.1 Utvalgsplan og antall oppnådde intervjuer

Antall ansatte	Sektor*	Utvalgsplan	Antall intervjuer
11-15 ansatte	Privat	137	137
11-15 ansatte	Offentlig	54	54
16-35 ansatte	Privat	274	274
16-35 ansatte	Offentlig	200	200
36-75 ansatte	Privat	196	196
36-75 ansatte	Offentlig	218	218
76-150 ansatte	Privat	147	146
76-150 ansatte	Offentlig	155	156
151+ ansatte	Privat	311	250
151+ ansatte	Offentlig	308	307
<b>Sum</b>		<b>1003</b>	<b>1938</b>

\* Se ovenfor for inndeling.

Tabellen viser at vi ikke oppnådde ønsket antall intervjuer i kvoten private virksomheter med 151 eller flere ansatte innenfor den intervjuperioden som var tilgjengelig. Målsettingen var 311 intervju i denne kvoten, men vi oppnådde kun 250. Til sammen ble det gjennomført 1938 intervju.

Mange virksomheter (foretak) er «flerbedrifter» i betydning at de kan ha underliggende enheter som framstår som en selvstendig enhet. Et konsern kan eie flere produksjonssteder, og omsorgsetaten i en kommune består av mange sykehjem, hjemmebasert omsorg og så videre. Det er virksomhet (bedrift/arbeidssted) spørsmålene er rettet mot, ikke «eier» i form av foretak / øverste nivå. Daglig leder / personalleder skulle svare med utgangspunkt i virksomheten og ikke foretaket. Dette ble tydeliggjort gjennom et inngangsspørsmål, og gjennom instruks til intervjuerne. I tillegg ble respondentene spurt om antall ansatte i spørreskjemaet. I etterkant av undersøkelsen ble de som avvek fra antall ansatte i registeret, regruppet i henhold til svarene fra undersøkelsen.

Det er utarbeidet vektorer som tar hensyn til at vi fikk mindre skjevheter i utvalgsplanen på grunn av regrupperinger og kvoter som ikke ble oppfylt. Vektene er ikke rene ansattevektor som blåser utvalget opp til antall ansatte i norsk arbeidsliv.<sup>4</sup> De sikrer derimot at andel virksomheter i utvalget ut fra størrelseskategori og hovedsektor samsvarer med registertall for dette.

## Gjennomføring og frafall

Respons Analyse gjennomførte intervjuene på telefon i perioden 12. mai til 7. juli. Nedfor har vi satt opp en oversikt over hvordan datainnsamlingen gikk i forhold til ulike typer frafall (tabell 3.2).

<sup>4</sup> Oppblåsningsvektor basert på antall ansatte i den enkelte virksomhet i undersøkelsen krever god (registerbasert) informasjon om antall ansatte i virksomhetene i undersøkelsen og en kontrollert utvalgsplan. Vår vurdering var at uttrekket fra Brønnøysundregisteret ikke hadde tilstrekkelig presise tall til at vi kunne lage denne typen vektor.

Tabell 3.2 Frafall i prosent og totalt

Frafall	Prosent	Antall
Ubesvart	29	2208
Nekt	46	3554
Antall intervju	25	1938
Brutto	100	7700

*Ubesvart* er respondenter som er forsøkt ringt, uten at det er oppnådd kontakt med den som skal svare på undersøkelsen, innenfor undersøkelsens oppsatte tidsperiode. Antall tilbakeringinger på de som havner i kategorien ubesvart, varierer fra 2 til 25. Der fleste ligger imidlertid mellom 2 og 10 tilbakeringinger. Denne frafallsgrunnen skyldes ikke et bevisst stillingstakende fra virksomhetslederen om å ikke delta i undersøkelsen. *Nekt* er virksomheter der vi har fått snakke med rette vedkommende, men der denne ikke vil delta i undersøkelsen.

### Presiseringer i spørreskjemaet

Som nevnt over er det i Brønnøysundregisteret ikke skilt mellom bedrift og foretak. I spørreskjemaet har vi spurt respondentene om de er leder for en virksomhet som har flere selvstendige underliggende virksomheter, bedrifter eller enheter. De som har svart bekreftende på dette, ble instruert om å svare ut fra den overordnede enheten (hovedkontoret, administrasjonen, rådhuset i kommunen o.l.). Dette ble gjort fordi vi ønsket at virksomhet, ikke det overordnede foretaket, skulle være enhet. Årsaken er at avtaler om fravik fra arbeidstidsbestemmelsen gjøres i form av lokale avtaler i de selvstendige enhetene. Leder for en overordnet enhet vil dermed kunne ha svært mange ulike avtaler med ulike forbund. Slik skjemaet er designet, ville det bli tilnærmet umulig for en leder av en overordnet enhet å svare på undersøkelsen.

Vi har også kartlagt andel ansatte i virksomhetene som innehar særskilt uavhengige stillinger eller lederstillinger. Dersom mer enn 75 prosent hadde dette, har vi screenet virksomheten ut av undersøkelsen<sup>5</sup>, dette fordi personer i særskilt uavhengige stillinger og ledere er unntatt en rekke av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. De som hadde færre enn 75 prosent i særskilt uavhengig stilling / ledere, ble bedt om å svare ut fra de ansatte som ikke er dette. Når vi kom til kartleggingen av mulige brudd på de ulike bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, ble lederen bedt om å svare ut fra hovedarbeidstyrken. Underveis i skjemaet ble respondentene minnet på at de skulle svare ut fra hovedarbeidstyrken og se bort fra de som er i særskilt selvstendige stillinger.

Vi har gjort noen språklige tilpasninger i spørreskjemaet. Mange av grensene for arbeidstid er i arbeidsmiljøloven knytte til antall timer per 7 dager. I spørsmålene har vi når vi har kartlagt ulike grenser som gjelder per 7 dager, omformulert til «i løpet av en uke».

<sup>5</sup> Dette gjeldt kun 27 respondenter, og det påvirker således ikke vektene.

I spørreskjemaet kartlegger vi minimumsomfanget av mulige brudd, siden vi forholder oss til maksgrensene i arbeidsmiljøloven. Avtaler med lokal fagforening, individuell avtale og dispensasjon fra Arbeidstilsynet kan gi strengere grenser enn dette.

### **Analyser av bakgrunnsvariabler**

I analysene er det gjort krysskjøringer mot ulike bakgrunnsvariabler kartlagt i spørreskjemaet. Følgende er benyttet:

- Antall ansatte, med følgende grunninndeling: 1115, 16–35, 36–75, 76–150 og mer enn 151 ansatte. I enkelte tilfeller, for eksempel når vi ser på underutvalg, benytter vi en grovere inndeling.
- Sektor, fordelt på følgende måte: privat sektor, statlig sektor, kommunal sektor og fristilte offentlige virksomheter. Den siste kategorien er såpass begrenset i antall enheter at vi ikke kan presentere egne tall for denne.
- Om virksomheten er omfattet av tariffavtale eller ikke. Offentlig sektor er per definisjon omfattet av tariffavtale, i privat sektor er virksomhetene spurt om de har tariffavtale eller ikke.
- Region, med følgende inndeling: Oslo og Akershus, Østlandet for øvrig, Sør- og Vestlandet, Trøndelag og Nord-Norge

Alle sammenhenger som kommenteres i rapporten, er statistisk signifikante med en sikkerhet på 5 prosent.

## **3.4 Spørreundersøkelse blant tillitsvalgte**

Vi valgte å kartlegge brudd på arbeidstidsbestemmelsene også med opplysninger fra tillitsvalgte. Arbeidstidsbestemmelsene åpner for at flere av hovedreglene i arbeidsmiljøloven kan fravikes gjennom avtale med tillitsvalgte, vi anså det derfor viktig å få de tillitsvalgtes vurderinger av eventuelle brudd, avvik og bruk av avtaleadgangen.

### **Utvalg**

Spørreundersøkelsen ble gjennomført som en elektronisk undersøkelse blant medlemmer i seks forbund – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO), Norsk Sykepleierforbund (NSF), Norsk Journalistlag (NJ), Forskerforbundet (FF), Finansforbundet, Politiets Fellesforbund (PF) – samt i 18 ulike LO-forbund gjennom LOs tillitsvalgtpanel<sup>6</sup>. Tillitsvalgte til panelet er rekruttert ved hjelp av e-postlister fra forbundene.

---

<sup>6</sup> Panelet består av tillitsvalgte fra EL & IT, Fagforbundet, Fellesforbundet, Fellesorganisasjonen, Forbundet for ledelse og teknikk, Handel og kontor, Industri Energi, Musikernes fellesorganisasjon, Norges Offisersfor-

Utvalget av forbund ble gjort med tanke på å dekke et bredest mulig spekter av bransjer og ulike typer av arbeidstakergrupper, samtidig som vi måtte begrense oss til forbund som har gode medlemslister med e-postadresser til de tillitsvalgte.

De tillitsvalgte i de ulike forbundene fikk tilsendt det samme spørreskjemaet som virksomhetslederne besvarte på telefon<sup>7</sup>, med unntak av Politiets Fellesforbund. Bakgrunnen for at PF fikk et annet skjema, var et de har inngått en tariffavtale som fraviker arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.<sup>8</sup>

Vi fikk totalt 12 120 e-postadresser av de ulike forbundene (NITO, NSF, NJ, FF, Finansforbundet og LOs tillitsvalgtpanel). Tillitsvalgtstrukturen mellom ulike forbund varierer, oversikten over antall tillitsvalgte likeså. For forbundene utenfor LO ba vi derfor om å få tilgang til samtlige tillitsvalgte de hadde registrert e-postadresse på. Det betyr at vi ikke har en proporsjonal fordeling av de tillitsvalgte ut fra forbund. Siden det ikke eksisterer en oversikt over alle tillitsvalgte i forbundene, har vi valgt å vekte ut fra forbundenes andel av medlemmer. Forbundene i undersøkelsen har om lag 815 000 yrkesaktive medlemmer til sammen. I tabell 3.3 viser vi andel medlemmer i de forbundene vi har med i undersøkelsen, og andel tillitsvalgte som har svart på undersøkelsen.<sup>9</sup>

Tillitsvalgte fra Politiets Fellesforbund fikk et eget spørreskjema tilpasset arbeidstidsbestemmelsene for politietaten. Totalt fikk vi inn 137 svar fra tillitsvalgte i PF, men det var stort frafall underveis, og vi satt igjen med under 60 gyldige svar på spørsmålene hvor vi avdekker brudd på arbeidstidsbestemmelsene. I dette tilfellet er antall svar for få til at vi kan analysere datamaterialet, og vi har derfor valgt å ikke innlemme PF i undersøkelsen.

---

bund, Norsk Arbeidsmandsforbund, Norsk Fængsels- og Friomsorgsforbund, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, Norsk Post- og kommunikasjonsforbund, Norsk Sjømannsforbund, Norsk Tjenestemannslag og Norsk Transportarbeiderforbund. LOs tillitsvalgtpanel ble opprettet i 2012, på oppdrag fra LO. Formålet med panelet er å gjennomføre korte spørreundersøkelser der tillitsvalgte kan si sin mening om aktuelle tema i norsk arbeidsliv.

<sup>7</sup> Vi tilpasset spørreskjemaet med tanke på at respondentene var tillitsvalgte og ikke virksomhetsledere. For eksempel byttet vi ut «ansatte» med «medlemmer».

<sup>8</sup> I 2013 framforhandlet PF og Staten *Arbeidstidsbestemmelsene for politi- og lensmannsetaten*. Avtalen gjelder fra 1.4.2013 til 31.12.2015 og omfatter alle politistillinger under lønnsplan 08.305 bortsett fra ledere. Arbeidstidsbestemmelsene for politi- og lensmannsetaten var dermed regulert på en slik måte at spørsmålene måtte tilpasses avtalen.

<sup>9</sup> Kilde for yrkesaktive medlemmer er tallgrunnlaget for tabell 1.1 i Nergaard 2014.

Tabell 3.3 Fordeling etter andel medlemmer i de forbundene som er med i undersøkelsen, og fordeling i utvalget. Prosent.

Prosent	Yrkesaktive medlemmer	Fordeling av tillitsvalgte i utvalget
NITO	7	29
Finansforbundet	3	10
Forskerforbundet	2	3
NJ	1	2
NSF	10	27
LO	77	29
<b>Total (prosent)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>815 000</b>	<b>3872</b>

### Gjennomføring og frafall

Invitasjoner til å delta i undersøkelsen ble sendt ut per e-post til de tillitsvalgte i juni 2015, og de tillitsvalgte fikk én purring. Ved å følge en link i e-posten fikk de tillitsvalgte tilgang på spørreundersøkelsen. Vi fikk totalt 3872 svar. Dette gir en svarprosent på 32 prosent, se tabell 3.4 for svarprosent per forbund. Svarprosenten er lavest blant medlemmer i Norsk Journalistlag.

Tabell 3.4 Svarprosent etter forbund og totalt. Prosent.

Forbund	Brutto utvalg (inviterte)	Antall gyldige svar	Svarprosent
NITO	3794	1140	30
Finansforbundet	982	374	38
Forskerforbundet	283	97	34
NJ	256	60	23
NSF	3109	1060	34
LO tillitsvalgtpanel	3696	1141	31
<b>I alt</b>	<b>12 120</b>	<b>3872</b>	<b>32</b>

I tabell 3.5 har vi satt opp en oversikt over hvordan datainnsamlingen gikk i forhold til ulike typer frafall.

Tabell 3.5 Frafall i prosent og totalt

Frafall	Prosent	Antall
Fullstendige svar	32	3872
Screenet ut	9	1150
Ubesvart	55	6674
Ugyldige e-postadresser	3	424
<b>Brutto</b>	<b>99</b>	<b>12 120</b>



Øverst i tabellen viser vi antall *fullstendige* svar. Videre ser vi antall som er screenet ut, det vil si at de ble ledet ut av undersøkelsen fordi de ikke var aktuelle. Det var to spørsmål som bidro til screening i undersøkelsen. Det første gjaldt tillitsvalgte i virksomheter der mer enn 75 prosent av de ansatte er i særskilt uavhengig stilling. Det andre var størrelse, det vil si tillitsvalgte i virksomheter med færre enn elleve ansatte. Videre har vi antall *ubesvarte*, hvor invitasjoner er sendt ut, men ikke besvart. Dette er svar der hvor respondenten har begynt å klikke seg gjennom spørreskjemaet, men avsluttet på et så tidlig tidspunkt at det ikke gir mening å inkludere svarene. Til slutt har vi antall *ugyldige e-postadresser*, det vil si antall feilmeldinger om at e-postadresser ikke er gyldige. I denne kategorien kommer også de som har svart at de ikke lenger er tillitsvalgte.

I analysene er det gjort krysskjøringer mot de samme bakgrunnsvariablene som i virksomhetsundersøkelsen, med unntak av tariffavtale. Vi har i tillegg gjort krysskjøring-er på forbund. Alle sammenhenger som kommenteres i rapporten, er statistisk signifikante med en sikkerhet på 5 prosent.

### 3.5 Andre datakilder

På bakgrunn av mangel på data fra kommunene bestemte vi oss for å kartlegge hva som forelå av revisjonsrapporter på arbeidstidsbestemmelsene i kommunene. Vi har sett på forvaltningsregisteret til Norges Kommunerevisorforbund (NKRF). Forvaltningsregisteret består av 2450 rapporter fra 2005 og fram til 2015.

Forvaltningsregisteret dekker 90 prosent av kommunene i Norge, det vil si at registeret mangler oversikt over revisjonsrapporter fra omtrent 45 kommuner. Vi søkte på tittel i registeret, og da kom det opp én revisjonsrapport på arbeidstid, rapport 2/2012 fra Trondheim kommunerevisjon med tittel «Brudd på arbeidstidsbestemmelsene innen helse- og velferdsområdet» (se sammendrag av denne i vedlegg 1). Vi ringte også kontrollutvalget eller kommunerevisjonen i følgende byer: Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger og Drammen. Alle vi snakket med, har bekreftet at det ikke foreligger noen revisjonsrapporter, foruten rapport 2/2012 fra Trondheim kommune, hvor brudd på arbeidstid har vært i søkelyset, det kan derimot være et sekundærfunn i enkelte rapporter. Det kan dermed se ut til at arbeidstid ikke prioriteres av kontrollutvalgene (som bestiller revisjonsrapportene), eller at de ikke anser det som sitt virke. Kontrollutvalgene ser ut til å prioritere rapporter som ser på tjenester til innbyggerne heller enn arbeidsvilkår for de kommunalt ansatte. Trondheim kommunerevisjon påpeker imidlertid i sin rapport at brudd på arbeidstidsbestemmelsene påvirker kvaliteten på tjenestene (Trondheim kommunerevisjon 2012:6).

Det finnes også andre spørreundersøkelser som kan kaste lys over noen av problemstillingene i denne rapporten. I arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) spørres det om arbeidstakerne har en arbeidskontrakt som innebærer skift/turnusarbeid, arbeid på lørdag, søndag, kveld og natt. Det spørres i tillegg om faktisk arbeidstid og overtidsarbeid i intervjuuka. I Levekårsundersøkelsen 2013 (LKU 2013) er det stilt flere spørsmål som skal kartlegge arbeidstidsordning, inkludert antall vakter på natt, lørdag, søndag

med mer. I AKU og LKU vet vi imidlertid ikke hvilke grenser for arbeidstid som gjelder for den enkelte arbeidstaker. I vedlegg 3 har vi presentert en del analyser basert på disse to undersøkelsene.

# Kapittel 4 Arbeidstidsbestemmelsene i helseforetakene

## 4.1 Innledning

I dette kapitlet tar vi for oss potensielle brudd på arbeidstidsbestemmelsene i helseforetakene. Helseforetakene er viktige samfunnsinstitusjoner og store arbeidsplasser, og har virksomhet over hele døgnet og hele året. Her finner vi en rekke ulike arbeidstidsordninger avhengig av type stillingsgruppe (leger, pleiepersonell, drift- og støttefunksjoner, administrative stillinger osv.) og avdelingens driftstid (døgn, dag). Blant pleiepersonell vil mange arbeide tredelt turnus. Men det benyttes også andre typer skift/turnus, inkludert vaktordninger som kan strekke seg over et døgn og mer. Det inngås avtaler om fravik fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven både på sentralt nivå og på lavere nivåer. Hovedprinsipper for legenes arbeidstid legges for eksempel i avtaler på sentralt nivå mellom Den norske legeforening (Dnlf) og Spekter, men avtalen åpner også for avtaler på lavere nivå. For andre forbund inngås vanligvis avtalene om fravik fra arbeidstidsbestemmelsene på lavere nivå (per helseforetak).

Følgende problemstillinger/spørsmål tas opp:

- Hvor ofte brytes arbeidstidsbestemmelsene, og hva kjennetegner bruddene?
- Hvilke bestemmelser i loven blir brutt? Og hvordan forklares årsaken til at det ble et brudd?
- Er spesielle stillingsgrupper særlig utsatt?
- Hvor omfattende er avviket (målt ved timer over/under den aktuelle grensen)?
- Er det spesielle tidspunkter (ukedager, ferie og høytider) som er krevende i betydningen at vi finner mange brudd?
- Hvordan fordeler bruddene seg blant arbeidstakerne? Er det få eller mange som berøres i betydningen om bruddene fordeler seg noenlunde jevnt eller om det er et mindretall som peker seg ut med mange brudd?

Årsaken til at vi kan analysere brudd på arbeidstidsbestemmelsene i denne sektoren, er at helseforetakene har administrative systemer for registrering av arbeidstid der mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene framkommer.<sup>10</sup> Bruddene framkommer (genereres)

---

<sup>10</sup> Også andre virksomheter innen helsesektoren benytter slike systemer. Den gjennomgangen som ble gjort i Trondheim kommune (helse- og sosialetaten, jf. kapittel 2), var basert på data fra samme typen administrativt system som mange av helseforetakene benytter.

automatisk når den enkeltes arbeidstid legges inn og kontrolleres for forhåndsdefinerte grenser for daglig og ukentlig arbeidstid med videre. Dermed kan vi benytte disse dataene til å beskrive både omfanget av brudd og hvilke bestemmelser som eventuelt brytes. Det er viktig å understreke at det systemet «produserer», er *mulige* brudd. De dataene vi har tilgang til, har ikke gjennomgått kvalitetssikring i betydning at den enkelte registrering er etterprøvd for å si om dette allikevel er innenfor bestemmelsene i lov og avtale. Automatikken i registreringssystemet innebærer at noen «brudd» allikevel ikke er brudd i lovens forstand. Det vil være akutte situasjoner der grensene kan fravikes innenfor lovens unntaksbestemmelse, eller andre situasjoner der systemet ikke fanger opp at det allikevel ikke dreier seg om et brudd. Sistnevnte spenner fra at et bytte av to vakter innebærer at arbeidsplanen allikevel går opp innenfor maksimalt antall timer per uke, til en vurdering av hvordan man skal fortolke de såkalte vernebestemmelsene i legeavtalen (er det å gå ut over disse et brudd eller ikke). Vi vil allikevel benytte betegnelsen brudd (og ikke mulige brudd) videre i den løpende teksten.

Legenes arbeidstidsbestemmelser er preget av at det er gitt omfattende muligheter for fravik fra lovens grenser gjennom sentral avtale om fravik. Det er krevende å fortolke hvordan genererte brudd skal forstås for denne stillingsgruppen. I deler av kapittel 4 har vi derfor tatt ut legene. Vi ser på data for legene i et eget avsnitt (avsnitt 4.13).

## 4.2 Data

Analysen av brudd på arbeidstidsbestemmelsene er gjort med utgangspunkt i opplysninger fra tre av fire helseregioner for 2014. De tre er Helse Sør-Øst, Helse Vest og Helse Nord. Den siste av helseregionene (Helse Midt-Norge) har et annet arbeidsplansystem som innebærer at sammenlignbare data ikke er tilgjengelige innen tidsrammen for vår kartlegging.

De tre helseregionene har et likt arbeidsplansystem for helseforetakene som automatisk genererer brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter kontroll av hvilke arbeidstidsbestemmelser den enkelte arbeidstaker er knyttet opp mot. Ulike versjoner av programmet er i bruk, og noen helseforetak vil dermed ha mer informasjon om det enkelte brudd enn det andre helseforetak har. Dette skal imidlertid ikke påvirke omfanget av genererte brudd, kun hvor mye vi vet om hvert enkelt (mulig) brudd.

Genereringen av brudd er knyttet til de tidspunkt som arbeidstakeren er på jobb. Alle ansatte kobles mot et forhåndsdefinert regelsett som gjelder for stillingen. Dette regelsettet knyttes så til arbeidsplanen. Bruddene genereres automatisk når disse grensene brytes. Regelsettet omfatter grenser for samlet daglig arbeidstid, alminnelig ukentlig arbeidstid, hvilebestemmelser, de ulike bestemmelsene om overtid og om antall søndager på rad. Hvilke grenser som gjelder, avhenger av om det er inngått avtaler om fravik eller ikke.

Hver vakt kan generere flere brudd fordi ulike typer bestemmelser berøres. Antall mulige brudd i alt vil dermed være høyere enn antall vakter med brudd.

Vi har fått tilgang på to datasett fra helseforetakene. Det ene inneholder alle brudd på arbeidstidsbestemmelsene i løpet av 2014. Det gir opplysninger om:

- hvilken bestemmelse som brytes (genereres automatisk),
- en beskrivelse av bruddet i form av hvilken grense som gjelder for den aktuelle stillingen, og hvor mye «over» arbeidstakeren går (genereres automatisk), og
- en forklaring (begrunnelse for at det ble et brudd, gitt av leder).

I tillegg kommer informasjon om avdeling/helseforetak og dato. Bruddene er knyttet til et løpenummer per arbeidstaker, og vi har også opplysninger om stillingskategori.

Det andre datasettet er en summeringsfil per helseforetak. Her finnes opplysninger om:

- antall vakter i alt
- antall vakter med brudd
- antall brudd
- antall brudd fordelt etter kategori / type vakt

Opplysningene viser totalt antall brudd / vakter med brudd i løpet av året og kan ikke knyttes nærmere til tidspunkt, stillingstyper eller personer der «avdeling» er enhet. Kategoriseringen av brudd sier noe om hva som kjennetegner vekten som utløser et brudd (overtid, ekstravakt, bytte av vakt osv.). Data er rapportert på om lag 6000 avdelinger i de tre helseregionene.

Datastruktur og kategoriseringen i de to filene er kompleks, og vi forklarer fortløpende hva vi ser på.

Vi vil i hovedsak se på nasjonale tall, det vil si for tre av fire helseregioner samlet. Men for enkelte analyser må vi avgrense oss til Helse Vest eller presentere tall for hver helseregion. Helse Vest har mer detaljerte registreringer enn de øvrige to. I tilfeller der det er store variasjoner mellom helseregionene som påvirker forståelsen av data, kommenteres dette i teksten. Det presenteres ikke tall for det enkelte helseforetak.

Vi har ikke hatt mulighet for å etterprøve om mulige brudd (brudd som genereres av arbeidsplansystemet) er reelle brudd på arbeidstidsbestemmelsene i lov og avtale. Det kan være eksempler på at arbeidsplaner som reelt sett ikke medfører brudd på bestemmelsene, allikevel framstår som brudd. I noen tilfeller har man behov for å registrere oppdrag/utrykning på hvilende vakt på grunn av lønsmessige forhold. I andre tilfeller fanger den automatiske registreringen ikke opp at et bytte av vakter til sammen summer opp som lovlig arbeidstid, eller at det ved en pålagt ekstravakt gis fri en planlagt arbeidsdag. Vi har ingen mulighet til å etterprøve slike forhold. Vi har heller ikke mulighet for å kartlegge om systemet brukes etter intensjonen, slik at arbeidsplaner med brudd fanges opp. I Helse Vest har man i etterkant av våre analyser foretatt stikkprøver knyttet til enkelte typer genererte brudd (brudd knyttet til normalvakt). Her fant man at det i en

del av tilfellene foreligger en avtale som tillater lengre arbeidstid, men at disse grensene ikke er registrert. Dermed overdrives antall brudd.<sup>11</sup>

Det er betydelige forskjeller mellom helseregionene og mellom helseforetak når det gjelder antall brudd og hvilke bestemmelser om arbeidstid som brytes. Dette gjenspeiler naturligvis reelle forskjeller mellom helseforetak i drift og arbeidsorganisering. Men vi kan ikke utelukke at noen forskjeller må forklares med ulike praksis når det gjelder bruk av arbeidsplansystemet.

### 4.3 Hvor ofte brytes arbeidstidsbestemmelsene?

De tre helseregionene har til sammen 17,8 millioner vakter i 2014. Med vakt forstås en arbeidsøkt for en enkelt arbeidstaker. Hvis vi regner 220 vakter på et årsverk i gjennomsnitt<sup>12</sup>, vil dette utgjøre drøye 80 000 årsverk. Men antall personer er adskillig høyere. De tre helseregionene hadde i gjennomsnitt 120 000 medarbeidere per måned, men flere vil ha vært i arbeid over året. Det vil si at dataene omfatter et stort antall arbeidstakere innen helsesektoren.

Helseforetakene i de tre helseregionene har rapportert inn drøye 550 000 brudd i 2014. Noen av disse framkommer innenfor samme vakt, man kan for eksempel både bryte reglene om overtid og samlet daglig arbeidstid (dagshvile) innenfor en og samme vakt. Antall vakter med brudd vil med andre ord være lavere (se nedenfor).

I databasen finnes også en god del genererte brudd som ikke er tilordnet noen bestemt vakt. Dette betyr at arbeidsplanen er satt opp med brudd, det vil si at bruddet kan betraktes som forutsett eller planlagt. Dette skjer for eksempel hvis man ikke har nok personell med riktig kompetanse. Det er datatekniske årsaker til at disse bruddene ikke tilordnes en bestemt avdeling i databasen.<sup>13</sup> Disse bruddene er ikke tatt med i oppsummeringsfilen som beregner bruddfrekvens (andel vakter med ett eller flere brudd). Siden det for Helse Sør-Øst og Helse Nord er en god del brudd der man ikke kjenner til avdelingen eller hvilken vakt det gjelder, kan vi ikke anslå bruddfrekvens for disse to helseregionene. Den mest detaljerte registreringen finnes i Helse Vest. Her er alle brudd tilknyttet en avdeling og en konkret vakt.

Tallene for Helse Vest viser at det er registrert 112 000 mulige brudd fordelt på knappe 85 000 vakter. Helse Vest hadde i alt 4,05 millioner vakter i 2014, og 2,1 prosent av disse var registrert med brudd (tabell 3.1). Det vil si at for 100 vakter har 2,1 et mulig brudd.

Årsaken til at antallet brudd er høyere enn antallet vakter med brudd, er at samme vakt kan omfatte brudd på mer enn en bestemmelse. I gjennomsnitt brytes 1,32 be-

---

<sup>11</sup> Kommunikasjon med Helse Vest.

<sup>12</sup> Antall vakter for en heltidsansatt vil variere fra om lag 210 vakter på en typisk tredelt turnus, til 233 vakter gitt en årlig arbeidstid på 1750 timer (normal arbeidstid for dagarbeidere). Anslaget på 220 vakter er omtrentlig.

<sup>13</sup> Det er kun helseforetak som har den nyeste versjonen av dataprogrammet, som har knyttet disse bruddene til en bestemt avdeling.

stemmelser per vakt med brudd innen Helse Vest. Et annet mål som kan konstrueres, er forholdstallet mellom antall brudd i alt og antall vakter med brudd. For Helse Vest er dette forholdstallet 2,8, det vil si at for hver 100 vakter har det vært 2,8 brudd.

For de to andre helseregionene er det registrert et betydelig antall brudd som ikke er tilordnet noen bestemt vakt (jf. ovenfor). Vi vet likevel hvor mange brudd det er alt i alt innen helseforetakene i disse regionene, og kan dermed beregne forholdstallet mellom antall brudd i alt og antall vakter i alt. Sett under ett er dette forholdstallet 3,1. Tabell 3.1 viser at omfanget av brudd på arbeidstidsbestemmelsene – målt ved dette forholdstallet – er adskillig høyere i Helse Nord enn i Helse Sør-Øst.

Vi har også konstruert et estimat for antall vakter med brudd for Helse Sør-Øst og Helse Nord. Dette gjør vi ved å beregne antall datoer med ett eller flere brudd med utgangspunkt i datasettet over antall brudd i alt. Så korrigerer vi for at det vil kunne være arbeidstakere med flere vakter på samme dato. Utgangspunktet for denne korrigeringen er tallene fra Helse Vest som har fullstendige opplysninger over antall vakter med brudd.<sup>14</sup> Vi benytter samme forholdstall for de to andre helseforetakene.

Estimatene viser at andelen vakter med brudd er lavest i Helse Sør-Øst og høyest i Helse Nord (tabell 4.1). En mulig forklaring er større utfordringer knyttet til bemanning i Helse Nord. Større geografiske avstander for en del ambulansestasjoner vil også bidra til å gjøre ambulansetrykninger mer tidkrevende enn korte byutrykninger. Som vi skal se senere, er mange brudd på arbeidstidsbestemmelsene i Helse Nord knyttet til ambulanse/utrykning. Men det er også betydelige forskjeller i andelen vakter med brudd mellom helseforetak innen samme region og mellom avdelinger i samme helseforetak.<sup>15</sup>

Tabell 4.1 Antall og andel AML-brudd etter helseregion. I alt og som andel av antall vakter. 2014.

Helseregion	Antall brudd	Antall vakter med brudd	Antall vakter i alt	Forholdstall (brudd i alt / 100 vakter i alt)	Andel vakter med brudd (prosent)
Helse Vest	111 887	84 569	4 051 673	2,8	2,1
Helse Sør-Øst	258 986	197 035*	11 233 545	2,3	1,8*
Helse Nord	183 426	117 347*	2 521 278	7,3	4,7*
I alt	554 299	398 951*	17 806 496	3,1	2,2*

\*Estimat med utgangspunkt i antall datoer med brudd fra datasettet over genererte brudd. Tallet er korrigert med forholdstallet for antall datoer med brudd og antall vakter med brudd for Helse Vest.

<sup>14</sup> Vi har beregnet antall datoer med brudd (per arbeidstaker). For Helse Vest blir dette tallet (datoer med brudd) noe lavere enn tallet for antall vakter med brudd. Sistnevnte (antall vakter med brudd) er beregnet av helseregionen med utgangspunkt i data vi ikke har tilgang til. Siden vi har «fasiten» for Helse Vest (84 600 vakter med brudd og 81 100 dator med brudd) korrigerer vi med faktoren 1,04 (84 600 / 81 100) også for de to andre helseregionene.

<sup>15</sup> Det er til sammen om lag 6000 enheter (avdelinger). Avdelingsstrukturen varierer fra helseforetak til foretak. Rammene for prosjektet gjør at vi ikke har kunnet gå nærmere inn på denne typen forskjeller.

## Typer vakter som gir brudd

De drøye 550 000 mulige bruddene for 2014 er gruppert etter hvilken type brudd det er tale om. Denne inndelingen tar utgangspunkt i kjennetegn ved vekten (situasjonen) som bruddet er knyttet til, og grupperingen er gjort av helseregionene. Disse opplysningene er hentet fra summeringsfilen, og de kan dermed ikke brytes ned på stilling eller dato. Opplysningene er best for Helse Vest, og vi presenterer dermed kun tall for denne helseregionen.

Figur 4.1 og tabell 4.2 viser at drøye 40 prosent av bruddene i Helse Vest er knyttet til vakt med overtidarbeid, inkludert overtid som påløper i forkant eller etterkant av en vanlig vakt.<sup>16</sup> Bytter eller forskjøvet arbeidstid (endringer av arbeidsplan) står for 20 prosent av bruddene, og nesten halvparten av disse (9 prosent av alle mulige brudd i Helse Vest) er bytter der arbeidstakere selv har tatt initiativ til å bytte vakter. I 6 prosent av tilfellene er det avdelingen (arbeidsgiver) som har tatt initiativ til å bytte vakter på en slik måte at arbeidstidsbestemmelsene brytes, eller det er forskjøvet arbeidstid (at vekten begynner før eller senere enn planlagt). Dette er også en endring av vaktens plassering tidsmessig som nok i de fleste tilfeller skjer på initiativ fra arbeidsgiver.

I Helse Vest er 14 prosent av bruddene betegnet «normal vakt». Dette betyr at det er en vakt i en arbeidsplan som er satt opp med et brudd på de grenser som er oppgitt for den enkelte arbeidstaker. Vi vet ikke så mye om hvorfor dette skjer. En forklaring kan være at mangel på kvalifisert personell fører til at man må disponere personell på denne måten. En annen kan være at man velger å sette opp lange helgevakter (som gir et brudd) framfor å dele opp vaktene.

Det er få brudd som er definert som «fravær». Men både overtid og ekstravakter vil i en del tilfeller skyldes fravær hos den som opprinnelig skulle vært på vakt. I Helse Vest er 8 prosent av bruddene definert som utrykninger. Dette kan for eksempel være utrykning på en hvilende vakt / vaktromsvakt, der selve utrykningen er det forholdet som fører til at grensen for daglig eller ukentlig arbeidstid overskrides.

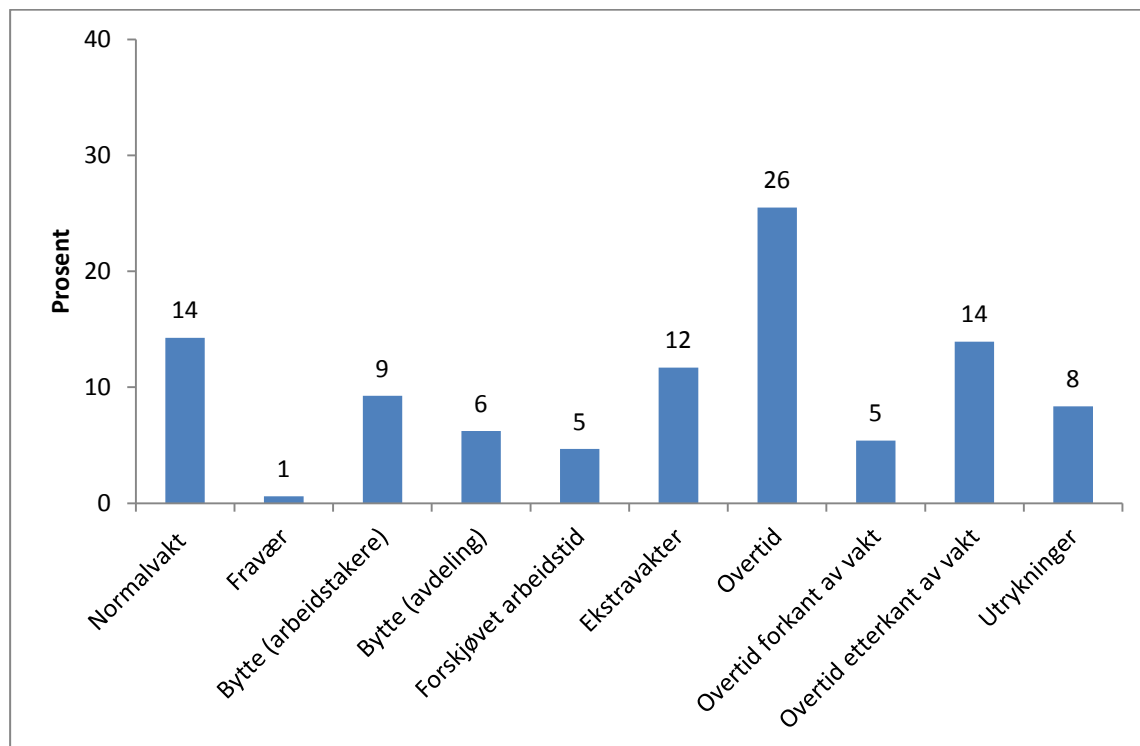
I de øvrige helseregionene er det langt flere brudd som ikke er kategorisert, noe som gjør sammenligning vanskelig. Siden disse er brudd som genereres fra arbeidsplanene, vil disse få betegnelsen «normalvakt». Men tabell 4.2 viser at også i de øvrige helseregionene er mange av bruddene knyttet til overtidsvakter / vakter med overtid i forkant eller etterkant av vaktene.

---

<sup>16</sup> At bruddet er knyttet til overtidarbeid, sier kun noe om typen vakt, og det betyr ikke at det er overtidbestemmelsene i arbeidsmiljøloven som brytes. Overtidsvakter innen lovens grenser kan f.eks. medføre brudd på daglig eller ukentlig arbeidstid eller hviletidsbestemmelsene. Vi kommer inn på hvilke bestemmelser som brytes, i neste avsnitt (avsnitt 4.3).



Figur 4.1 Kategorisering av brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter type vakt. Alle brudd i Helse Vest per 2014.



Tabell 4.2 Kategorisering av brudd på arbeidstidsbestemmelsene i hovedgrupper av typer vakt. Alle brudd per 2014.

	Vakter med overtid (i alt)	Vakter med bytte eller forskyvning (i alt)	Ekstravakt eller fravær	Utrykning	Normalvakt	I alt
Helse Vest	45	20	12	8	14	100
Helse Sør-Øst	45	17	10	1	26	100
Helse Nord	45	15	10	9	21	100
I alt	44	14	10	8	23	100

## 4.4 Hvilke bestemmelser i loven blir brutt?

Det er registrert om lag 543 000 brudd på arbeidstidsbestemmelsene i de tre helseregionene.<sup>17</sup> Dette inkluderer situasjoner der samme hendelse er registrert som flere brudd fordi en vakt kan bryte med flere bestemmelser samtidig. Vi går nå over til å se på hva som kjennetegner disse bruddene, og hvordan disse fordeler seg på stillingstyper.

<sup>17</sup> I de filene vi nå går over til å benytte, er det registrert 543 000 brudd. Det er et lite avvik (ca. 10 000 brudd) mellom de to typene datasett vi har tilgang til, jf. avsnitt 4.2. Dette skyldes blant annet at vi har fjernet dubletter, det vil si registreringer med samme verdi på alle verdier.

## Hvilke grenser gjelder

Vi ser innledningsvis på hvilke bestemmelser (paragrafer) som brytes. Ni typer brudd er forhåndskodet, og det mulige bruddet genereres automatisk når arbeidstiden føres inn. Vi har gruppert de ni typene brudd i fire hovedbestemmelser (tabell 4.3).

Tabell 4.3 Typer brudd som genereres i arbeidssystemet. Bestemmelser i arbeidsmiljøloven og hovedbestemmelser.

Bestemmelse i arbeidsmiljøloven	Hovedbestemmelse	Betegnelse i arbeidssystemet
1 Overtid per 7 dager	Overtid	AML timer per uke
2 Overtid per 4 uker		AML timer per 4 uker
3 Overtid per 12 måneder (år)		AML timer per år
4 Alminnelig ukentlig arbeidstid (per enkeltuke)	Ukentlig arbeidstid	Maks planlagte timer per uke
5 Alminnelig ukentlig arbeidstid (gjennomsnitt over 8 uker)		Maksimalt antall timer per uke
6 Ukentlig sammenhengende arbeidsfri periode (ukefri)	Hvile	Ukefri
7 Samlet daglige arbeidstid (implisitt også hviletid per døgn)		Maks timer per dag
8 Påfølgende søndager	Påfølgende søndager	Søndager på rad
9 Gjennomsnittsberegning av helger		Gjennomsnitt helger (svært få brudd er generert av denne, og vi ser i hovedsak bort fra denne bestemmelsen)

De tre første refererer til bestemmelsene om *overtid*, overtid per uke, per 4 uker og per år. Deretter kommer brudd på grensene for *ukentlig arbeidstid*. Datasystemet inneholder to betegnelser her. I tillegg til «maksimalt antall timer per uke», som referer til grensen for alminnelig ukentlig arbeidstid i gjennomsnitt per 8 uker (aml. § 10-6 (8)), benyttes betegnelsen «maksimalt planlagte timer per uke», som refererer til alminnelig ukentlig arbeidstid per enkeltuke (aml. § 10-5 (1) og (2)). To typer brudd knyttes til *hviletidsbestemmelsene*. Ukentlig arbeidsfri innebærer brudd på hviletidsbestemmelsene for sammenhengende hvile (35 timer i arbeidsmiljøloven). Det kodes ikke brudd på bestemmelsene om daglig hvile. Dette vil normalt gå inn under samlet daglig arbeidstid. I de fleste tilfellene utløses brudd på samlet daglig arbeidstid når grensen på 13 timer overskrides. Denne grensen inkluderer overtid og representerer dermed maksimalt antall timer som kan arbeides uten at hviletidsbestemmelsen på 11 timer per 24 timer (lovens bestemmelse) brytes. For praktiske formål kan vi betrakte brudd på samlet daglig arbeidstid som et brudd på hviletid per 24 timer.

Koden «søndager på rad» innebærer brudd på bestemmelsen som forbyr arbeid flere *påfølgende søndager*. Det samme gjelder gjennomsnitt helger (dvs. brudd på avtale om gjennomsnittsberegning av søndager på rad over en viss periode). Det registreres knapt nok brudd på denne, og vi ser derfor bort fra denne i de mer detaljerte analysene.

Vi minner om at samme vakt kan generere flere mulige brudd, inkludert flere brudd på samme bestemmelse. I noen tilfeller skyldes dette at en lang arbeidsdag fører til at man både bryter grensen for daglig arbeidstid og ukehvile. I andre tilfeller vil hver enkelt

utrykning på en hvilende vakt / vaktromsvakt der grensen allerede er nådd, føres som ett og ett brudd. Dermed kan samme person i ekstreme tilfeller være oppført med ti eller flere brudd per vakt (dato).

I tabell 4.4 redegjør vi for hvilke opplysninger vi har i datasettet over antall brudd. Utgangspunktet her er datasettet med informasjon om de 543 000 bruddene som er registrert i de tre helseregionene i løpet av 2014.

Tabell 4.4 Definisjoner av mål på brudd som benyttes i analysen

Kjennetegn	Hva	Enhet	Antall i 2014	Kommentar
<b>Registrerte brudd i alt</b>	Alle brudd som framkommer av arbeidsplansystemet	Antall brudd	543 000	Kodes etter hvilken bestemmelse som brytes, og eventuelt også bruddårsak. Flere brudd per vakt kodes fortløpende.
<b>Vakter (datoer) med brudd i alt</b>	Antall datoer med brudd i alt (flere brudd per dato settes til én)	Arbeidsdager målt ved person og dato	383 000	Vi benytter dato som «dummy» for vakt siden vi ikke kan identifisere enkeltvakter i datasettet. Vi ser på datoer med brudd i alt, og datoer med brudd på enkeltbestemmelser.
<b>Vakter (datoer) med brudd på enkeltbestemmelser</b>	Antall datoer med brudd på enkeltbestemmelser (flere brudd per bestemmelser per dato settes til én)	Arbeidsdager målt ved person og dato	1 alt om lag 514 000	Fordeler seg på ni ulike bestemmelser. Mulig med brudd på <u>ulike</u> bestemmelser i løpet av samme vakt.
<b>Antall brudd per person</b>	Antall brudd i løpet av året for hver person (løpenummer)	Personer	Ca. 53 000	Antall brudd per person målt ved unike løpenummer. Tar ikke høyde for bytte av løpenummer ved skifte mellom region/foretak.
<b>Antall vakter med brudd per person</b>	Antall datoer med brudd i løpet av året for hver person (løpenummer)	Personer	Ca. 53 000	Se forrige. Flere brudd på samme dato settes til 1. Aggregeringen til 1 per dato gjøres i alt og for hver bestemmelse/hovedbestemmelse.

Arbeidsplansystemet er bygget opp slik at man automatisk får opp hvilke grenser som gjelder for de ulike arbeidstakerne. Dette kan være grenser som er fastlagt i lov eller i avtale mellom partene på lokalt eller sentralt nivå. Grensene vil kunne variere mellom de ulike foretakene, siden avtaler kan inngås lokalt. For hvert brudd gis informasjon om hvilken grense som brytes, og med hvor mange timer og minutter. Informasjonen om brudd framkommer automatisk fra arbeidsplansystemet. Vi gir nedenfor en oversikt over de mest brukte grensene. Vi kommer tilbake til grensene og de enkelte bruddene i avsnittene 4.5 til 4.8.

Det finnes også andre grenser enn de som er tatt inn i tabell 4.5, men de er av mindre betydning i betydningen antall genererte brudd. For de åtte bestemmelsene som er tatt inn i tabell 4.5, benyttes grensene i tabellen for 99,4 prosent av genererte brudd. Dette kan også fortolkes som at alternative grenser spiller liten rolle i helseforetakene.

Tabell 4.5 Grenser for overtid, ukentlig arbeidstid, ukehvile og påfølgende søndager som benyttes i arbeidsplansystemet.\*

	Arbeidsmiljøloven	Alternativ grense gjennom avtale (fravik)		
Overtid 7 dager	10	15		
Overtid 4 uker	25	40		
Overtid per år	200	300		
Alminnelig ukentlig arbeidstid (per enkeltuke)	48 (men forutsatt gjennomsnittsberegning)	54	60	64
Alminnelig ukentlig arbeidstid (per 8 uker)	48 (men forutsatt gjennomsnittsberegning)		60	
Antall søndager på rad	2	3		
Ukehvile	35	28		
Helger - gjennomsnittsberegning		13		

\*Grenser som brukes sjelden i betydningen at de generer få brudd, er ikke tatt med i tabellen.

Når det gjelder daglig arbeidstid, finner vi langt større variasjon i hvilke grenser som benyttes, inkludert grenser som strekker seg over ett døgn. I tabell 4.6 lister vi opp grenser som er benyttet i tilknytning til minst 500 brudd, det vil si har en viss betydning. Tabellen reflekterer ikke nødvendigvis hvilke grenser som omfatter mange/få arbeidstakere, siden vi kun har informasjon om de tilfellene der arbeidsplanen genererer et brudd.

Grensen på 13 timer per dag er den mest brukte målt ved antall brudd. Brudd på denne vil innebære brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelse om 11 timer hvile per døgn. Deretter kommer grensen på 19 timer, som er vernebestemmelsen i den sentrale tariffavtalen for leger.

Tabell 4.6 Grenser for daglige arbeidstid som benyttes i arbeidsplansystemet. Antall registrerte brudd per grense i 2014.

Grense i arbeidsplansystemet	Antall brudd	Kommentar
9,25	544	
10,00	1268	
13,00	95 640	Gir daglig hviletid på 11 timer (jf. lovens bestemmelser). Vanlig grense gjennom sentral avtale om fravik.
15,00	756	
16,00	3391	Gir daglig hviletid på 8 timer (etter tariffavtale)
17,00	1371	
17,58	709	Grense på 18 timer?
18,00	1854	
19,00	27 322	Lege-avtalene
20,00	994	
24,00	3638	Grenser på 24 timer eller mer er vanlig for hvilende vakt
25,00	821	
26,06	2035	
Øvrige	4082	
<b>Mangler informasjon</b>		
I alt	145 886	

Vårt datamateriale omfatter kun mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Disse tallene gir en nyttig indikasjon på om de aktuelle grensene er lovens bestemmelser eller avtalebaserte grenser (fravik). Vi har i tillegg fått supplerende informasjon om hvilke grenser som gjelder i Helse Vest, i betydningen hvilke grenser som er lagt inn i arbeidssystemet, jf. tabell 4.5. Disse opplysningene er basert på alle ansatte og er dermed en annen type informasjon enn det som ellers benyttes i dette kapitlet.

Når det gjelder overtid, praktiseres nesten utelukkende lovens bestemmelser (10 timer, 25 timer og 200 timer). Unntaket er ambulanspersonell, der det i en del tilfeller er avtalt høyere grenser for overtid.

Når det gjelder ukentlig alminnelig arbeidstid (per enkeltuke), finner vi i Helse Vest en god del tilfeller av at helseforetakene benytter en grense på 54 timer (avtale om gjennomsnittsberegning). For leger og ambulanspersonell er grensen for (maksimal) alminnelig ukentlig arbeidstid per enkeltuke høyere: 60 eller 64 timer. Grensen for alminnelig ukentlig arbeidstid (gjennomsnittsberegnet over 8 uker) er 48 timer eller 60 timer. Begge disse grensene forutsetter avtale om gjennomsnittsberegning.

Når det gjelder ukehvile, er det i Helse Vest kun legene som har kortere ukehvile enn lovens bestemmelser (35 timer).

I Helse Vest er det få tilfeller av at man har avtale om noe annet enn arbeidsfri annenhver søndag. Unntaket er igjen legene samt noen få tilfeller blant ambulanspersonell.

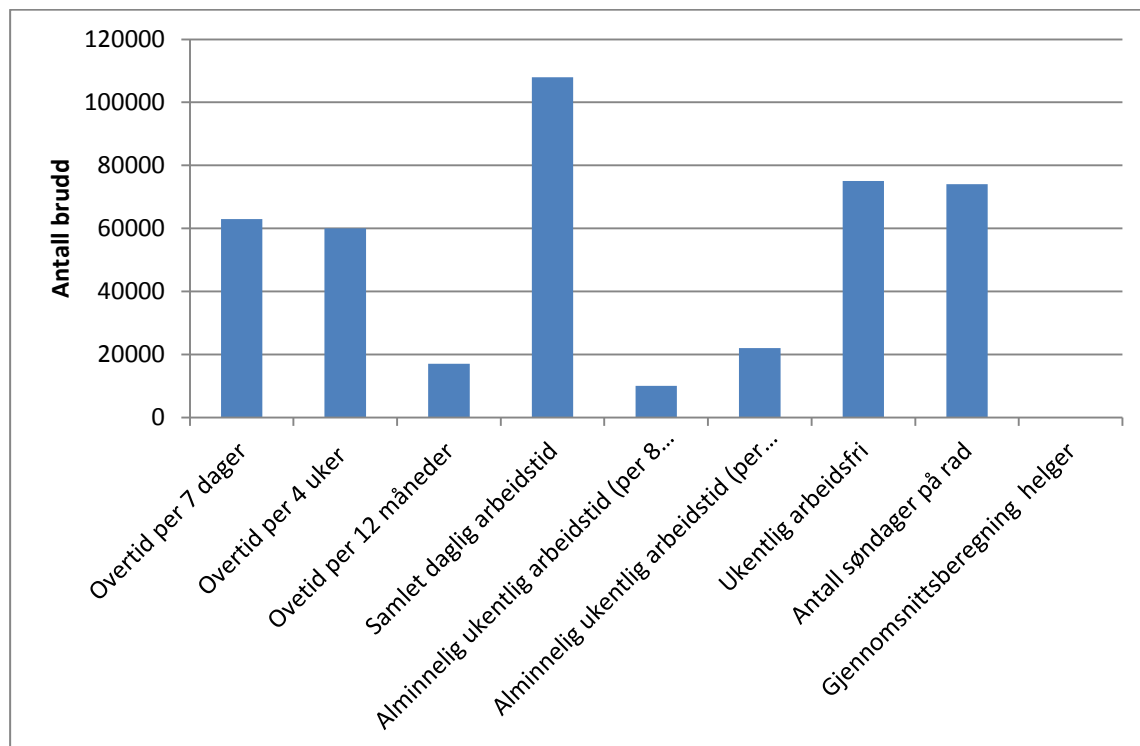
Når det gjelder samlet daglig arbeidstid inkludert overtid (det vil si hvile per 24 timer), gjelder grensen på 13 timer med unntak av for leger og ambulanspersonell.

Gjennomgangen viser at det innen Helse Vest i liten grad praktiseres grenser for arbeidstid som avviker lovens grenser. Unntaket er leger og ambulanspersonell som har fravik når det gjelder søndagsarbeid og samlet daglig arbeidstid (dvs. hviletid per 24 timer) og alminnelig ukentlig arbeidstid (per enkeltuke og per 8 uker). I tillegg inngås avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden også for andre stillingsgrupper enn leger og ambulanspersonell.

### **Antall brudd etter type bestemmelse**

Figur 4.2 viser alle mulige brudd i det tre helseregioner kodet etter hvilken bestemmelse som brytes. Vi ser her bort fra legene og står dermed igjen med 456 000 brudd. Samlet daglig arbeidstid er den enkeltbestemmelsen som oftest genererer brudd, og som står for om lag en fjerdedel av alle brudd. Deretter kommer overtid per 7 dager, overtid per 4 uker, bestemmelsen om sammenhengene ukentlig arbeidsfri og bestemmelsene om påfølgende søndager med noenlunde samme antall brudd. Det er færre brudd på de to bestemmelsene om alminnelig ukentlig arbeidstid, og på årlig overtid.

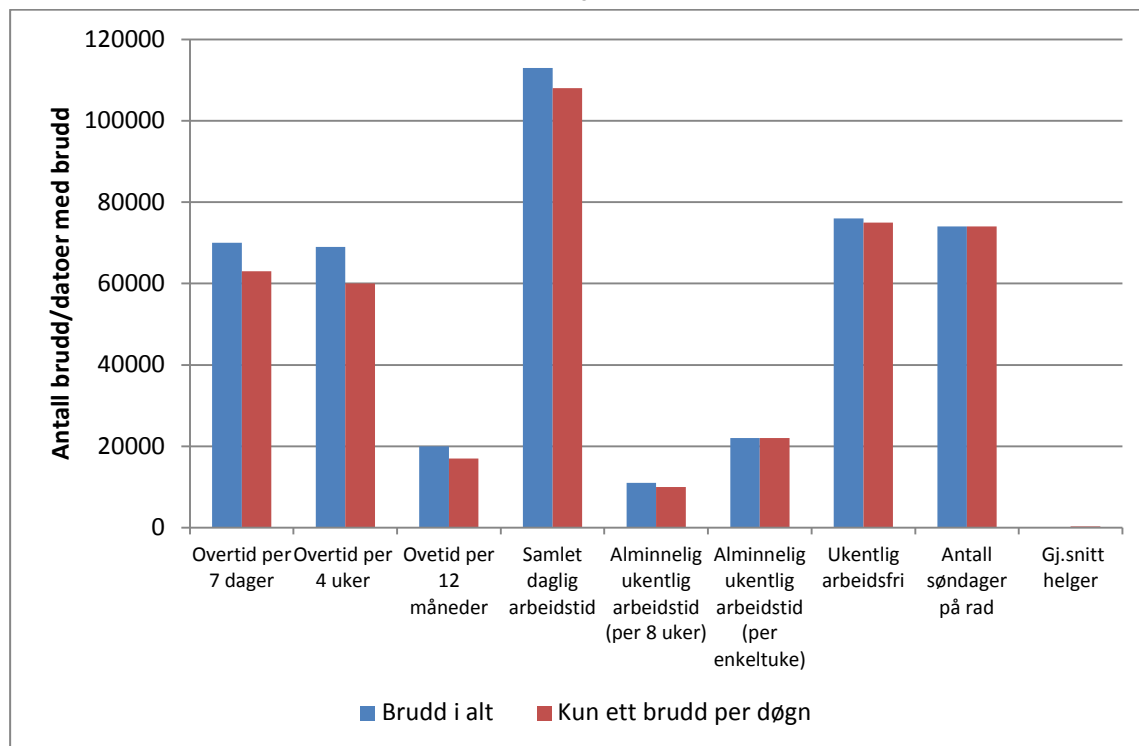
Figur 4.2 Antall brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter enkeltbestemmelse. Legestillinger ikke tatt med. 456 000. 2014.



Som nevnt vil det på enkelte vakter bli registrert flere brudd. Dette gjelder særlig ved brudd i tilknytning til utrykning / hvilende vakt. Her føres i en del tilfeller hver utrykning/hendelse på samme vakt som et (nytt) brudd. Det gjør at antall brudd «overdrives» fordi en person i ekstreme tilfeller kan ha opp til 8–10 brudd på samme bestemmelse i løpet av en vakt. I de kommende analysene lar vi flere brudd på samme bestemmelse i løpet av en vakt (dato) telle som én. Ideelt sett ville vi ha valgt *vakter med brudd* som analyseenhet. De data vi har tilgang til, indentifiserer imidlertid ikke enkeltvakter. Vi må derfor nøye oss med å se på *datoer* (arbeidstakerdøgn) der ett eller flere brudd er registrert.

Figur 4.3 viser samme fordeling som figur 4.2, kun med den forskjell at vi her ser på vakter (døgn) med brudd i stedet for totalt antall genererte brudd. Der samme person har flere brudd på samme bestemmelse på samme dato, settes dette til ett brudd. Det er særlig på overtidbestemmelsene og brudd på daglig arbeidstid (hviletid) at dette får et visst utslag på antall brudd.

Figur 4.3 Antall brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter bestemmelse. Unntatt leger. I alt (456 000) og omkodet til ett brudd per enkeltbestemmelse per døgn (430 000 brudd). 2014.



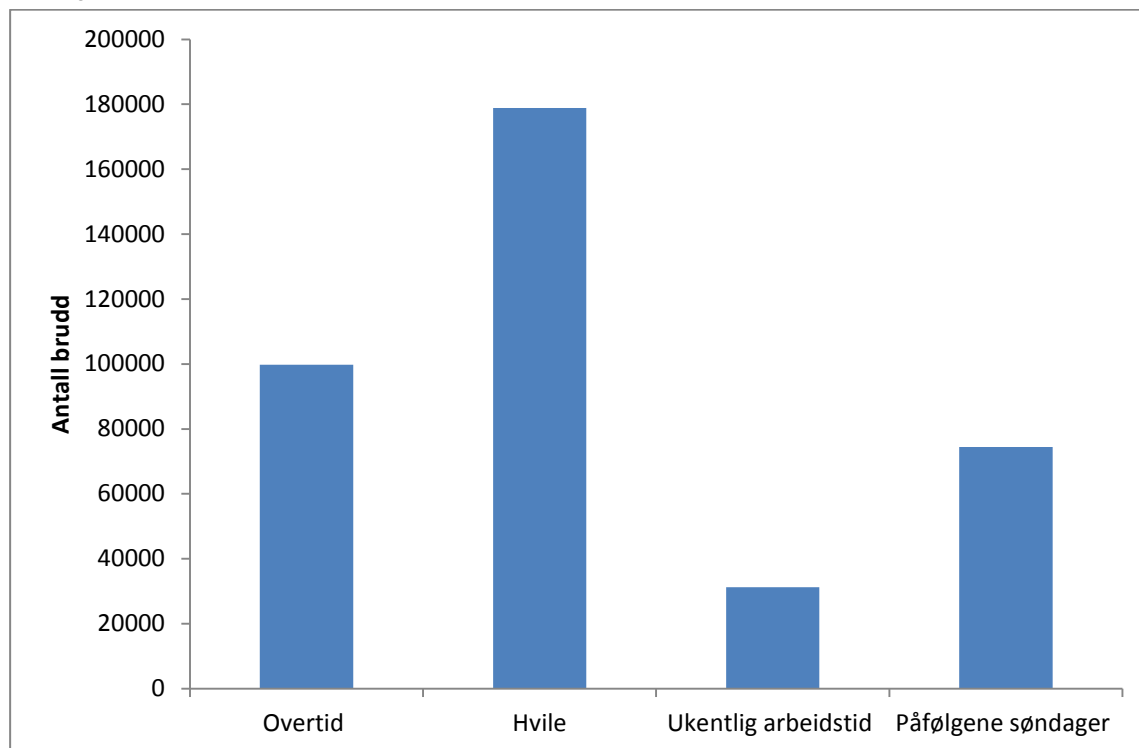
Vi kan forenkle (aggregere) dette ytterligere. Vakter med brudd på overtidsbestemmelsene kan for eksempel utløse brudd på så vel grensen for overtid per 7 dager, som grensen for overtid per 4 uker og per år. På samme måte kan samme vakt både inneholde brudd på samlet daglig arbeidstid og reglene for sammenhengene hvile (ukehvile). I figur 4.4 ser vi på følgende aggregerte mål (jf. også tabell 4.5 side foran):

- Overtid: vakter med brudd på en eller flere overtidsbestemmelser
- Hvile: vakter med brudd på en eller flere bestemmelser om hvile (samlet daglig arbeidstid eller ukehvile)
- Uke: brudd på alminnelig ukentlig arbeidstid (per enkeltuke og per 8 uker)
- Søndag: Brudd på søndagsbestemmelsene

Det er knappe 180 000 vakter (datoer) med brudd på en eller flere av hviletidsbestemmelsene og 100 000 vakter med brudd på en overtidsbestemmelse (figur 4.4). Minst vanlig er brudd på bestemmelsene om alminnelig ukentlig arbeidstid.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Det er betydelige forskjeller mellom helseregioner, og også mellom helseforetak i samme helseregion, når det gjelder fordelingen av typer av brudd etter bestemmelse i arbeidsmiljøloven. Noen peker seg ut med mange brudd på overtidsbestemmelsene, andre på bestemmelsene om hviletid eller påfølgende søndager. Vi har ikke mulighet til å se om dette skyldes at ulike typer tjenesteproduksjon genererer ulike «bruddprofilen», eller om dette kan forklares med variasjon i hvordan arbeidstiden organiseres og hvilke avtaler som eventuelt

Figur 4.4 Antall vakter (datoer) med brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter hovedbestemmelse. Unntatt leger. I alt 393 000 brudd. 2014.



Hvor store forskjeller i dette mønsteret finner vi mellom helseregionene? I figur 4.5 ser vi på hvor stor andel ulike hovedtyper av brudd utgjør av samtlige vakter (datoer) med brudd per helseregion. Årsaken til at vi velger dette målet, er at de tre helseregionene varierer mye i størrelse, noe som også påvirker antall brudd. Dette målet gjør at vi kan se på vektleggingen av ulike typer brudd mellom de tre helseregionene.

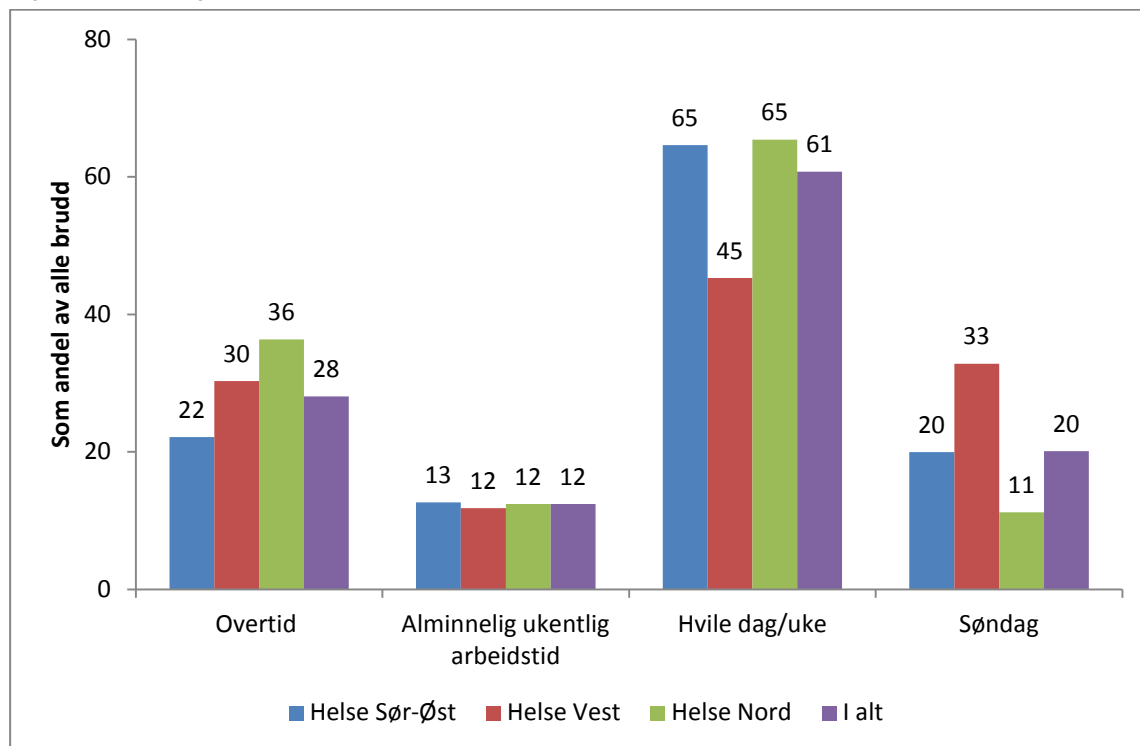
Det er visse mønstre. Brudd på overtidbestemmelsene utgjør en større andel av vakter med brudd i Helse Nord enn ellers. I Helse Vest utgjør brudd på bestemmelsene om påfølgende søndager en større andel av bruddene enn ellers. Regionen har 69 000 vakter (datoer) med ett eller flere brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Nesten 40 prosent av disse vaktene omfatter et brudd på bestemmelsene om påfølgende søndager. I Helse Nord er bildet et helt annet, kun 12 prosent av vakter med brudd omfatter arbeid på påfølgende søndager. I alle helseregioner er det hviletidsbestemmelsene som oftest generer brudd. Men også her er det forskjeller mellom de tre helseregionene. Mens rundt 60 prosent av alle vakter med brudd inneholder et mulig brudd på hviletidsbestemmelsene i Hele Nord og Helse Sør-Øst, er andelen drøye 40 prosent i Helse Vest.

---

inngås om alternative grenser. En siste forklaring kan være registreringsrutiner, og at noen arbeidstider må registreres fordi vaktordningen utløser lønn.



Figur 4.5 Vakter (datoer) med brudd på hovedbestemmelser som andel av alle vakter med brudd. Unntatt leger. Per helseregion. 2014. \*



\* Tallene for hver helseregion skal ikke summere opp til 100 siden en arbeidstaker kan ha brudd på mer enn en bestemmelse (hovedtype) per vakt/datao.

## 4.5 For hvilke stillingsgrupper brytes arbeidstidsbestemmelsene?

Er det spesielle stillingsgrupper som ofte opplever å ha brudd på arbeidstidsbestemmelsene? Og er det mønstre i hvilke bestemmelser som brytes, avhengig av stillingsgruppe? Vi har gruppert stillinger i følgende hovedkategorier, og ser bort fra legestillinger som behandles i eget avsnitt:

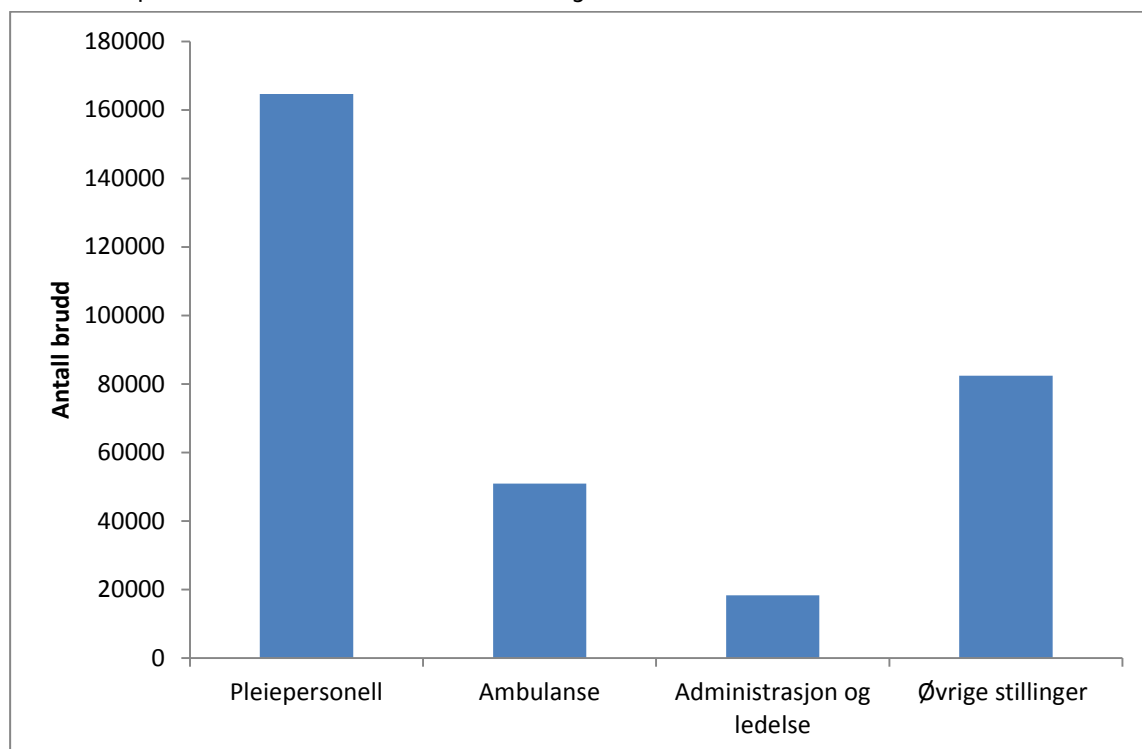
- Pleiepersonell (sykepleiere, jordmødre, helsefagsarbeidere)
- Ambulansepersonell (kan inkludere stillingsgrupper fra andre kategorier som f.eks. leger og sykepleiere)
- Administrasjon og ledelse
- Øvrige stillinger

Vi ser først hvordan bruddene, målt ved datoer med brudd på en eller flere bestemmelser, fordeler seg på stillingsgrupper (med unntak av legene). Figur 4.6 viser hvordan bruddene fordeler seg på ulike stillingsgrupper i sykehusene. Det er flest brudd blant

pleiepersonell (165 000), mens ambulanspersonell står med 51 000 brudd. Dette sier ikke så mye i seg selv, siden stillingsgruppene varierer i størrelse. Vi har informasjon om antall ansatte etter stillingsgruppe i de tre helseregionene. I figur 4.7 fordeler vi vakter med brudd (ett eller flere) på stillingsgrupper og sammenligner dette med fordelingen av ansatte etter stilling. Vi ser at pleiepersonell og ambulanspersonell er overrepresentert når det gjelder sannsynligheten for å ha brudd på arbeidstidsbestemmelsene.<sup>19</sup> Mens pleiepersonell utgjør 37 prosent av stillingene, finner vi hele 52 prosent av de mulige bruddene blant disse gruppene.

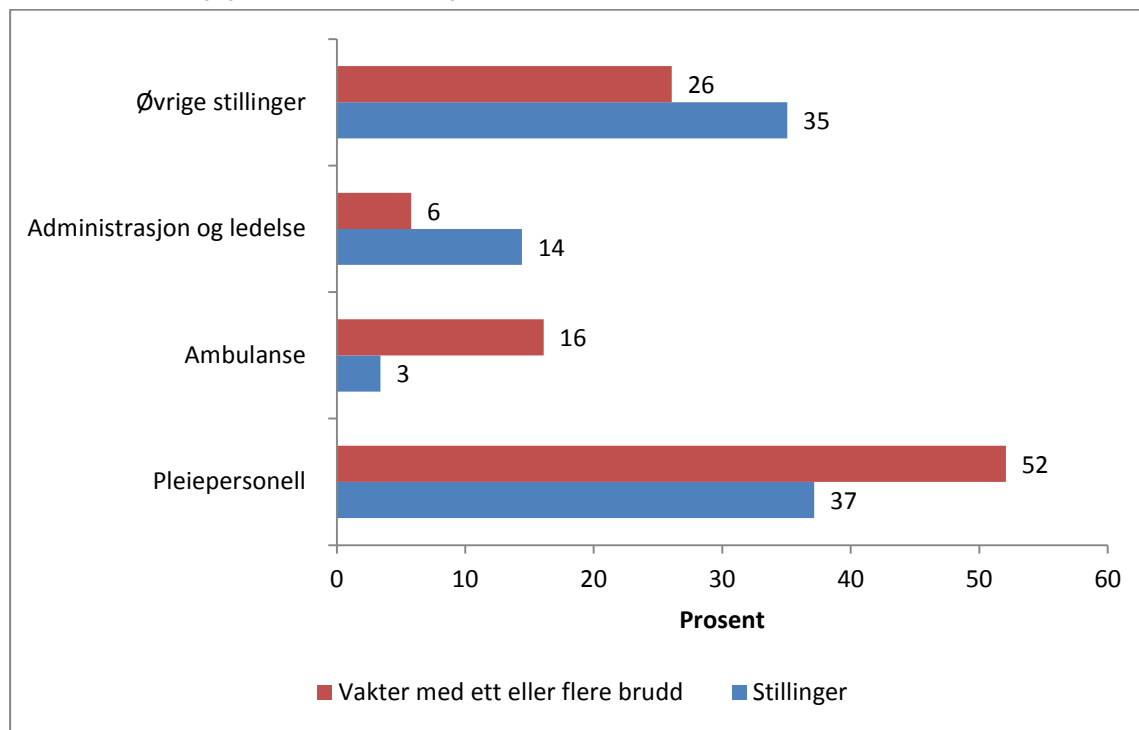
For Helse Nord er stillinger innen ambulans sterkt overrepresentert når det gjelder brudd. I denne helseregionen står ambulansstillinger for 34 prosent av alle brudd og for 33 prosent av alle vakter med brudd (leger unntatt). Hvis man ser bort fra ambulansstillinger, blir forskjellene mellom helseregionene i hvilke typer stillinger som berøres, betydelig redusert.

Figur 4.6 Antall vakter (datoer) med brudd på arbeidstidsbestemmelsene per stillingsgruppe. Ett eller flere brudd per vakt. I alt 316 000 brudd. Unntatt leger. 2014.



<sup>19</sup> Statistikken over ansatte og registreringen av brudd benytter ulike stillingsbetegnelser. Vi har så langt som mulig gruppert stillinger slik at de blir sammenlignbare.

Figur 4.7 Vakter (datoer) med brudd på arbeidstidsbestemmelsene fordelt etter stillingsgruppe og ansatte i alt etter stillingsgrupper\*. Unntatt leger. 2014. Prosent.



Basert på to ulike grupperinger av stillinger

Er det så variasjon mellom stillingsgrupper når det gjelder hvilke bestemmelser som brytes? Slike forskjeller kan både skyldes ulikheter i arbeidet (noen arbeider turnus, andre ikke) og ulikheter i hvilke grenser som gjelder (lovens eller avtale om andre grenser). I tabell 4.7 ser vi på hvordan ulike typer brudd fordeler seg på hovedgrupper av bestemmelser i loven. Vi minner om at enheten er antall vakter (datoer med brudd), slik at tabellen ikke skal gi 100 i sum, fordi en arbeidstaker kan ha brudd på flere hovedbestemmelser samme vakt (dato).

Brudd på hviletidsbestemmelsene dominerer blant pleiepersonell, ambulanspersonell og administrasjon og ledelse. Drøye halvparten av vakter (datoer) som har generert et brudd, inneholder brudd på daglig eller ukentlig hvile. Vi kan også se at reglene om påfølgende søndager genererer en god del brudd blant helsepersonell og gruppen øvrige stillinger (som blant annet omfatter personell innen drift og støttefunksjoner). Brudd på denne bestemmelsen er mindre vanlig blant ambulanspersonell og administrasjon og ledelse.

Tabell 4.7 Fordeling av vakter (datoer) med brudd etter hovedbestemmelse og stillingsgruppe. I alt 317 000 datoer med brudd. Unntatt leger. 2014.

	Overtids- bestemmelsene	Hviletids- bestemmelsene (daglig/ukentlig)	Alminnelig ukentlig arbeidstid	Påfølgende søndag
Pleiepersonell	33	54	9	27
Ambulanse	36	62	14	9
Administrasjon og ledelse	36	61	14	11
Øvrige stillinger	24	56	9	29
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>24</b>

Tabellen summerer til mer enn 100 siden det kan være brudd på mer enn én hovedbestemmelse på samme vakt (dato).

## 4.6 Hvilke situasjoner fører til brudd?

Helseforetakene registrerer hvilke typer situasjoner som leder til at arbeidstidsbestemmelsene brytes. Også her benyttes forhåndsdefinerte verdier for bruddårsak. Det er imidlertid variasjon mellom helseforetak og helseregioner i hvordan dette kodes (hvilke årsaker/forklaringer som benyttes), og hvor mange av bruddene som påføres en slik forklaring/begrunnelse. Helseforetakene i Helse Vest har den mest detaljerte kodingen og færrest registrerte brudd uten forklaring.<sup>20</sup> Vi begrenser oss derfor til opplysningene fra de fire helseforetakene innen Helse Vest (Fonna, Førde, Stavanger og Bergen). Det er registrert 81 000 vakter (datoer) med brudd i Helse Vest i 2014. Følgende koder benyttes<sup>21</sup>:

- Akutt hendelse. *Benyttes ved akutt endring av aktivitetsnivået (kortvarige endringer), for eksempel influensaepidemier eller andre situasjoner som gjør at mange pasienter kommer inn samtidig.*
- Akutt mangel på nødvendig kompetanse. *Benyttes der det er behov for spesiell kompetanse ut over det som er lagt til grunn for dimensjoneringen.*
- Akutt sjukdom hos medarbeider. *Benyttes den første / de første dagene der det ikke er andre muligheter til omdisponeringer.*
- Bytte drift. *Benyttes ved bytte av vakt på grunn av driftsmessige forhold der initiativet kommer fra helseforetaket.*
- Initiativ medarbeider. *Benyttes ved bytte av vakt på initiativ av medarbeider.*
- Katastrofealarm.
- Utrykning. *Omfatter flere typer utrykninger, prehospital utrykning og utrykninger som inkluderer andre typer personell.*
- Ingen kode.

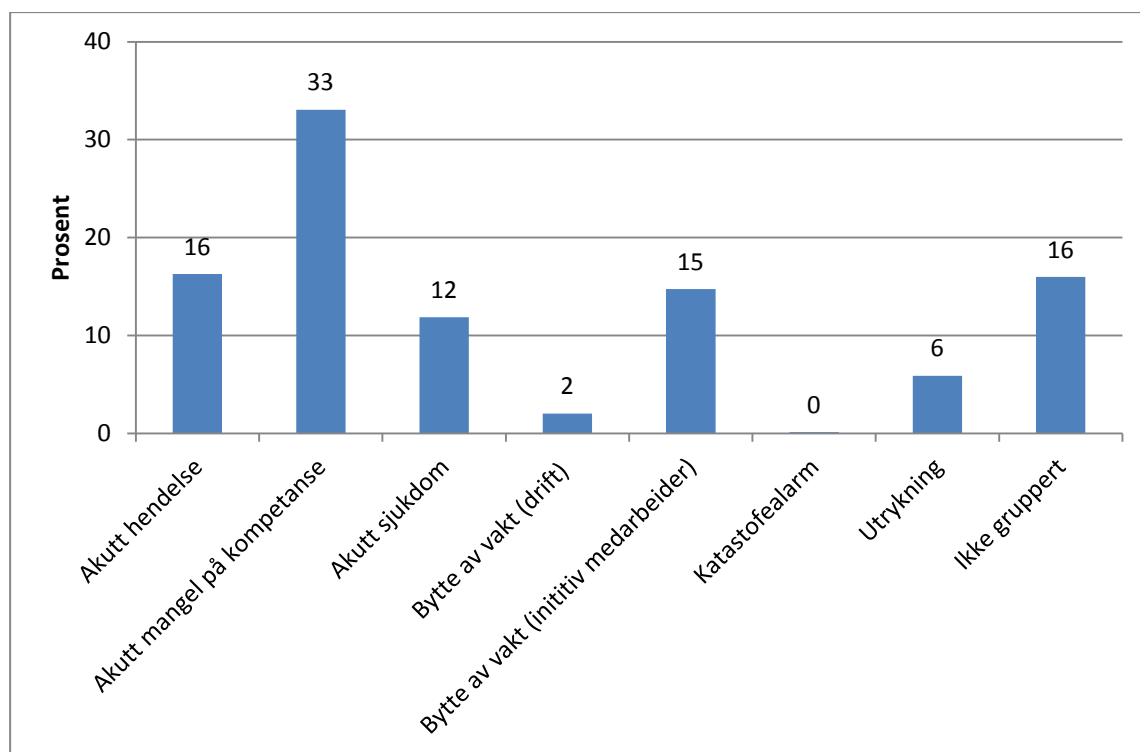
<sup>20</sup> Ved oppgradering til den nyeste versjonen av arbeidsplanssystemet er det innført obligatorisk valg av årsak til bruk av variable timer. Det betyr at alle timer etter hvert vil ha en registrert årsakskode.

<sup>21</sup> Veiledning til bruk av kodene i Helse Vest.

Noen av disse situasjonene kan omfattes av den såkalte generalklausulen i arbeidsmiljøloven (§ 10.12.3) som tillater arbeid ut over arbeidstidsbestemmelsene når arbeidet er «nødvendig for å avverge fare for skade på liv eller eiendom», jmfør også lov om helsemessig og sosial beredskap. Dette kan for eksempel gjelde ved akutt hendelse, katastrofealarm og utrykning. Vi har ikke mulighet til å vurdere hvor mange av de genererte bruddene som vil falle inn under denne/disse unntaksbestemmelsene.

I Helse Vest er 84 prosent av bruddene for 2014 gitt en kode. Akutt mangel på nødvendig kompetanse – det vil si mangel på medarbeidere med riktig kompetanse – er den viktigste forklaringen. Men det er også en god del brudd som skyldes akutt hendelse (16 prosent) eller akutt sykdom (sykefravær hvor man ikke har hatt tid til å foreta omdispenseringer). Relativt få brudd forklares med at vakter byttes av driftsmessige årsaker (2 prosent). Brudd som følge av bytte etter initiativ fra arbeidstaker står for 15 prosent av bruddene. Utrykninger er ikke en viktig årsak til brudd på arbeidstidsbestemmelsene i denne regionen. En del brudd står uten kode, og her vet vi ikke noe om hva som utløste bruddet.

Figur 4.8 Vakter (datoer) med brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter bruddårsak. Leger unntatt. Helse Vest 2014. Prosent.



## 4.7 Brudd på grensene for overtid

Dataene gir også mulighet til å se på hvilke grenser som brytes, og med hvor mye. Som illustrert i tabell 4.3 og 4.4 finnes ulike grenser for de ni bestemmelsene som er registrert. Noen av disse er lovens minstekrav, andre er utvidede grenser med utgangspunkt i bestemmelsene om lokale og sentrale fravik. Vi har ikke oversikt over hvilke avtaler som inngås innen de ulike helseforetak eller helseregioner, og forholder oss derfor kun til de opplysningene som finnes i datasettet.<sup>22</sup>

Vi gir her en kort oversikt for de åtte bestemmelsene som utgjør det store flertallet av brudd på arbeidstidsbestemmelsene om overtid. Vi ser bort fra gjennomsnittsberegning av søndager, siden dette er en type bestemmelse som i liten grad har ført til brudd.

Helseforetakene registrerer brudd med hvilken grense som gjelder («grense»), og hvor mye denne er brutt i det aktuelle tilfellet («verdi»). Ved å se disse i sammenheng får vi et inntrykk av størrelsen på bruddet (litt over / mye over). Men vi kan også se på hvor mange av bruddene som ligger mellom den lovfestede og den avtalefestede grensen.

### Reglene

De relevante grensene for overtid er følgende (nye bestemmelser per 1. juli 2015 i kursiv):

- Ukentlig overtid: 10 timer (arbeidsmiljøloven), 15 timer (avtale), 20 timer (Arbeidstilsynet). *Nå utvidet til 20 (avtale) og 25 (dispensasjon fra Arbeidstilsynet).*
- Overtid 4 uker: 25 timer (lov) og 40 timer (avtale) *Nå utvidet til 50 timer.*
- Overtid 26 uker: 200 (Arbeidstilsynet)
- Overtid 52 uker: 200 (arbeidsmiljøloven) og 300 (avtale)
- Det kan inngås sentral avtale som går ut over disse grensene (sentralt fravik).

### Andel brudd etter stillingstype

Brudd på overtidsbestemmelsene utgjør om lag 30 prosent av alle rapporterte brudd på arbeidstidsbestemmelsene i helseforetakene. Ambulansepersonell er sterkt overrepresentert, og da særlig når det gjelder brudd per 4 uker og per år, henholdsvis 21 og 29 prosent av alle vakter (datoer) med brudd er på disse bestemmelsene (tabell 4.8). Vi vet at 3–4 prosent av stillingene i de tre helseregionene er ambulansestillinger (figur 4.7). Det er særlig i Helse Nord at ambulansespersonell bidrar til å dra opp antall brudd på overtidsbestemmelsene. Også pleiepersonell er overrepresentert når det gjelder brudd på overtidsbestemmelsene, og da særlig bestemmelsene om overtid per 7 dager.

---

<sup>22</sup> Se side 38 for supplerende informasjon fra Helse Vest.

Tabell 4.8 Fordeling av brudd på overtidsbestemmelsene etter stillingsgrupper. Ett brudd per bestemmelse per vakt (dato). Unntatt leger. 2014.

	Per 7 dager	Per 4 uker	Per år
Pleiepersonell	58	52	48
Ambulansepersonell	17	22	30
Administrasjon og ledelse	6	7	6
Øvrige	20	20	15
I alt	100	100	100
Antall vakter med brudd (datoer)	63 330	60 369	17 110

### Størrelsen på bruddene (timer over grensene)

Vi ser først på hvor omfattende bruddene er, målt ved antall timer.<sup>23</sup> Hvor mange går litt over grensen? Og hvor mange er oppført med mer omfattende brudd på grensene? Verdiene vil være skjevt fordelt i betydningen at mange vil ha ganske lave verdier (være litt over grensen), mens noen har svært høye verdier. Vi velger derfor å framstille fordelingen gjennom kvartiler og median. Det betyr at vi presenterer de verdiene som deler utvalget i den fjerdedelen hvor bruddene er minst omfattende målt ved minutter og timer (1. kvartil), og verdien som skiller ut den fjerdedelen av brudd som er mest omfattende målt ved minutter og timer (3. kvartil). Medianen deler bruddene i to og er et mål for gjennomsnitt som er mindre påvirket av ekstremverdier enn det mest brukte målet for gjennomsnitt (aritmetisk gjennomsnitt).

Tabell 4.9 viser (på overtid per 7 dager) at ett av fire brudd innebærer en arbeidstid på maksimalt 3 timer over grensen eller mindre, halvparten er oppført med en verdi på inntil 5 timer over grensen. Hvert fjerde brudd innebærer at arbeidstakeren denne vakt (datoen) har arbeidet mer enn 10 timer over den angjeldende grensen for overtid per 7 dager.

Når det gjelder overtid per 4 uker, ligger ett av fire brudd på 1–5 timer over grensen, mens medianen (halvparten av bruddene) ligger inntil 11 timer over grensen som gjelder for arbeidstakeren. Ett av fire brudd innebærer 23 timer over angjeldende grense.

Når det gjelder overtidsbruddene per år (og delvis også per 4 uker), må man huske på at verdiene her vil være kumulative, det vil si at antall timer over grensen øker for hver vakt innen perioden. Vi presenterer ikke tall for ulike stillingsgrupper. Tabell 4.7 ville kun endret seg marginalt om vi hadde sett bort fra legene, siden andelen med brudd på overtidsbestemmelsene er såpass lav blant disse.

<sup>23</sup> Vi begrenser oss til ett brudd per vakt (dato) for hver enkelt bestemmelse, og tar den høyeste verdien i de tilfeller der man har ført flere brudd fortløpende på samme dato. Det vil si at hvis man har «samlet opp» brudd over en lang vakt med påfølgende utrykninger, legger vi den mest ekstreme verdien til grunn.

Tabell 4.9 Fordeling av brudd på overtidsbestemmelsene etter antall timer over fastsatt grense. Ett eller flere brudd per bestemmelse per vakt (dato). Unntatt legene. 2014.

	Overtid per 7 dager	Overtid per 4 uker	Overtid per år
1. kvartil (25 prosent av alle)	3	5	27
Median (halvparten av alle)	5	11	67
3. kvartil (75 prosent av alle)	10	23	138
Antall vakter med brudd (datoer)	63 236	60 270	17 100

### Brudd og grenser i lov og avtale

I en diskusjon av brudd på arbeidstidsbestemmelsene er det av interesse å se hvordan ulike grenser spiller inn, jamfør at det for overtid er mulig å fravike lovens bestemmelser gjennom avtale eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Vi ser først på grensen for overtid per 7 dager. Her gir loven en grense på antall timer overtid på 10 timer. Ifølge arbeidsmiljøloven per 2014 kunne det inngås tariffavtale om en grense på 15 timer.

Tabell 4.10 viser for det første at de fleste bruddene på denne bestemmelsen skjer i situasjoner der grensen er 10 timer. Det kan bety at det i begrenset grad finnes avtaler om utvidet grense (15 timer), eller at arbeidsplasser med avtale har færre brudd på denne bestemmelsen og dermed ikke opptrer i dataene over mulige brudd.

Halvparten av bruddene (49 prosent) ligger mellom lovens maksimum (10 timer) og den avtalefestede grensen som gjaldt i 2014 (15 timer).

Vi gjør samme øvelse for overtid per 4 uker og overtid per år. Mønsteret er noenlunde det samme. Om lag halvparten av bruddene skjer i tilfeller der man følger lovens bestemmelser, og ligger i intervallet mellom lovens maksimum og det som kan avtales gjennom lokal avtale. Hvis vi tar utgangspunkt i antall brudd, er inntrykket at avtaleadgangen per i dag ikke spiller noen vesentlig rolle når det gjelder regulering av overtid, jamfør at det er få av de med brudd som er ført opp med grenser på 15, 40 eller 300 timer i tabell 4.10.



Tabell 4.10 Brudd på overtidsbestemmelsene. Fordeling av arbeidstakere etter antall timer over grensen som gjelder i arbeidsplanen, etter hvilken grense som gjelder. Ett brudd per bestemmelse per vakt (dato). Unntatt leger. 2014. Prosent.

a) Overtid per 7 dager		
	10-timersgrense	15-timersgrense
10 til 15 timer (gammel grense/avtale)	49	
16 til 20 timer (ny grense/avtale)	23	3
21 til 25 timer (dispensasjon)	11	1
26 timer og mer (utenfor ny bestemmelse)	13	1
I alt	95	5
Antall vakter med brudd (datoer)	59 222	3310
b) Overtid per 4 uker		
	25-timersgrense	40-timersgrense
25 til 40 timer (gammel grense/avtale)	59	
40 til 50 timer (ny grense/avtale)	16	2
Over 50 timer (utenfor ny grense)	20	3
I alt	95	5
Antall vakter med brudd (datoer)	57 357	2929
c) Overtid per år		
	200-timersgrense	300-timersgrense
Mellom 200 og 300 timer (avtale)	56	
Mer enn 300 timer	31	13
I alt	87	13
Antall vakter med brudd (datoer)	14 640	2212

### Nye grenser per 1. juli 2015

Arbeidsmiljøloven er endret fra 1. juli 2015 når det gjelder den lokale avtaleadgangen for overtid per 7 dager og overtid per 4 uker. Vi så at om lag halvparten av bruddene i 2014 lå i intervallet mellom lovens bestemmelse (10/25 timer) og grensen for lokal avtale (15/40 timer). Ytterligere 26 prosent av bruddene per 7 dager ligger innenfor den nye grensen ved tariffavtale (20 timer). Det samme gjelder brudd på bestemmelsene for overtid per 4 uker, der 18 prosent har en verdi på mellom 40 og 50 timer. Men ett av fire brudd ligger utenom grensen på 50 timer overtid per 4 uker, det vil si det maksimale som nå kan avtales gjennom lokal avtale.

## 4.8 Alminnelig ukentlig arbeidstid

Brudd på alminnelig ukentlig arbeidstid omfatter enten brudd på grensen for én enkelt uke eller på grensen for 8 uker. Flertallet av de mulige bruddene på alminnelig ukentlig arbeidstid er knyttet til brudd på bestemmelsen som angår alminnelig arbeidstid i en enkeltuke. Også her ser vi på omfanget av bruddet målt ved timer og minutter ut over den grensen som gjelder for arbeidsforholdet.

### Reglene

Arbeidstakere i helseforetak vil ha en gjennomsnittlig alminnelig arbeidstid som ligger på 37,5 timer eller lavere. For tredelt turnus er den ukentlige alminnelige arbeidstiden 35,5 timer. Vi har ikke opplysninger om hvordan arbeidstakerne fordeler seg på alminnelig ukentlig arbeidstid. Oversikter fra Helse Vest tyder på at drøye 60 prosent av arbeidstakerne (leger unntatt) har en arbeidstid som tilsier at de arbeider skift/turnus. Vi har ikke tilsvarende opplysninger for de andre helseforetakene.

Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes slik at grensen for alminnelig ukentlig arbeidstid er høyere. Det er denne maksimale arbeidstiden – og brudd på denne – som settes som grense for maksimal alminnelig ukentlig arbeidstid i arbeidsplanene, og som vi her ser på.

- Arbeidsmiljøloven fastsetter en maksimumsgrense på 48 timer per uke.
- Gjennom tariffavtale på virksomhetsnivå (lokal avtale) kan partene bli enige om en maksimal alminnelig ukentlig arbeidstid på 54 timer for én enkeltuke.
- Eventuelle avtaler om sentrale fravik kan gi grenser ut over dette.

### Andel brudd etter stillingstype

Arbeidsplansystemet i helseforetakene genererer mulige brudd på alminnelig ukentlig arbeidstid i form av brudd på bestemmelser om alminnelig arbeidstid i én enkeltuke og brudd på bestemmelsene om alminnelig ukentlig arbeidstid per 8 uker. I tabell 4.11 skiller vi disse to fordi vi ønsker å se om det er spesielle grupper som får for lange uker. I tillegg slår vi de to sammen og ser på mulige brudd på ukentlig arbeidstid samlet. Også her ser vi bort fra legestillinger.

Pleiepersonell og ambulansepersonell er overrepresentert når det gjelder brudd på ukentlig alminnelig arbeidstid som genereres direkte fra arbeidsplanene (planlagte brudd). Det er ikke så mange brudd på maksimal alminnelig ukentlig arbeidstid for øvrig, men ambulansepersonell peker seg ut ved at de oftere enn andre har slike brudd (jf. at kun 34– prosent av stillingene i helseforetakene er ambulansestillinger).

Tabell 4.11 Fordeling av brudd på bestemmelsene om alminnelig ukentlig arbeidstid etter stillingsgrupper. Ett per bestemmelse per vakt (dato). Prosent. Unntatt leger. 2014.

	Alminnelig ukentlig arbeidstid i en enkeltuke	Alminnelig ukentlig arbeidstid per 8 uker	Brudd på bestemmelsen om alminnelig ukentlig arbeidstid i alt
Pleiepersonell	50	36	46
Ambulansepersonell	20	26	22
Administrasjon og ledelse	6	12	8
Øvrige	23	26	24
I alt	100	100	100
Antall vakter med brudd (datoer)	21 940	10 066	31 219

### Størrelsen på bruddene (timer over grense)

Vi ser først på hvor omfattende disse bruddene er, målt ved antall timer over den fastsatte grensen (tabell 4.12). Dette framkommer ved å se på avstanden mellom den verdien som oppgis i arbeidsplanen for arbeidede timer (f.eks. 52 timer), og grensen som framkommer i arbeidsplanen (f.eks. 48 timer). I dette eksempelet overskrides grensen med 4 timer.

For maksimal alminnelig arbeidstid for en enkelt uke finner vi at ett av fire brudd innebærer at arbeidstiden strekker seg opp mot maksimalt to timer ut over den grensen som gjelder for arbeidsforholdet. Halvparten av bruddene ligger innenfor 4 timer eller mindre ut over oppgitt grense, mens en fjerdedel av arbeidstakere har brudd som overskrider grensen med 8 timer eller mer. Antall timer over oppgitt grense er noe lavere når det er snakk om alminnelig arbeidstid beregnet over 8 uker, der grensen er oppgitt til 48 timer.

Tabell 4.12 Fordeling av brudd på bestemmelsene om maksimal alminnelig ukentlig arbeidstid etter antall timer over oppgitt grense. Ett brudd per bestemmelse per vakt (dato). Unntatt leger. 2014.

	Maksimal alminnelig arbeidstid per enkeltuke	Maksimal alminnelig arbeidstid over 8 uker
1. kvartil (25 prosent av alle)	2	1
Median (halvparten av alle)	4	3
3. kvartil (75 prosent av alle)	8	6
Antall vakter med brudd (datoer)	21 928	10 065

### Brudd og grenser i lov og avtale

Også for alminnelig ukentlig arbeidstid ser vi på nærmere på bruddene (antall timer arbeidet) med utgangspunkt i hvilken grense som anvendes. Dette er først og fremst relevant for alminnelig ukentlig arbeidstid for en enkeltuke. Tabell 4.13 viser at 62 prosent av bruddene ligger innen intervallet 48 til 54 timer (intervallet for lokal avtale). Blant de øvrige ligger det store flertallet (22 prosent) i intervallet 55–64 timer. Tabellen viser el-

lers at de aller fleste bruddene skjer i et arbeidsforhold der lovens bestemmelse for alminnelig ukentlig arbeidstid gjelder (48 timer). Kun 2342 brudd av om lag 20 800 brudd finner sted i arbeidsforhold med en grense som overstiger 48 timer. For genererte brudd på bestemmelsene om alminnelig arbeidstid per 8 uker er det en grense på 48 timer i loven. Denne kan ikke fravikes gjennom lokal avtale, og vi har ikke delt inn disse bruddene i kategorier.

Tabell 4.13 Fordeling av brudd på maksimal alminnelig ukentlig arbeidstid for en enkeltuke, etter type grense og verdi (antall timer arbeidet i uken). Ett eller flere brudd per bestemmelse per døgn (dato). Legestillinger unntatt. Prosent. 2014.

Maksimal alminnelig arbeidstid per enkeltuke			
	48 timer	54 timer	60/64 timer
48 til 54 timer	62	0	0
55 til 64 timer	18	4	0
65 til 69 timer	7	1	3
70 timer og mer (ut over absolutt grense inkl. overtid)	2	0	3
I alt	89	6	6
Antall vakter med brudd (datoer)	18 430	1150	1192
Maksimal alminnelig arbeidstid over 8 uker			
	48 timer		
Over 48 timer	100		
I alt	100		
Antall vakter med brudd (datoer)	9035		

## 4.9 Samlet daglig arbeidstid og ukehvile

### Reglene

Reglene for hvile (daglig og ukentlig) utløser en betydelig andel av de brudd på arbeidstidsbestemmelsene som er registrert i helseforetakene i 2014. Loven fastsetter en daglig hviletid på 11 timer (dvs. en samlet arbeidstid på 13 timer inkludert overtid) og et krav til sammenhengene ukehvile på 35 timer. Partene lokalt kan avtale kortere hvile (se nedenfor). Det kan også avtales ytterligere reduksjoner gjennom sentral avtale.

Bruddene på samlet arbeidstid – som genereres gjennom arbeidsplansystemet – er ikke relatert til grensen for alminnelig daglig arbeidstid (9 eller 10 timer avhengig av om man følger arbeidsmiljølovens bestemmelser eller har inngått avtale), og vi betrakter derfor brudd på samlet daglig arbeidstid som mulige brudd på hviletidsbestemmelsene.

### Daglig hvile (arbeidstid)

- Arbeidsmiljøloven: 11 timer hvile (samlet daglig arbeidstid på maksimalt 13 timer)
- Gjennom avtale: 8 timers hvile (samlet daglig arbeidstid på maksimalt 16 timer)

### Ukehvile (sammenhengende periode):

- Arbeidsmiljøloven: 35 timer
- Gjennom avtale: 28 timer

## Andel brudd etter stillingstype

Vi ser først på hvilke stillingsgrupper som er registret med brudd på samlet daglig arbeidstid (daglig hvile) og ukehvile. Tabell 4.14 viser at når det gjelder brudd på bestemmelsene om samlet daglig arbeidstid, er ambulanspersonell sterkt overrepresentert hvis vi tar utgangspunkt i den andelen disse utgjør av antall ansatte/årsverk i helseforetakene. Vi finner sjeldnere brudd på bestemmelsene om ukehvile for ambulanspersonell. Ansatte innen administrasjon og ledelse står relativt sjelden for brudd på samlet daglig arbeidstid eller ukehvile.

Brudd på hviletidsbestemmelsen utgjør en betydelig andel av alle registrerte brudd. Drøye 60 prosent av alle vakter med brudd inneholder ett hviletidsbrudd (alene eller i kombinasjon med f.eks. brudd på overtidsbestemmelsene), jamfør at det er om lag 383 000 vakter (datoer) med ett eller flere brudd i 2014.

Tabell 4.14 Fordeling av brudd på bestemmelsene om samlet ukentlig arbeidstid etter stillingsgrupper. Ett eller flere brudd per bestemmelse per døgn (dato). Unntatt leger. Prosent. 2014.

	Samlet daglig arbeidstid (inkludert overtid)	Ukehvile
Pleiepersonell	47	55
Ambulanspersonell	26	5
Administrasjon og ledelse	4	10
Øvrige	23	30
I alt	100	100
Antall vakter med brudd (datoer)	108 093	74 726

## Størrelsen på bruddene (timer over/under grense)

Vi ønsker også her å se på hvor omfattende bruddene er målt ved antall timer ut over grensen (tabell 4.14). For samlet daglig arbeidstid betyr dette antall timer ut over den grensen som gjelder (13 timer, 16 timer eller annen grense). For ukehvile ser vi på hvor mange timer som mangler, gitt den grensen som gjelder for arbeidsforholdet (35 eller 28 timer).

Når det gjelder daglig arbeidstid og ukehvile, viser vi i tabell 4.14 først alle arbeidstakere og deretter hvordan fordelingen er når leger og ambulanspersonell holdes utenfor.

De sistnevnte kjennetegnes med spesielle arbeidstidsordninger og mange vakter med brudd, dels også brudd som omfatter mange timer.

Tabell 4.15 viser at en fjerdedel av bruddene på samlet daglig arbeidstid (leger og ambulanspersonell unntatt) dreier seg om en arbeidstid som strekker seg 2 timer over grensen. Noen av disse ligger svært nær grensen, noe som kan tyde på at det også registreres brudd der den ansatte er litt sen ut av vakt (eller stempler inn litt tidlig på vakt): 7 prosent av bruddene ligger 30 minutter eller mindre over grensen, og 17 prosent har arbeidet maksimalt 60 minutter over grensen (vises ikke i tabellen).

Men det er også en del brudd som strekker seg en god del over grensen for daglig arbeidstid (som i hovedsak ligger på 13 timer eller mer). Én av fire har arbeidet 6 timer ut over fastsatt grense for samlet daglig arbeidstid for arbeidsforholdet. Det er særlig blant ambulanspersonell at vi finner lange arbeidsdager i betydningen at man har overskredet grensen for daglig arbeidstid med mange timer.

Når det gjelder ukentlig hvile, ser vi på hvor mange timer som mangler i perioden for ukehvile. Her har den fjerdedelen med lavest avvik en manko på 3 timers hvile eller mindre. Man kan legge merke til at arbeidstakeren ved ett av fire brudd mangler 12 timer av ukehvilen.

Tabell 4.15 Fordeling av brudd på bestemmelsene om samlet daglig arbeidstid inkludert overtid. Ett eller flere brudd per bestemmelse per døgn (dato). Unntatt leger. 2014.

	Samlet daglig arbeidstid (antall timer over grensen)	Ukehvile (antall timer for lite)
1. kvartil (25 prosent av alle)	2	3
Median (halvparten av alle)	3	4
3. kvartal (75 prosent av alle)	6	12
Antall vakter med brudd (datoer)	106 661	74 280

### Brudd og grenser i lov og avtale

Vi ser så på hvordan bruddene fordeler seg etter hvilken grense som gjelder (lovens eller en avtalefestet grense). Først ser vi på hvordan brudd på samlet daglig arbeidstid fordeles seg (tabell 4.16). Det store flertallet av de knappe 107 000 mulige bruddene framkommer i arbeidsplaner der grensen for samlet daglig arbeidstid er 13 timer (84 prosent). Men det finnes også mange andre grenser. I tabellen er noen av disse tatt med, mest for illustrasjon, jamfør at det knapt er noen brudd som angår arbeidsforhold med en grense for daglig arbeidstid på under 13 timer. Derimot finnes grenser på over 13 timer. Dette gjelder først og fremst ambulanspersonell. I tillegg kommer legene, som ikke behandles i dette avsnittet.

Tabell 4.16 viser at nesten halvparten av bruddene på samlet daglig arbeidstid befinner seg i avtaleintervallet for det angjeldende arbeidsforholdet (13–16 timer). Våre data sier kun noe om hvilke grenser som anvendes i det enkelte tilfelle. Vi vet derfor ikke om dette skyldes at man ikke har forsøkt å oppnå avtale om kortere hvile, eller om partene ikke er blitt enige i forhandlinger om alternative grenser (fravik). Man kan også legge

merke til at om lag 25 prosent av bruddene dreier seg om en samlet daglig arbeidstid på mer enn 19 timer (summen av linjen for mer enn 19 timer).

Tabell 4.16 Fordeling av brudd på daglig arbeidstid etter type grense og verdi (antall timer i arbeid). Ett eller flere brudd per bestemmelse per vakt (dato). Unntatt leger. 2014. Prosent.

	Grense for daglig arbeidstid					
	10-12 timer	13 timer	16 timer	17 til 18 timer	19 timer	Mer enn 19 timer
<b>Under 13 timer</b>	1	0	0	0	0	0
<b>13 til 16 timer</b>	1	46	0	0	0	0
<b>17-19 timer</b>	0	25	2	0	0	0
<b>Mer enn 19 timer</b>	0	16	1	2	2	4
<b>I alt</b>	2	87	3	2	2	4
<b>Antall vakter med brudd (datoer)</b>	2291	89 241	3275	2008	1864	4153

Også når det gjelder ukehvile, finner vi at de aller fleste bruddene (94 prosent) er generert i en arbeidsplan der grensen for ukehvile er 35 timer (lovens grense). Få brudd skjer i situasjoner med kortere ukehvile, noe som tyder på at det ikke er vanlig med avtaler om kortere hviletid. Drøyt halvparten av de mulige bruddene ligger i intervallet mellom lovens grense (minst 35 timer) og grensen for lokal avtale på minst 28 timer.

Tabell 4.17 Fordeling av brudd på ukehvile arbeidstid etter type grense og verdi (antall timer hvile). Ett eller flere brudd per bestemmelse per døgn (dato). Prosent. 2014.

	Grense for arbeidsforholdet	
	35 timers hvile	28 timers hvile
<b>Mellom 28 og 35 timers hvile</b>	56	0
<b>Mindre enn 28 timers hvile</b>	38	6
<b>Total</b>	94	6
<b>Antall vakter med brudd (datoer)</b>	69 807	4473

## 4.10 Påfølgende søndager

### Reglene

Det siste forholdet vi ser på, er brudd på bestemmelsene om fri annenhver søndag (tabell 4.18). Her sier loven at annenhver søndag skal være fri, mens det er lov å avtale å arbeide to påfølgende søndager. Fra og med juni 2015 er avtaleadgangen utvidet til tre søndager på rad.

### Andel brudd etter stillingstype

Det er drøye 76 000 vakter med brudd på denne bestemmelsen, og dette dreier seg særlig om pleiepersonell og gruppen øvrige (drift, støttepersonell, assistenter). Assistentene peker seg ut ved at de ofte har brudd på bestemmelsene om arbeid på påfølgende søndager. Man kan anta at mange med «ekstrahjelp»-stillinger ofte befinner seg i stillingsgruppen assistent slik stilling kodes i arbeidsplansystemet.

Tabell 4.18 Fordeling av brudd på bestemmelsene om arbeid på påfølgende søndager etter stillingsgrupper. Ett eller flere brudd per bestemmelse per vakt (dato). Unntatt leger. 2014. Prosent.

	Påfølgende søndager
Pleiepersonell	60
Ambulansepersonell	6
Administrasjon og ledelse	3
Øvrige	32
I alt	100
Antall vakter med brudd (datoer)	74 293

### Størrelsen på bruddene (antall søndager ut over grense)

Hvordan fordeler så disse bruddene seg på antall søndager på rad, og etter hvilken grense som gjelder for arbeidsforholdet? Nesten halvparten av bruddene dreier seg om to påfølgende søndager, men de øvrige fordeler seg ganske likt på tre søndager på rad og fire og flere. Det er med andre ord ganske mange av bruddene som dreier seg om å ha arbeidet fire påfølgende søndager (tabell 4.19).

Om lag tre fjerdedeler av bruddene skjer i arbeidsforhold der lovens bestemmelser alene gjelder, mens de øvrige dekkes av avtale som gjør det mulig å arbeide to søndager på rad. Knappe halvparten av bruddene ligger innenfor intervallet mellom lovens bestemmelser og avtalefriheten slik den var i 2014 (mulighet for å arbeide to søndager på rad). Ytterligere 25 prosent av bruddene befinner seg innenfor rammen av det nye lovverket der man kan avtale arbeid tre søndager på rad.

Tabell 4.19 Fordeling av brudd på påfølgende søndager totalt og etter type grense og verdi (antall søndager). Ett eller flere brudd per bestemmelse per døgn (dato). Unntatt leger. Prosent. 2014.

	I alt	Kun loven (brudd ved to)	To søndager på rad (brudd ved tre)
2 søndager	45	45	0
3 søndager	25	14	11
4 søndager eller mer	30	14	16
I alt	100	73	27
Antall brudd (dato)	74 293	53 930	11 916



## 4.11 Er det spesielle tidspunkter som er krevende?

Bruddene er registrert med dato, og vi kan se på om det er spesielle tidspunkter som framstår som krevende. Dette kan være helgene, eller det kan være spesielle deler av året (sommer, jul, påske osv.).

### Variasjon over uka

Vi ser på hvordan brudd på overtidsbestemmelsene (per 7 dager og per 4 uker) fordeler seg på ukedager (figur 4.9). Vakter som innebærer brudd på overtidsbestemmelsene, er klart mest vanlig i helgene (lørdag og søndag). En rimelig forklaring er at bemanningsutfordringene er størst i helgene. For overtid per 7 dager kan en tilleggsforklaring være at grensene oftest brytes mot slutten av et ukeskille i arbeidsplan (beregningen av 7-dagersperioden).

Figur 4.9 Vakter (datoer) med brudd på overtidsbestemmelsen fordelt på ukedager. Unntatt leger. 2014.

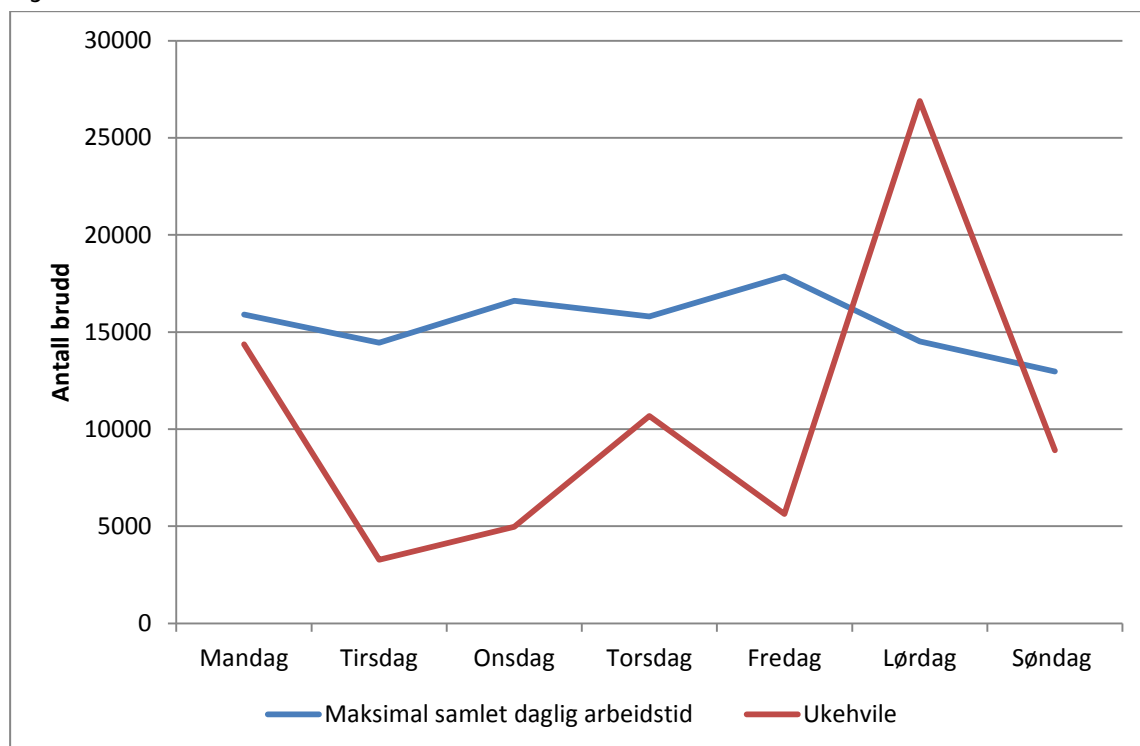


Tilsvarende kan vi se på når bruddene på samlet daglig arbeidstid (hvile) finner sted. Figur 4.10 viser et annet mønster. Denne typen brudd forekommer hyppigst på ukedager, og sjeldnest i helgene. Samtidig vil det være færre personer i arbeid i helgene siden en del tjenester og oppgaver utføres i perioden mandag–fredag. Vi har ikke tall som fordeler samtlige vakter etter ukedag, og kan derfor ikke beregne brudds sannsynlighet etter ukedag.

Figur 4.10 viser at brudd på bestemmelsene om ukehvile forekommer oftest på lørdag.

Brudd på bestemmelsene om fri påfølgende søndager forekommer på lørdag eller søndag (avhengig av når vekten påbegynnes), mens brudd på samlet ukentlig arbeidstid ofte forekommer på mandager. Dette gjelder så vel brudd på alminnelig ukentlig arbeidstid for en enkeltuke og brudd på alminnelig ukentlig arbeidstid per 8 uker. Dette henger sammen med når ukeskillet er (ofte, men ikke alltid, mellom søndag og mandag), ikke at arbeidet som medfører at grensen brytes, utføres på mandager.

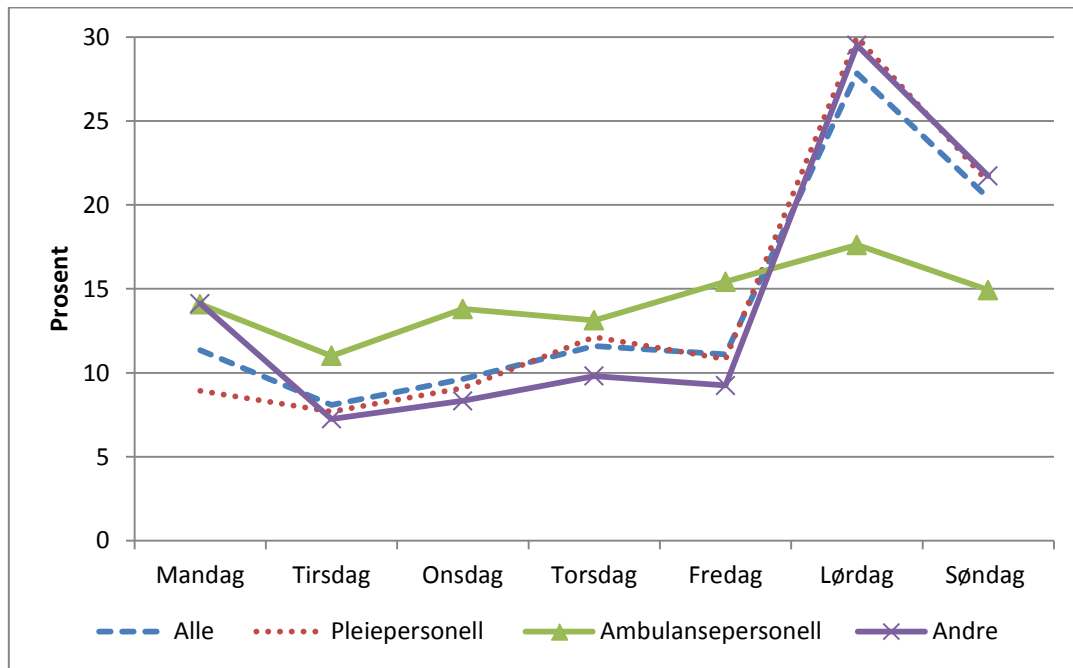
Figur 4.10 Vakter (datoer) med brudd på samlet daglig arbeidstid og ukehvile etter ukedag. Unntatt leger. 2014.



Vi viser hvordan antallet brudd i alt varierer etter ukedag. Her ser vi bort fra bruddene på samlet ukentlig arbeidstid (som ofte genereres på en mandag av tekniske årsaker). Vakter (datoer) med flere brudd på samme bestemmelse telles som én, mens vakter som bryter med flere bestemmelser (for eksempel påfølgende søndager og hviletid), telles som flere brudd.

Lørdag og søndag har flest brudd (figur 4.11). Dette gjelder for alle stillingsgrupper, med et visst unntak for ambulansepersonell.

Figur 4.11 Antall brudd i alt\* fordelt etter ukedag, etter stillingsgruppe. Unntatt leger. 2014.



\*Brudd på bestemmelsene om maksimalt antall timer alminnelig arbeidstid per uke er ikke tatt med. Vi har kun inkludert ett brudd per bestemmelse per dato.

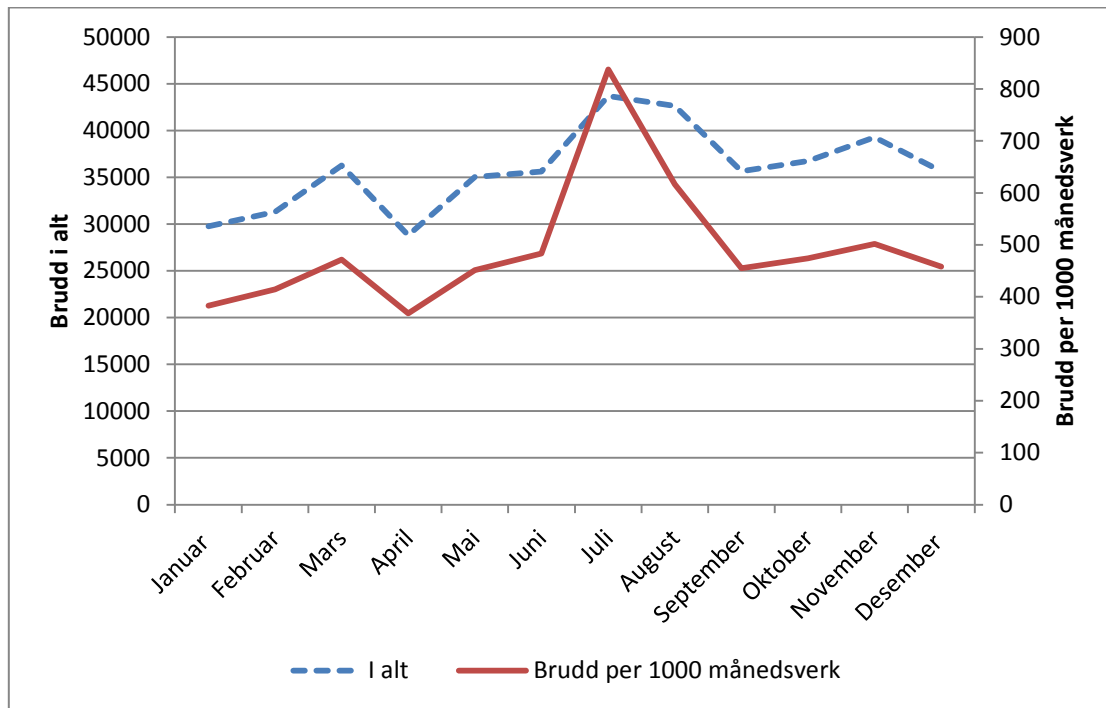
### Variasjon over året

For helseforetakene vil så vel arbeidsoppgaver som tilgang på personell variere over året. Ferier vil ofte være en utfordring for virksomheter som ikke kan stenge ned aktiviteten, og som i tillegg er avhengig av kvalifisert personell. Samtidig vil ferieavviklingen kunne planlegges siden dette er en forutsigbar situasjon, noe som også innebærer at aktivitetene er lavere enn for resten av året. Men er det slik at antall brudd øker i sommermånedene?

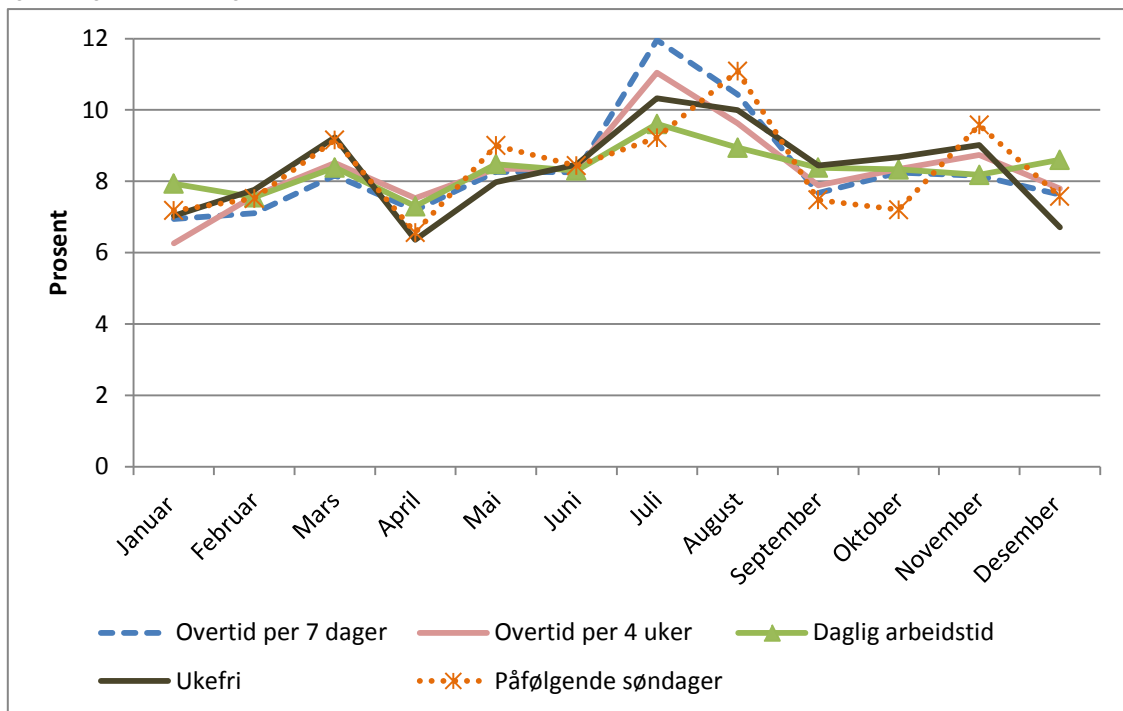
Figur 4.12 viser at antall brudd varierer fra måned til måned. For alle typer brudd er det gjennomsnittlige antallet lavest i april (påskemåned) og høyest i sommermånedene. Denne effekten underdrives for sommermånedene, siden aktiviteten (antall vakter per måned) er vesentlig lavere enn ellers i året. Vi beregner derfor antall brudd per 1000 netto månedsverk per måned. I begrepet netto månedsverk er ferie fratrukket, slik at tallet reflekterer at helseforetakene har lavere (planlagt) aktivitet i sommermånedene og i andre perioder med mange fridager. Figuren viser at antall brudd har en markant topp i juli, noe som forsterkes når vi tar høyde for at det også er færre i arbeid denne måneden.

I forlengelsen av dette ser vi på om det er slik at det er spesielle typer brudd som oftest forekommer i sommermånedene (figur 4.13). Figuren viser en økt frekvens av alle typer brudd i juli og delvis også i august. Det kan se ut som om brudd på overtidsbestemmelsene særlig peker seg ut i denne perioden. Vi finner ikke samme effekt for andre ferieperioder. I 2014 var påsken i april. Det ser ikke ut som om denne høytiden har utløst flere brudd. Vi finner heller ingen effekt av fridager i mai, eller for desember.

Figur 4.12 Vakter (datoer) med brudd. Antall og som brudd per 1000 månedsværk. 2014.



Figur 4.13 Vakter (datoer) med brudd på overtid (7 dager og 4 uker), samlet daglig arbeidstid, ukehvile og påfølgende søndager per måned. 2014. Prosent per måned.



## 4.12 Brudd per medarbeider

Vår siste problemstilling er hvordan bruddene fordeler seg på personer. Hvor mange har ganske få vakter med brudd i løpet av året? Og for hvor mange er brudd på arbeidstidsbestemmelsene noe som forekommer ofte? Med andre ord – hvordan fordeler denne typen ulempe seg på personer?

Datamaterialet tillater oss ikke å se på hvor mange som har null brudd, og dermed ikke befinner seg i våre oversikter. Vi har kun opplysninger om (arbeidsforhold med) brudd. Det er likevel mulig å antyde omfanget ut fra noen bruttotall over antall arbeidstakere i helseforetakene. Drøye 53 000 arbeidstakere (løpenummer) er identifisert med ett eller flere brudd i løpet av 2014.<sup>24</sup> Når vi unntar legene, er antallet unike løpenummer 45 000 (tabell 4.20).

Vi har fått tall fra helseregionene over antallet arbeidstakere i løpet av 2014. I utgangspunktet ønsket vi opplysninger over antall ansatte i løpet av året, jamfør at det er disse som potensielt kan omfattes av et brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Disse oversiktene vil også omfatte personer med små stillinger og grupper som ordinært ikke betraktes som ansatte. Oversikten viser at de tre helseregionene har hatt mellom 120 000 og 130 000 personer (løpenummer) i løpet av 2014. Dette betyr at 35–38 prosent av disse har en arbeidsplan som i løpet av året har generert brudd, og at drøye 60 prosent av arbeidstakerne ikke er registret med mulige brudd. Anslaget – drøye 60 prosent uten genererte/mulige brudd – vil stå seg selv om vi skulle justert for at noen av disse kun har små stillinger eller har tilknytninger som er lite relevant for våre problemstillinger her.<sup>25</sup>

Tabell 4.20 Antall personer med ett eller flere brudd i løpet av 2014, gjennomsnittlig antall ansatte samt totalt antall ansatte over året\*. Unntatt leger.

	Helse Sør-Øst	Helse Vest	Helse Nord	I alt
<b>Antall personer (løpenummer) med brudd</b>	25 500	11 500	7900	45 000
<b>Gjennomsnittlig antall ansatte per måned</b>	71 100	23 500	14 300	109 000
<b>Totalt antall ansatte (løpenummer) over året</b>	83 000	27 000	17 500	126 000

\*Opplysninger fra helseregionene. Tallene vil ikke nødvendigvis gjenfinnes i den standardiserte rapporteringen.

Hvordan fordeler så antall brudd (datoer der arbeidsplanen har generert et brudd) seg på de om lag 45 000 personene som står med ett eller flere mulige brudd? I tabell 3.20 ser vi på hvor mange vakter (datoer) med brudd ulike stillingsgrupper har. Drøye 40 prosent er ført opp med brudd på en eller to vakter (datoer), det vil si at de i gjennomsnitt har brudd på en vakt per halvår (gitt at de er sysselsatt hele året), mens 29 prosent har

<sup>24</sup> Helseregionene har ulike praksis knyttet til om personer som skifter arbeidsgiver (mellom helseforetak), får nytt «referansenummer». I Helse Vest får disse nytt referansenummer, mens de beholder sitt opprinnelige referansenummer i Helse Sør-Øst og Helse Nord. Dette innebærer at vi ved å telle opp referansenummer får et litt for høyt anslag på antall personer i Helse Vest sammenlignet med de øvrige helseregionene siden noen telles flere ganger på grunn av at de har byttet helseforetak.

<sup>25</sup> For eksempel styremedlemmer.

fra tre til seks vakter med brudd i løpet av 2014. 15 prosent er registrert med 13 brudd eller mer (en gang i måneden eller oftere). Andelen er svært høy blant ambulanspersonell (drøye 40 prosent), men også leger skiller seg ut ved at drøye 20 prosent har månedlige eller hyppigere brudd på arbeidstidsbestemmelsene (13 brudd eller mer).

Forskjellen mellom gjennomsnittlig antall brudd (aritmetisk gjennomsnitt) og median illustrerer hvordan en liten andel arbeidstakere med mange brudd påvirker gjennomsnittstallet. Halvparten av alle arbeidstakere med brudd har tre eller færre registrerte brudd på arbeidstidsbestemmelsene i 2014. Gjennomsnittet er derimot 7,3 brudd, noe som forklares ved at et mindretall står med mange brudd.

Vi har også tatt inn en oversikt over gjennomsnittlig antall ansatte i helseforetakene etter stilling i løpet av 2014. Selv om totalt antall ansatte i løpet av året er høyere enn dette, gir gjennomsnittstallet en indikasjon på bruddfrekvens etter stillingsgruppe. Denne er høyest for ambulanspersonell, deretter for pleiepersonell.

Samtidig må man huske at et flertall av arbeidstakerne i de tre helseregionene ikke befinner seg i oversikten over medarbeidere med brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Hvis de hadde vært inkludert, kunne vi multiplisert andelen i tabell 4.19 med 0,35–0,4 i snitt. Man kan dermed lage noen omtrentlige anslag: Drøye 75 prosent ligger i intervallet 0–2 brudd per år (hvert halvår eller sjeldnere), mens cirka 5 prosent har 13 brudd eller mer (månedlig eller oftere). Andelen uten brudd er litt lavere blant pleiepersonell, mens drøye 40 prosent i kategorien ambulanspersonell er registrert med tre eller flere genererte brudd i 2014.

Tabell 4.21 Fordeling av antall vakter (datoer) med brudd etter stillingskategori. Kun arbeidstakere med ett eller flere brudd. Prosent, gjennomsnitt og median. Leger unntatt. 2014.

	Alle	Pleiepersonell	Ambulansepersonell	Øvrige
1–2	43	42	23	48
3–6	29	31	19	29
–7–12	14	15	16	13
13–24	8	8	16	7
25 og mer	6	4	26	4
	100	100	100	100,0
Gjennomsnittsmål				
Gjennomsnittlig antall brudd i alt	10,1	9,4	30,5	7,8
Median (brudd i alt)	4	4	11	3
Gjennomsnittlig antall vakter med brudd	7,3	6,5	19,3	5,8
Median (vakter med brudd)	3	3	9	3
Antall personer med brudd i løpet av 2014 (løpenummer)	45 000	26 000	2800	16 000
Gjennomsnittlig antall arbeidstakere i 2014	109 000	45 000	4200	60 000

## 4.13 Legene

Arbeidstidsbestemmelsene for leger i helseforetak er en kombinasjon av lovens bestemmelser, bestemmelser i sentral avtale (sentralt fravik), lokale avtaler og avtaler med den enkelte arbeidstaker. Partene har avtalt omfattende fravik fra arbeidstidsbestemmelsene gjennom å benytte adgangen til sentralt fravik. Avtalen angir grenser for alminnelig ukentlig arbeidstid per enkeltuke, samlet daglig arbeidstid (inkludert overtid), hvile mellom arbeidsperioder og sammenhengende fritid (ukehvile). Dette betegnes som vernebestemmelser.

«Arbeidstiden organiseres slik at den over en periode som minst omfatter like mange uker som det er deltakere i vaktordningen ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke for noe enkelt vakt døgn overstige 19 beregnede timer. Hver enkelt arbeidsuke skal inneholde minimum 28 timers sammenhengende fritid. Mellom to arbeidsperioder skal det være en arbeidsfri periode på minimum 8 timer.» (§ 3.6.3 i A2-avtalen mellom DNLF og Spekter)

Avtalen mellom DNLF og Spekter gir partene omfattende mulighet til å fravike disse bestemmelsene gjennom lokale avtaler (avtaler på foretaksnivå)<sup>26</sup> og gjennom individuelle avtaler mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.<sup>27</sup> Om overtid sier den sentrale avtalen at:

«Overtidsarbeid anvendes i overensstemmelse med arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid eller når legen under hensyn til forsvarlighetsreglene finner at pågående arbeid av hensyn til pasienten ikke forsvarlig kan utsettes til neste dag.» (§ 3.7.13 i A2-avtalen mellom DNLF og Spekter)

### Dataene i arbeidsplansystemet for leger

Så langt vi har brakt på det rene, omfattes nå de fleste legene av arbeidsplansystemet, det vil si at man får oversikt over situasjoner der vernebestemmelsene eller andre bestemmelser brytes. Det er fortsatt noen leger som omfattes av andre ordninger. Det er også noe ulik praksis mellom helseforetakene når det gjelder hva arbeidsplanene benyttes til i lønnsammenheng, blant annet om informasjonen i arbeidsplansystemet benyttes for å utbetale vakttillegg eller tillegg for UTA (utvidet tjeneste/arbeidstid), eller om dette hentes fra andre systemer. Slike forskjeller i bruk kan påvirke hva som legges inn av grenser, og hva som legges inn av informasjon om arbeidstid. Ett av helseforetakene kommenterer at de i implementeringen både har erfart avvik mellom godkjente arbeidsplaner og

<sup>26</sup> Se for eksempel Arbeidsgruppe med deltakere fra Arbeidsdepartementet og partene i arbeidslivet – avtaler etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) om unntak fra lovens arbeidstidsbestemmelser. 8. mai 2013 .

<sup>27</sup> Overenskomstens del a2, § 3 «Merknad: Det er med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 10.12 (4) avtalt unntak fra lovens arbeidstidskapittel. Arbeidsgiver og den enkelte lege kan gjøre avtale om utvidet tjeneste (UTA) jf. overenskomstens § 3.3. Arbeidsgiver kan også i tilfeller der det ikke er gjort slik avtale, etablere vaktordninger som innebærer at legene arbeider innenfor rammen av de bestemmelser som er gitt i overenskomstens § 3.6.3».

praksis / faktisk arbeidstid og utfordringer knyttet til å iverksette et slikt system overfor en stillingsgruppe med stor autonomi i arbeidet.

Våre data viser at det er ganske store forskjeller mellom helseforetak i antall mulige brudd blant leger, noe som kan tyde på forskjeller i rapporteringspraksis. Noen har for eksempel knapt nok noen brudd på overtidsbestemmelsene, andre har en god del slike brudd. Det er også enkelte helseforetak som knapt har registrert brudd på bestemmelsene om samlet daglig arbeidstid, mens andre har registrert mange vakter med brudd på 19-timersgrensen. Det samme gjelder bestemmelsene om ukentlig arbeidsfri. Vi har ikke hatt mulighet til å undersøke hva som kan forklare slike forskjeller. Data for leger må dermed tolkes forsiktig.

Dataene vil først og fremst illustrere arbeidstidsmønstre som ikke er uvanlige for leger, for eksempel lange vakter eller perioder med kortere ukehvile enn satt i vernebestemmelsene, og hvor mange timer over (eventuelt under) vernegrensene legene arbeider. Registreringer som framkommer som brudd på vernebestemmelsene i den sentrale avtale, kan med andre ord være fullt lovlige fordi det er åpnet for denne type ordninger gjennom lokale avtaler eller individuelle avtaler. Når disse registreres som brudd, kan det være uttrykk for behov for å ha en oversikt over hvilke tillegg som skal betales til den enkelte lege, eller fordi man ønsker å ha oversikt over brudd på vernebestemmelsene.

Vi avgrensner oss til å beskrive hva som kjennetegner arbeidsplaner som har generert et brudd, og diskuterer ikke om dette er reelle brudd eller ikke. Arbeidstakere i legestillinger<sup>28</sup> står for 16 prosent av de 543 000 mulige bruddene som er rapportert i 2014. Leger står for om lag 12 prosent av månedsverkene i helseforetakene. Dermed er legene overrepresentert når det gjelder mulige brudd som genereres i arbeidsplansystemet.

### **Grenser som benyttes i arbeidsplansystemet**

For legene gjelder i hovedsak arbeidsmiljølovens grenser for overtid (10 timer, 25 timer og 200 timer). Samlet daglig arbeidstid er satt til 19 timer i de fleste arbeidsplanene med brudd, men det er også en del tilfeller at grensen er høyere enn 19 timer. Noen få leger er også oppført med en grense på 13 timer. De aller fleste leger har grenser i arbeidsplanene som følger bestemmelsene i sentral avtale (vernebestemmelsene) på områdene alminnelig ukentlig arbeidstid (60 timer både for den enkelte uke og i gjennomsnitt over 8 uker) og ukehvile (25 timer). I de tilfeller der det er oppgitt brudd på arbeid på påfølgende søndager, er grensen for brudd satt til to søndager, det vil si at lovens bestemmelser om fri annenhver søndag legges til grunn.

### **Hvilke typer brudd genereres av arbeidsplansystemet**

Vi ser først på hvilke typer brudd (bestemmelser) som genereres for leger. Figur 4.14 viser at dette i hovedsak er brudd på samlet daglig arbeidstid og alminnelig ukentlig arbeidstid, samt ukehvile, det vil si arbeidstider som går ut over vernebestemmelsene i den

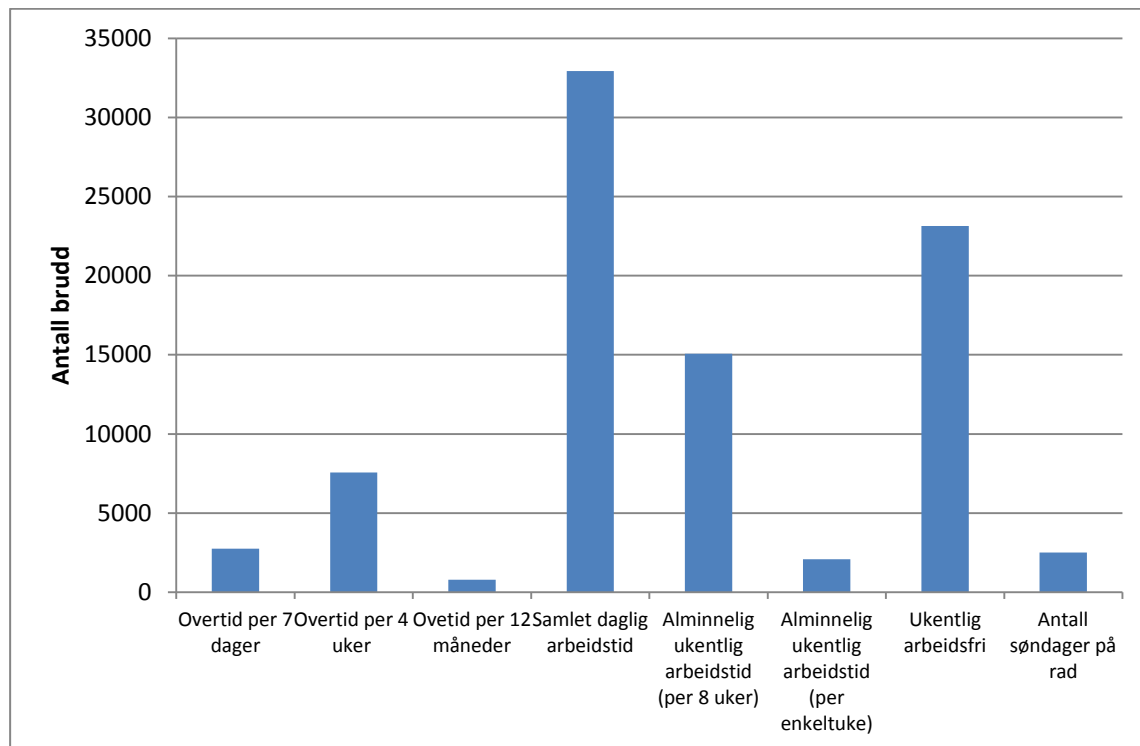
---

<sup>28</sup> Noen helseregioner skiller mellom ulike typer legestillinger (overlege, lege i spesialisering osv.), mens andre ikke gjør dette. Vi har derfor begrenset mulighet for å se på hvordan de rapporterte mulige bruddene fordeler seg mellom ulike typer legestillinger.



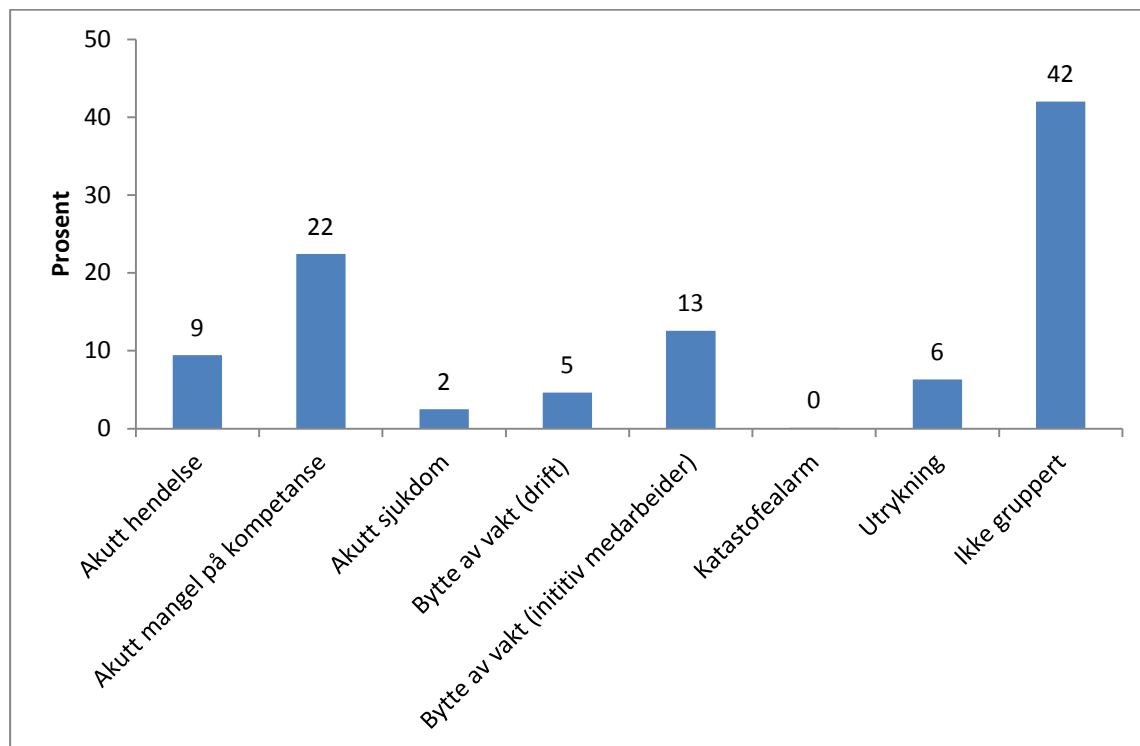
sentrale tariffavtalen. Bruddene på ukentlig arbeidstid genereres i all hovedsak ved at det jobbes mer enn grensen i én enkelt uke. Når det gjelder brudd på overtidsbestemmelse, er det stor variasjon mellom helseforetak. Det er særlig overtid per 7 dager som genererer brudd.

Figur 4.14 Antall brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter enkeltbestemmelse. Flere brudd på samme bestemmelse på samme dato settes til én. Legestillinger. 84 000 brudd. 2014.



På samme måte som for øvrige stillinger (jf. avsnitt 4.6 og figur 4.8) kan vi se på hva som oppgis som årsak til bruddet. Her er det kun helseforetakene i Helse Vest som benytter den versjonen av arbeidsplansystemet der årsak/begrunnelse føres systematisk. For legene står mange brudd uten noen årsak (42 prosent). Dette er antakelig brudd som genereres fra arbeidsplanene. Ellers er mangel på nødvendig kompetanse oppført som årsak i om lag en fjerdedel av tilfellene, mens akutt hendelse oppgis i 9 prosent av tilfellene.

Figur 4.15 Vakter (datoer) med brudd på arbeidstidsbestemmelsene etter bruddårsak. Leger, Helse Vest. 2014. 16 500 brudd. Prosent.



### Hvor mange timer over/under

Vi kan også for legene undersøke hvor mye de ulike grensene brytes (jf. avsnittene 4.7 til 4.10). Vi ser her på samlet daglig arbeidstid (daglig hvile), alminnelig ukentlig arbeidstid og ukehvile. For øvrige bestemmelser i arbeidsmiljøloven gir vi kun en kommentar, jamfør at disse ikke har generert mange brudd.

Vi ser først på bestemmelsene om alminnelig ukentlig arbeidstid for en enkeltuke. Her har de fleste bruddene framkommet ved at det arbeides for mye i én uke. Mulige brudd er videre knyttet til grensen på 60 timer, og ligger innenfor et intervall på 60 til 69 timer. Men om lag en fjerdedel av genererte brudd dreier seg om en ukentlig arbeidstid på 70 timer og mer. Når det gjelder brudd på bestemmelsene om alminnelig ukentlig arbeidstid over 8 uker, gjelder flertallet av mulige brudd arbeidstakere som i snitt har arbeidet mellom 61 og 69 timer i kalkuleringsperioden på 8 uker.

Tabell 4.22 Fordeling av brudd på bestemmelsene om alminnelig ukentlig arbeidstid per enkeltuke. Ett eller flere brudd per bestemmelse per døgn (dato). Leger. 2014. Prosent.

	Per enkeltuke	Per 8 uker	
	60 timer	48 timer	60 timer
<b>Mellom 48 og 60 timer</b>	0	27	0
<b>61 til 69 timer</b>	69	0	68
<b>70 timer og mer</b>	26	0	5
<b>I alt</b>	0	27	73
<b>Antall vakter (datoer) med brudd</b>	13 623	439	1173

Vi ser så på samlet daglig arbeidstid. Det er om lag 30 000 vakter (datoer) hvor det er generert et mulig brudd på grensen for daglig arbeidstid (tabell 4.23). De aller fleste av disse (83 prosent) er knyttet til arbeidsplaner med en oppgitt grense på 19 timer (tariffavtalens vernebestemmelse). Men det forekommer også grenser på 13 timer og på 24 timer eller mer. Noen brudd er også knyttet til en grense for samlet daglig arbeidstid på 23 timer.

Om lag 55 prosent av de genererte bruddene dreier seg om en daglig arbeidstid som strekker seg fra 20 til 24 timer. Men drøye 40 prosent har en oppført arbeidstid per dag (per vakt) på mer enn 24 timer. Dette kan for eksempel være helgevakter der man samler mange timer på en helg (vakt). Slik praksis benyttes blant annet på mindre sykehus, uten at vi her har anledning til å gå nærmere inn på dette.

Tabell 4.23 Fordeling av brudd på samlet daglig arbeidstid etter type grense og verdi (antall timer i arbeid). Ett eller flere brudd per bestemmelse per vakt (dato). Leger. 2014. Prosent.

	Grense for samlet daglig arbeidstid		
	13 timer	19 timer	24 timer eller mer
<b>13-19 timer</b>	5	0	0
<b>20-24 timer</b>	1	54	0
<b>Mer enn 24 timer</b>	1	30	10
<b>I alt</b>	7	84	10
<b>Antall vakter (datoer) med brudd</b>	1999	24 991	2847

Til slutt ser vi på bestemmelsene om ukehvile. Denne er satt til 28 timer i tariffavtalen (vernebestemmelsen), og det er denne som i all hovedsak legges til grunn for legestillinger i helseforetakene (97 prosent av tilfellene). Vi ser derfor kun på de som har kortere ukehvile enn 28 timer. Det er drøye 22 000 mulige brudd på hviletidsbestemmelsene i oversikten. Av disse har knappe 40 prosent en ukentlig hvileperiode på mellom 21 og 28 timer, mens 58 prosent har ukehvile på 15 til 20 timer.

Tabell 4.24 Fordeling av brudd på ukehvile (antall timer hvile). Ett eller flere brudd per bestemmelse per døgn (dato). Leger. Prosent. 2014.

Grense for ukehvile er 28 timer	
Ukehvile på 21 til 28 timer	39
Ukehvile på 15 til 20 timer	58
Ukehvile på under 15 timer	3
I alt	100
Antall vakter (datoer) med brudd	22 126

Når det gjelder de øvrige bestemmelsene (overtid og påfølgende søndager), er det ganske få brudd som framkommer av arbeidsplanene. Legene skiller seg ikke merkbart fra det vi finner for andre stillingsgrupper (jf. tabellene 4.10 og 4.18). Her følger legene i all hovedsak grensene i loven, og det er få avvikende grenser som tyder på bruk av lokale avtaler på disse områdene.

### Få eller mange genererte brudd per person

Det siste vi skal se på, er hvor mange vakter (datoer) med brudd hver person har. Vi sammenligner her leger med øvrige stillingsgrupper og pleiepersonell (tallene for disse er hentet fra tabell 4.21). Langt fra alle legene er oppført med mulig brudd på arbeidstidsbestemmelsene i betydningen at deres arbeidsplan har generert ett eller flere brudd i løpet av 2014. Det er om lag 7400 personer (referansenummer) med brudd, og forholdstallet mellom personer med brudd og gjennomsnittlig antall ansatte over året er om lag det samme for leger og pleiepersonell. Blant legene med brudd er imidlertid oppført gjennomsnittlig antall brudd noe høyere, det vil si at det blant legene er flere med mange brudd.

Det er store variasjoner mellom helseforetak i genererte brudd for legene. Tallmaterialet tyder dermed på at bruken av arbeidsplasssystemet, det vil si hva som legges inn av informasjon, og dermed også antall genererte brudd, varierer mer for legene enn for andre stillingsgrupper.

Tabell 4.25 Fordeling av antall vakter (datoer) med brudd etter stillingskategori. Kun arbeidstakere med ett eller flere brudd. Leger, pleiepersonell og øvrige stillinger. Prosent, gjennomsnitt og median. 2014.

	Leger	Pleiepersonell	Øvrige*
1–2	30	42	48
3–6	30	31	29
7–12	18	15	13
13–24	12	8	7
25 og mer	9	4	4
	100	100	100
<b>Gjennomsnittsmål</b>			
Gjennomsnittlig antall brudd i alt	11,9	9,4	7,8
Median (brudd i alt)	6	4	3
Gjennomsnittlig antall vakter med brudd	9,1	6,5	5,8
Median (vakter med brudd)	5	3	3
Antall personer med brudd i løpet av 2014 (referansenummer)	7405	26 000	16 000
Gjennomsnittlig antall arbeidstakere i 2014	12 200	45 000	60 000

Ambulanspersonell er ikke med i tabellen. Øvrige består av drift, støttefunksjoner, ledelse og administrasjon med mer.

## 4.14 Oppsummering

I dette kapittelet har vi analysert data over mulige brudd på arbeidstidsbestemmelsene med utgangspunkt i helseforetakenes arbeidsplasssystem. I dette systemet genereres mulig brudd på arbeidstidsbestemmelsene når forhåndsdefinerte grenser blir overskredet. De mulige bruddene gjøres ikke til gjenstand for noen kvalitativ vurdering av arbeidstaker/leder i etterkant, og vi har heller ikke ettergått de enkelte brudd. Vi vet at det finnes oppføringer som reelt sett ikke bryter med bestemmelsene i lov og avtale, på samme måte som det antakelig vil være brudd som ikke fanges opp av dette systemet. Datamaterialets omfang – informasjon for 17 helseforetak fra tre helseregioner for hele 2014 – gjør likevel at vi kan si mye om hva som kjennetegner situasjonen i helseforetakene.

- Systemet for arbeidsplaner har generert knappe 550 000 brudd i 2014 for de tre helseregionene Helse Sør-Øst, Helse Vest og Helse Nord. Opplysninger for leger analyseres i hovedsak separat, noe som betyr at vi står igjen med 456 000 brudd. Disse fordeler seg på 383 000 vakter (målt ved datoer).
- I gjennomsnitt genereres det et mulig brudd i 2,2 prosent av alle vakter i de tre helseregionene. Noen ganger brytes mer enn én bestemmelse, slik at vi finner drøye 3 brudd per 100 vakter. Det er forskjeller mellom helseforetakene i bruddfrekvens, med høyest bruddfrekvens i Helse Nord og lavest i Helse Vest.
- Dataene gir informasjon om hvilke typer vakter som genererer mulige brudd. Overtidsarbeid genererer ofte brudd på arbeidstidsbestemmelsene, inkludert overtid før

og etter vakt. Men brudd forekommer også i tilknytning til ekstravakter og når arbeidsgiver eller arbeidstaker bytter oppsatte vakter. Mønstrer er noenlunde det samme i de tre helseregionene.

- Den bestemmelsen som oftest brytes i betydningen at arbeidsplanen inneholder et generert brudd, er samlet daglig arbeidstid (bestemmelsene om daglig hvile). Deretter følger ukehvile, arbeid påfølgende søndager og overtid per 7 dager og per 4 uker. Grensene for alminnelig ukentlig arbeidstid per enkeltuke eller i gjennomsnitt over 8 uker blir sjeldnere brutt.
- Ambulansepersonell og pleiepersonell peker seg ut ved at de er overrepresentert når det gjelder brudd. Det er særlig i Helse Nord at ambulansetjenestene kjennetegnes av hyppige brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Ambulansepersonell har ofte brudd på bestemmelsene om samlet daglig arbeidstid og alminnelig ukentlig arbeidstid. Arbeidstakere innen ledelse og administrasjon har sjeldnere brudd enn andre grupper.
- I Helse Vest er bruddene påført en begrunnelse. Akutt mangel på kompetanse er den forklaringen som oftest trekkes fram når bruddene skal forklares. Akutt hendelse og sykdom er også begrunnelser som benyttes når bruddene skal forklares. 15 prosent av bruddene forklares med at arbeidstaker tok initiativ til å bytte vakt.
- Vi ser på hva som kjennetegner brudd på ulike bestemmelser, og spør hvilke grenser som brytes, og med hvor mange timer.
  - Bestemmelsene om overtid følger grensene i arbeidsmiljøloven, iallfall når vi ser på antall brudd. Når det gjelder overtid per 7 dager og overtid per 4 uker, ligger om lag halvparten av bruddene i intervallet lovens bestemmelse (10 timer / 25 timer) og grensen for lokal avtale om fravik (15 timer / 40 timer). For disse to bestemmelsene ligger 75 prosent av bruddene innenfor den avtalegrensen som ble innført fra 1. juli 2015.
  - Brudd på overtid per 12 måneder er mindre vanlig målt ved antall brudd. Drøye halvparten av disse bruddene befinner seg i intervallet mellom lov (200 timer) og lokal avtale (300).
  - Brudd på alminnelig ukentlig arbeidstid (per enkeltuke) innebærer vanligvis brudd på en grense på 48 timer. Drøye 60 prosent av bruddene skjer innenfor et intervall på 48–54 timer.
  - Samlet daglig arbeidstid (daglig hvile) og ukehvile er områder med mange brudd. Flertallet av bruddene på samlet daglig arbeidstid dreier seg om brudd på grenser på 13 timer og mer per dag. Bruddene er dermed indirekte også brudd på bestemmelsene om hvile per døgn. Knappe halvparten av bruddene ligger i intervallet 13–16 timer, mens drøye halvparten dreier seg om arbeidsdager på 17 timer og mer.
  - Ukehvile har to grenser, lovens grense på 35 timer og en avtalefestet grense på 28 timer. Når vi ser bort fra legene, er det grensen på 35 timer som dominerer blant arbeidstakere med brudd på hviletidsbestemmelsene. Drøye halv-

partene av bruddene ligger i rommet mellom lov og avtale (en ukehvile på mellom 28 og 35 timer).

- To grenser for arbeid påfølgende søndager finnes. Om lag halvparten av alle brudd på søndagsbestemmene dreier seg to påfølgende søndager. Men det er også en god del (30 prosent) som er oppført med fire søndager eller flere.
- Når vi ser bort fra legene, dominerer de grensene som gis i arbeidsmiljøloven. Unntaket er grensene for alminnelig ukentlig arbeidstid, som er knyttet til bestemmelsene om gjennomsnittsberegning. Pluss/minus halvparten av bruddene ligger i avtaleintervallet – det vil si innenfor intervallet mellom lovens maksimum (minimum) og grensene for lokal avtale slik de framkom før lovendringen fra 1. juni 2015. Våre data sier ikke noe om hvorfor avtaleadgangen ikke er mer brukt. Vi vet derfor ikke om dette skyldes at partene på lokalt nivå ikke har forsøkt å benytte denne muligheten, eller at man ikke klarer å komme fram til enighet på lokalt nivå.<sup>29</sup>
- Vi undersøker om det er spesielle tidspunkter som peker seg ut ved hyppige brudd:
  - Det er flere brudd i helgene enn ellers. Variasjonen over uka er størst for overtidsbestemmelsene, men er også markant for andre typer brudd. Dette gjelder alle yrkesgrupper med et visst unntak for ambulanspersonell.
  - Sommermånedene har flere brudd enn resten av året. Dette gjelder alle typer bestemmelser, og effekten forsterkes av at det er færre vakter / arbeidstakere på arbeid i juli.
- Våre data gir oss ikke anledning til å beregne nøyaktig andel arbeidstakere med brudd i løpet av året. Sett under ett er 35–38 prosent av arbeidstakerne oppført med brudd. Halvparten av disse er oppført med 1–2 vakter med brudd, det vil si at drøye 75 prosent ligger i intervallet 0–2 brudd. 5–6 prosent av arbeidstakerne peker seg ut ved hyppige brudd (månedlig eller oftere). Ambulanspersonell peker seg ut ved høy andel med hyppige brudd.
- Legene har spesielle arbeidstidsavtaler og behandles separat. Mye tyder på at det er en god del variasjon i hvordan arbeidsplanene benyttes, og at dette påvirker antall og type brudd som genereres.
  - Legene er i hovedsak oppført med brudd på daglig og ukentlig alminnelig arbeidstid og ukehvile.
  - På disse områdene dominerer grensene fra tariffavtalens vernebestemmelser (19 timers daglig arbeidstid, 60 timer maksimal alminnelig ukentlig arbeidstid og ukehvile på 28 timer). Et flertall har en ukentlig arbeidstid på 60–69 timer. Når det gjelder maksimal samlet daglig arbeidstid (i praksis daghvile) og uke-

---

<sup>29</sup> Seip et al. (2013) tar for seg lokale avtaler om arbeidstid. I denne undersøkelsen framstår ikke vanskeligheter med å bli enig om avtale som noen viktig årsak til at adgangen til fravik gjennom avtale ikke benyttes. Denne undersøkelsen omfatter alle bransjer og sektorer, og situasjonen kan være en annen i helseforetakene.

hvile, finner vi et betydelig mindretall som har arbeidstider som strekker seg langt ut over vernebestemmelsene.

- I vårt materiale framstår ikke andelen leger med ett/flere brudd i løpet av året som vesentlig høyere enn for pleiepersonell. Andelen med mange vakter med brudd (13 eller flere) er derimot høyere enn for andre grupper, med ambulanspersonell som unntak. Mye tyder på at det er ganske stor variasjon mellom helseforetakene i hva som rapporteres som mulige brudd for leger.



# Kapittel 5 Arbeidstilsynets reaksjoner på arbeidstid i 2014

## 5.1 Innledning

I dette kapitlet ser vi på Arbeidstilsynets reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene gitt under tilsyn i 2014, og hva disse dataene kan fortelle oss om brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Kapitlet er lagt opp som følger: I innledningen beskriver vi hvordan Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn, hvordan de gir reaksjoner, og hva disse dataene kan fortelle oss om brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Deretter ser vi på andel reaksjoner som er gitt på arbeidstidsbestemmelsene sammenlignet med andel reaksjoner gitt på andre paragrafer. Videre utforsker vi hvilke paragrafer i arbeidstidsbestemmelsen reaksjonene er hjemlet, for så å se på i hvilke næringer det er registrert flest brudd, og hva reaksjonsprosenten er på arbeidstidsbestemmelsene innen de ulike næringene. Til slutt ser vi på antall ansatte i virksomhetene som får flest reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene.

### Om tilsyn og reaksjoner

Arbeidstilsynets hovedoppgave er å føre tilsyn med virksomheter, og å undersøke hvorvidt virksomhetene følger de kravene som er nedfelt i blant annet arbeidsmiljøloven og i forskrifter. Formålet er å bidra til et sikkert og trygt arbeidsliv. Etaten bruker en risiko-basert metode når de fører tilsyn. Dette betyr at de fører tilsyn i næringer og virksomheter som er spesielt utsatte for arbeidsmiljøbelastninger, og at etaten særlig ser på de forholdene i arbeidsmiljøloven hvor det er flest utfordringer. Der hvor Arbeidstilsynet finner forhold som ikke er i tråd med loven, kan inspektørene gi virksomhetene en reaksjon<sup>30</sup>. Dette kan vi i denne sammenheng anse som et brudd. Reaksjonene registreres i Arbeidstilsynets system for å registrere reaksjoner, *Betzy*. Fordi dette er et system som skal måle kvantifiserbare størrelser, altså hvor mange tilsyn de fører og hvor mange reaksjoner som gis, har etaten begrenset med informasjon om innholdet i tilsynene (Jørgenvåg et al. 2015:23). Arbeidstilsynet har siden 2012 gradvis faset ut sitt tidligere system og innført systemet *Betzy* for å registrere tilsyn, systemet har komplette data fra og med 2014. Vi har dermed ikke kunne se på utvikling i reaksjoner gitt på arbeidstidsbestemmelsene over tid, men har konsentrert oss om reaksjoner gitt under tilsyn i 2014.

Når Arbeidstilsynet fører tilsyn med virksomheter, bruker inspektørene sjekklister. Disse sjekklistene består av spørsmål (kontrollpunkter) som er satt sammen for spesifikke ak-

---

<sup>30</sup> En reaksjon kan være et varsel om pålegg, pålegg, varsel om tvangsmulkt, tvangsmulkt, vedtak om stans på grunn av umiddelbar fare, stans som pressmiddel eller overtredelsesgebyr.

tiviteter. Hvert spørsmål på sjekklisten er knyttet til et lovkrav. I Betzy er det mulig å registrere flere hjemler per reaksjon. Spørsmål om arbeidstid er ikke med i alle listene, det vil si at arbeidstid ikke kontrolleres i alle tilsynene. Sjekklistene må besvares i sin helhet for at inspektørene skal kunne utarbeide rapporter og registrere tilsynet som gjennomført (Arbeidstilsynet 2015). Det vil si at når inspektørene stiller spørsmål til virksomhetene, må de stille de samme spørsmålene til alle virksomhetene som er på sjekklisten innenfor en viss aktivitet. Unntaket er tilfeller der spørsmålet ikke er relevant, da kan inspektøren krysse av for «ikke kontrollert / ikke relevant». Dette betyr i praksis at hvor mange brudd på arbeidstidsbestemmelsene som blir avdekket, henger sammen med hvorvidt Arbeidstilsynet har spørsmål om arbeidstid på sine sjekklistene. Hvilke bestemmelser som får flest reaksjoner, er også koblet til hvilke spørsmål som stilles under tilsyn. Og hvilke næringer som får flest reaksjoner, er koblet til hvilke næringer Arbeidstilsynet velger å føre tilsyn med. Altså er antall reaksjoner sterkt koblet til antall tilsyn og hvilke områder som blir prioritert. Arbeidstilsynets risikobaserte metode betyr dermed at vi ikke kan si noe om brudd på arbeidstidsbestemmelsene i arbeidslivet i sin helhet basert på tall fra registreringssystemet til Arbeidstilsynet. Men dette betyr ikke at dataene fra Arbeidstilsynet ikke er interessante i denne sammenheng.

### **Hva kan dataene si noe om?**

Dataene fra Arbeidstilsynet gir oss informasjon om andelen reaksjoner som er gitt på arbeidstidsbestemmelsene, sammenlignet med reaksjoner gitt på øvrige paragrafer. Dette indikerer hvorvidt arbeidstidsbestemmelsene står høyt oppe på listen over hvilke paragrafer i arbeidsmiljøloven Arbeidstilsynet prioriterer å undersøke, altså om etaten velger å stille spørsmål om arbeidstidsbestemmelsene. Dette valget tas basert på en risiko- og kunnskapsbasert metode, ifølge Arbeidstilsynet. De stiller altså spørsmål om arbeidstid i virksomheter hvor deres analyser tyder på at det er mest sannsynlig at de finner brudd. Videre kan vi undersøke hvilke bestemmelser på arbeidstid hvor flest reaksjoner er hjemlet. Det vil si hvilke bestemmelser på arbeidstid hvor Arbeidstilsynet anser at det er flest utfordringer, eller som er mest sentrale for å si noe om utfordringene på arbeidstid i bedriften. Dataene fra Arbeidstilsynet gir oss også informasjon om hvilke næringer Arbeidstilsynet anser er mest utsatte for brudd (jf. den risikobaserte metoden), og i hvor stor andel av tilsynene det er avdekket brudd på arbeidstidsbestemmelsene innen hvert næringsområde. Til slutt har vi informasjon om antall ansatte (størrelse) i de virksomhetene som får flest reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene. Vi har ikke kunnskap om alvorlighetsgraden i forholdene som har foranlediget reaksjonene, det vil si at vi ikke har informasjon om bruddene har en helserisiko eller lignende.

## 5.2 Reaksjoner på arbeidstid

### Bestemmelser med mange reaksjoner

I 2014 gjennomførte Arbeidstilsynet 17 434 tilsyn, og det ble gitt én eller flere reaksjoner i 65 prosent av disse tilsynene (Arbeidstilsynet 2014:10). Når vi undersøker dataene fra Arbeidstilsynets system for å registrere reaksjoner, *Betzy*, finner vi at totalt antall tilsyn er 17 345, og 2 prosent av reaksjonene ble gitt på arbeidstidsbestemmelsene. Dette tilsvarer 1737<sup>31</sup> reaksjoner<sup>32</sup>. I tabell 5.1 ser vi antall reaksjoner på arbeidstid per virksomhet. Flest virksomheter har fått én reaksjon på arbeidstid, deretter to reaksjoner og så videre. Det framgår også av tabellen at av virksomheter som har hatt tilsyn, har 1116 virksomheter fått minst én reaksjon. Det betyr at 6 prosent av virksomhetene som har hatt tilsyn, har fått minst én reaksjon på arbeidstid.

Tabell 5.1 Antall reaksjoner på arbeidstid per virksomhet

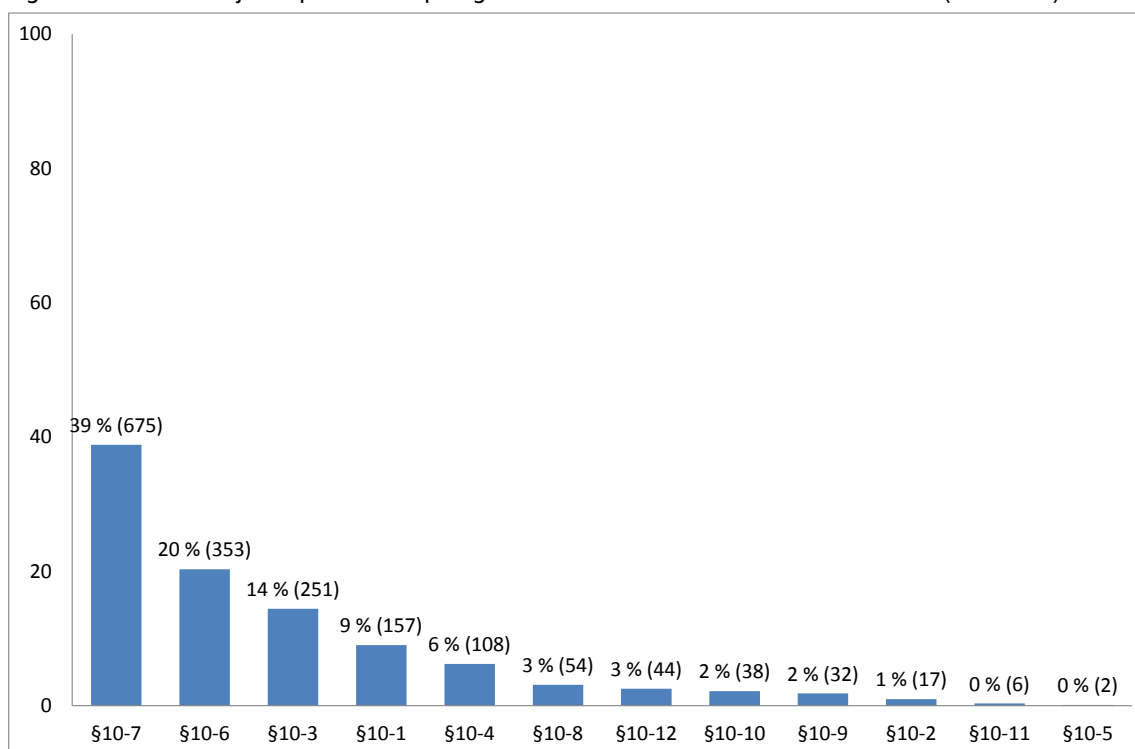
Antall reaksjoner på arbeidstid per virksomhet	Antall virksomheter	Totalt antall reaksjoner på arbeidstid
1	699	699
2	277	554
3	88	264
4	41	164
5 eller flere	11	56
<b>Totalt</b>	<b>1116</b>	<b>1737</b>

Som vi har vært inne på tidligere, er tilsyn planlagte og systematiske gjennomganger av utvalgte områder i virksomheten for å undersøke om virksomheten følger de lovkravene som inngår i Arbeidstilsynets myndighetsområde. Det vil variere hvilke forhold Arbeidstilsynet prioriterer å undersøke under tilsyn, og under noen tilsyn vil det være mer aktuelt å se nærmere på hvordan arbeidstidsbestemmelsene overholdes, enn under andre tilsyn. Vi har sett på i hvilke paragrafer reaksjonene på arbeidstidsbestemmelsene er hjemlet. Dette sier dels noe om hvilke paragrafer Arbeidstilsynet prioriterer å undersøke under tilsyn, men også hvilke paragrafer innen arbeidstidsbestemmelsene som har de største utfordringene. Resultatene er framstilt i figur 5.1.

<sup>31</sup> Vi har brukt år (ikke det året saken ble opprettet) for å identifisere 2014 og valgt tilsyn med minst én reaksjon per paragraf.

<sup>32</sup> Dette inkluderer kun tall fra registreringssystemet *Betzy*, noe som betyr at det antakeligvis ble gitt noen flere reaksjoner dette året som ble registrert i Arbeidstilsynets system VYR. Ifølge Arbeidstilsynet (2015) ble 99,5 prosent av tilsynene registrert i *Betzy* i 2014, og den manglende informasjon vil dermed ikke være vesentlig.

Figur 5.1 Antall reaksjoner på de ulike paragrafene i arbeidstidsbestemmelsene. 2014. (n = 1737).



Figur 5.1 viser at mangel på rutiner for registrering av arbeidstid og oversikt over arbeidstiden til arbeidstakerne (§ 10-7, § 10-3, § 10-1) samlet har fått flest reaksjoner i 2014. Videre ser vi at § 10-6 (overtid) har fått relativt mange reaksjoner. I det følgende går vi nærmere inn på ulike paragrafene enkeltvis.

Det framkommer av figuren over at av totalt 1737 reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene som ble registrert i 2014, ble 675 reaksjoner (39 prosent) registrert på arbeidsmiljøloven § 10-7 *Oversikt over arbeidstiden*. § 10-7 slår fast at det skal foreligge en oversikt, tilgjengelig for tillitsvalgte og for Arbeidstilsynet, over den enkelte arbeidstakers arbeidstid. En reaksjon på denne paragrafen innebærer at arbeidsgiver, under tilsyn, ikke har kunnet framlegge en oversikt over hvor mye den enkelte har arbeidet. Et notat fra Arbeidstilsynet til Arbeidstidsutvalget, som Fafo har fått tilsendt av Arbeidstilsynet, viser at § 10-7 er den bestemmelsen innen arbeidstid som er hyppigst kontrollert under tilsyn. Ifølge Arbeidstilsynet kan dette forklares med at § 10-7 omfatter det organisatoriske arbeidsmiljøet, og at det derfor er aktuelt å stille dette spørsmålet i flere av tilsynsaktivitetene. Arbeidstilsynet prioriterer å stille spørsmål som er hjemlet i § 10-7, fordi dette sier noe om hvordan virksomheten arbeider med og organiserer arbeidstid, ifølge etaten selv:

«Det er nødvendig med oversikt og kontroll over hvor mye den enkelte arbeidstaker arbeider dersom arbeidsgiver skal sikre seg at arbeidstiden organiseres slik at den både er hensiktsmessig for virksomhetens art, størrelse og risikoforhold, men også sikre at arbeidstiden er innenfor de rammer som arbeidsmiljøloven fastsetter. Særlig viktig

er det med oversikt dersom arbeidstiden organiseres utover normalarbeidstiden, eksempelvis ved fleksitidsordninger.» (Arbeidstilsynet 2015)

Videre i figur 5.1 ser vi at det ble registrert 353 reaksjoner på § 10-6 *Overtid*. Dette tilsvarer 20 prosent av totalt antall reaksjoner på arbeidstid (kapittel 10) dette året. Vi vet ikke detaljene i hva en reaksjon på § 10-6 betyr, ut over at det er et brudd på én eller flere av reglene i bestemmelsene om overtid.

Ifølge Arbeidstilsynets notat til arbeidstidsutvalget er § 10-3, i likhet med § 10-7, ofte kontrollert under tilsyn. Spørsmålet blir stilt til virksomheter som har arbeidstidsordninger hvor arbeidstakerne arbeider forskjellige tider på døgnet. 15 prosent av reaksjonene på arbeidstid i 2014 kan tilskrives § 10-3 *Arbeidsplan* med totalt 251 reaksjoner. Inspektørene stiller i dette tilfellet spørsmål om arbeidsgiver, sammen med arbeidstakerens tillitsvalgte, har utarbeidet arbeidsplaner. Slike arbeidsplaner skal vise når arbeidstakerne står til disposisjon for arbeidsgiver, og når de har fri. Arbeidstilsynet forklarer hensikten med bestemmelsen og etatens reaksjon som følger:

«Hensikten med bestemmelsen er å skape forutsigbarhet både for arbeidsgiver og arbeidstakerne. Dersom slike planer er fraværende, er Arbeidstilsynets policy at vi reagerer med å varsle pålegg om retting, dvs. krav om å utarbeide arbeidsplaner i henhold til bestemmelsens krav.» (Arbeidstilsynet 2015)

Videre ble det registrert 157 reaksjoner på § 10-1 *Definisjoner*, det vil si 9 prosent av totalt antall reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene. En reaksjon på denne paragrafen innebærer også at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad registrerer arbeidstiden eller har en oversikt over denne som kan framvises under tilsyn. Til slutt er det også registrert en god andel reaksjoner, 108 eller 6 prosent, på § 10-4 *Alminnelig arbeidstid*. Ut over dette er det gitt fra 2 til 54 reaksjoner som er hjemlet i de andre arbeidstidsbestemmelsene (se figur 5.1).<sup>33</sup>

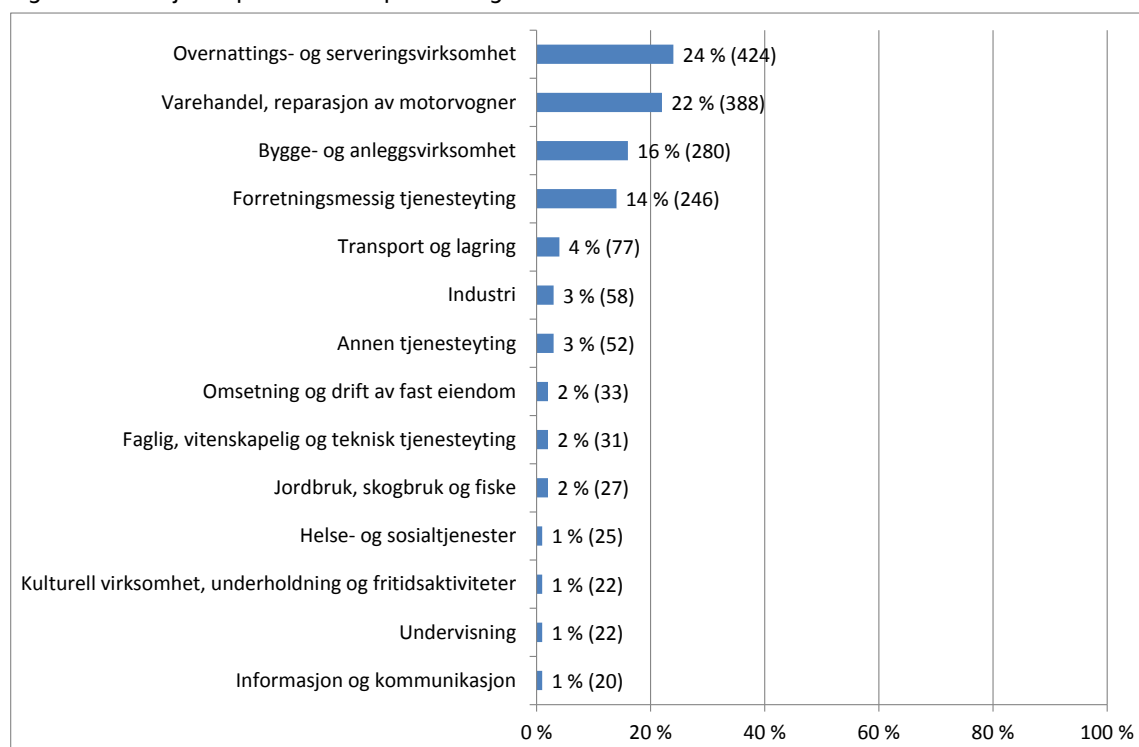
### **Reaksjoner per næring**

Som tidligere nevnt bruker Arbeidstilsynet en risikobasert metode hvor de fører tilsyn i næringer som er mest utsatt for arbeidsmiljøbelastninger. Fagetaten har hatt flerårige satsinger innen bygge- og anleggsvirksomhet, helse og sosial, renhold, transport og overnattings- og serveringsbransjen (Arbeidstilsynet 2014). Den risikobaserte metoden Arbeidstilsynet benytter seg av, fører til at det vil være en sammenheng mellom antall reaksjoner og antall tilsyn. En kan derfor tenke seg at de næringene som er prioritert av Arbeidstilsynet, får flere reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene enn andre næringshovedområder i denne perioden. I figur 5.2 ser vi hvilke næringer som har fått størst andel av reaksjonene i 2014.

---

<sup>33</sup> Se kapittel 2 for mer informasjon om hva de ulike paragrafene innebærer.

Figur 5.2 Reaksjoner på arbeidstid per næring<sup>34</sup>. 2014. Prosent.



I figur 5.2 ser vi at hvilke næringer som har fått flest reaksjoner, henger sammen med hvilke næringer som har vært prioritert av Arbeidstilsynet dette året. Overnattings- og serveringsvirksomhet stod for 24 prosent av reaksjonene på arbeidstidsbestemmelsene i 2014. Men vi finner også at varehandel, reparasjon av motorvogner, som ikke har vært en prioritert næring i perioden 2013–2016, har fått en god andel av reaksjonene på arbeidstidsbestemmelsene. Varehandel, reparasjon av motorvogner stod for 22 prosent av reaksjonene på arbeidstid i 2014. Videre er bygge- og anleggsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting to andre næringer som fikk et betydelig antall reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene i 2014, med henholdsvis 16 prosent og 14 prosent. De andre næringene har fått under 4 prosent av reaksjonene. Det er verdt å merke seg at helse og sosial, som har vært en prioritert næring i 2014, har fått relativt få reaksjoner på arbeidstid. Dette kan muligens forklares med at det er mer fokus på andre forhold enn arbeidstid i denne næringen.

I tabell 5.2 gis en oversikt over reaksjonsprosent på arbeidstid etter næring (dvs. antall tilsyn med reaksjon delt på antall tilsyn). Dette er et mål på i hvor stor andel av tilsynene det er avdekket brudd på arbeidstidsbestemmelsene innen hver næring. Vi har også inkludert tall fra SSB på antall sysselsatte per næring for å illustrere tilsyn og brudd i forhold til størrelsene på næringene målt i antall sysselsatte.

<sup>34</sup> Bergverksdrift og utvinning, Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning, Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet, Lønnet arbeid i private husholdninger, Finansierings- og forsikringsvirksomhet, Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning og reaksjon som ikke er registrert med en næring, er ikke tatt med i figuren fordi de har under 10 reaksjoner, det vil si under 1 prosent.

Tabell 5.2 Reaksjonsprosent på arbeidstid per næring. 2014.

Næring	Antall tilsyn per næring	Tilsyn med ett eller flere brudd	Reaksjonsprosent på arbeidstid (Tilsyn med reaksjon delt på antall tilsyn)	Prosent sysselsatte (SSB)
Bygge- og anleggsvirksomhet	4191	220	5	8
Varehandel, motorvognreparasjoner	3720	243	7	14
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	1980	191	10	11
Bergverksdrift, industri, elektrisitet, vann og renovasjon	1700	46	3	12
Helse- og sosialtjenester	1401	18	1	20
Overnattings- og serveringsvirksomhet	1228	230	19	3
Transport og lagring	990	49	5	5
Personlig tjenesteyting	577	49	8	4
Primærnæringene	520	23	4	2
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	417	5	1	6
Undervisning	372	18	5	8
Informasjon og kommunikasjon	147	16	11	3
Finansiering- og forsikringsvirksomhet	60	3	5	2
Ikke oppgitt <sup>35</sup>	42	5	12	0
<b>Totalt</b>	<b>17 345</b>	<b>1116</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Også her ser vi at de næringene som har høyest reaksjonsprosent, samsvarer med de næringene som var prioritert av Arbeidstilsynet i 2014, selv om vi også finner noen andre næringer høyt på listen over reaksjonsprosent på arbeidstid. Overnattings- og serveringsvirksomhet er igjen den næringen hvor det er gitt størst andel reaksjoner i forhold til tilsyn, det er gitt reaksjoner på arbeidstid i 19 prosent av tilsynene. 3 prosent av de sysselsatte jobber i overnattings- og serveringsbransjen. Innen informasjon og kommunikasjon er reaksjonsprosenten på 11 prosent. Informasjon og kommunikasjon utgjør 3 prosent av de sysselsatte. Innen teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift er det gitt reaksjoner på arbeidstid i 10 prosent av tilsynene. Denne næringen utgjør 11 prosent av de sysselsatte. Noen av de prioriterte områdene (slik som helse og sosial) faller langt ned på listen når det kommer til reaksjonsprosent med bare 1 prosent reaksjoner på arbeidstid, på tross av at dette har vært et prioritert næringsområde. 20

<sup>35</sup> Manglende registrering av næring i Betzy, eller manglende opplysning om næringskode i SSB sine statistikker (Arbeidstilsynet 2014:16).

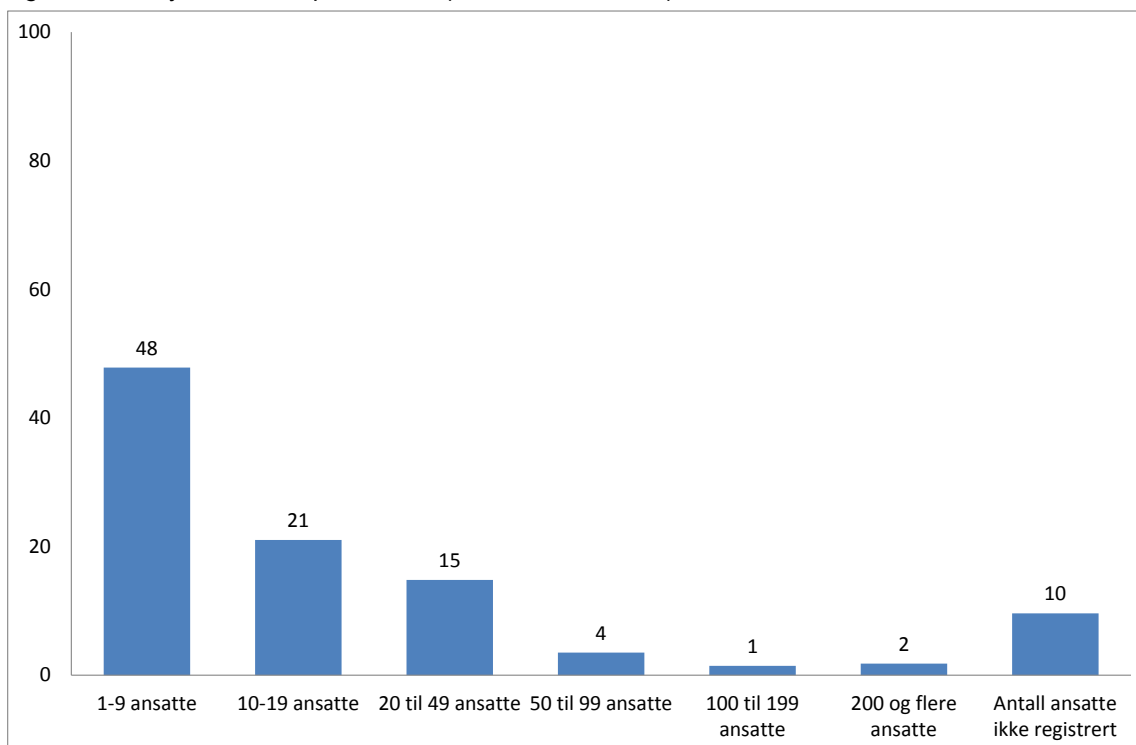
prosent av de sysselsatte jobber innen helse og sosial. Dette kan på den ene siden bety at Arbeidstilsynet har valgt å undersøke andre forhold enn arbeidstid under tilsyn i denne næringen. På den andre siden kan det også bety at helse og sosial ikke har så mange brudd på arbeidstid. Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning har også en lav reaksjonsprosent på arbeidstid, med 1 prosent.

Vi har også sett på reaksjoner blant de ulike næringsområdene fordelt på hjemler (se vedlegg 2). Vi finner at følgende næringer har et høyt antall reaksjoner på § 10-7 (oversikt over arbeidstiden): Bygge- og anleggsvirksomhet (113), varehandel / reparasjon av motorvogner (153), forretningsmessig tjenesteyting (110), overnattings- og serveringsvirksomhet (99). Næringer med et høyt antall reaksjoner på § 10-6 (overtid) er bygge- og anleggsvirksomhet (93) og overnattings- og serveringsvirksomhet (97). På § 10-3 (arbeidsplan) ser vi at overnattings- og serveringsvirksomhet har et høyt antall reaksjoner (125), mens næringen med nest flest reaksjoner på denne paragrafen er varehandel / reparasjon av motorvogner (67). Se vedlegg 2 for mer detaljer om i hvilke paragrafer reaksjonene er hjemlet når en ser på de ulike næringene.

### Reaksjoner fordelt på størrelse (målt i antall ansatte)

Figur 5.3 gir en oversikt over størrelsen (målt i antall ansatte) på virksomhetene som får reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene.

Figur 5.3 Reaksjoner fordelt på størrelse (målt i antall ansatte). Prosent.



I figur 5.5 framkommer det at 48 prosent av reaksjonene gitt på arbeidstid kan tilskrives virksomheter med mellom 1 og 9 ansatte. 21 prosent kan tilskrives virksomheter med



mellom 10 og 19 ansatte. Virksomheter med mellom 20 og 49 ansatte står for 15 prosent av reaksjonene på arbeidstid, mens virksomheter med mellom 50 og 99 ansatte står for 4 prosent av reaksjonene på arbeidstid. Kun 3 prosent av reaksjonene på arbeidstid kan tilskrives virksomheter med over 100 ansatte. Dette har en sammenheng med hvilke næringer som har hatt tilsyn, og hvor reaksjonene er gitt. Som vist i tabell 5.2 er det gitt mange reaksjoner innen hotell og restaurant. Særlig i restaurant, som trolig er den delen som har vært høyest prioritert i denne næringen, er det mange små bedrifter.

### 5.3 Oppsummering

I dette kapitlet har vi undersøkt Arbeidstilsynets reaksjoner gitt på arbeidstidsbestemmelsene i løpet av 2014. Arbeidstilsynet fører tilsyn basert på en risikobasert metode, og dataene kan derfor ikke gi oss informasjon om brudd på arbeidstidsbestemmelsene i arbeidslivet som sådan. Men vi kan si noe om hva Arbeidstilsynet finner av brudd på arbeidstidsbestemmelsene i utsatte næringer. Vi finner at 2 prosent av totalt antall reaksjoner i 2014 kan tilskrives arbeidstidsbestemmelsene. Dette framstår som en relativt liten andel, og det kan tolkes på to måter. Den første tolkningen er at arbeidstidsbestemmelsene ikke er det området av loven som er mest utsatt for brudd. Den andre tolkningen er at andre områder enn arbeidstidsbestemmelsene har blitt prioritert høyere av Arbeidstilsynet. Vi finner samtidig at 6 prosent av virksomhetene som har hatt tilsyn, har fått minst én reaksjon på arbeidstid.

Videre finner vi at mangel på rutiner for registrering av arbeidstid og oversikt over arbeidstiden til arbeidstakerne er det området som samlet sett har fått flest reaksjoner i 2014, dersom vi kun ser på reaksjoner gitt på arbeidstidsbestemmelsene. Næringer som har vært prioritert av Arbeidstilsynet – slik som overnattings- og serveringsvirksomhet og bygg og anlegg – har fått en stor andel av reaksjonene på arbeidstidsbestemmelsene. Men det er også andre næringer som er spesielt utsatt for reaksjoner på arbeidstidsbestemmelsene, særlig gjelder dette varehandel/reparasjon av motorvogner. Om vi ser på reaksjonsprosent, finner vi igjen at overnattings- og serveringstjenesten er den næringen hvor det er gitt størst andel reaksjoner i forhold til tilsyn. Informasjon og kommunikasjon, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift og personlig tjenesteyting har også en relativt høy reaksjonsprosent på arbeidstidsbestemmelsene. Alt i alt har dette kapitlet gitt et innblikk i hvilke bestemmelser om arbeidstid det blir gitt flest reaksjoner på, og hvilke næringer som er mest utsatte og som blir prioritert av Arbeidstilsynet.

## Kapittel 6 Spørreundersøkelser om arbeidstid blant virksomheter og tillitsvalgte

Som vist i kapittel 2 er arbeidstidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven knyttet opp mot om virksomhetene er omfattet av tariffavtale, og til hvilken type arbeidstidsordning som praktiseres. For å kartlegge overskridelser på arbeidstidsbestemmelsene var det derfor nødvendig å kartlegge om virksomheten er omfattet av tariffavtale, og hvilke avtaler om fravik fra arbeidsmiljølovens hovedbestemmelser som eventuelt er inngått. Vi må i tillegg ha informasjon om type arbeidstidsordning i betydningen skift/turnus og så videre. Før vi i de påfølgende kapitlene går over til å kartlegge mulige brudd, vil vi i dette kapitlet redegjøre for dette. Til slutt vil vi se hva slags systemer virksomhetene har for å fange opp at arbeidstidsreglene ikke brytes.

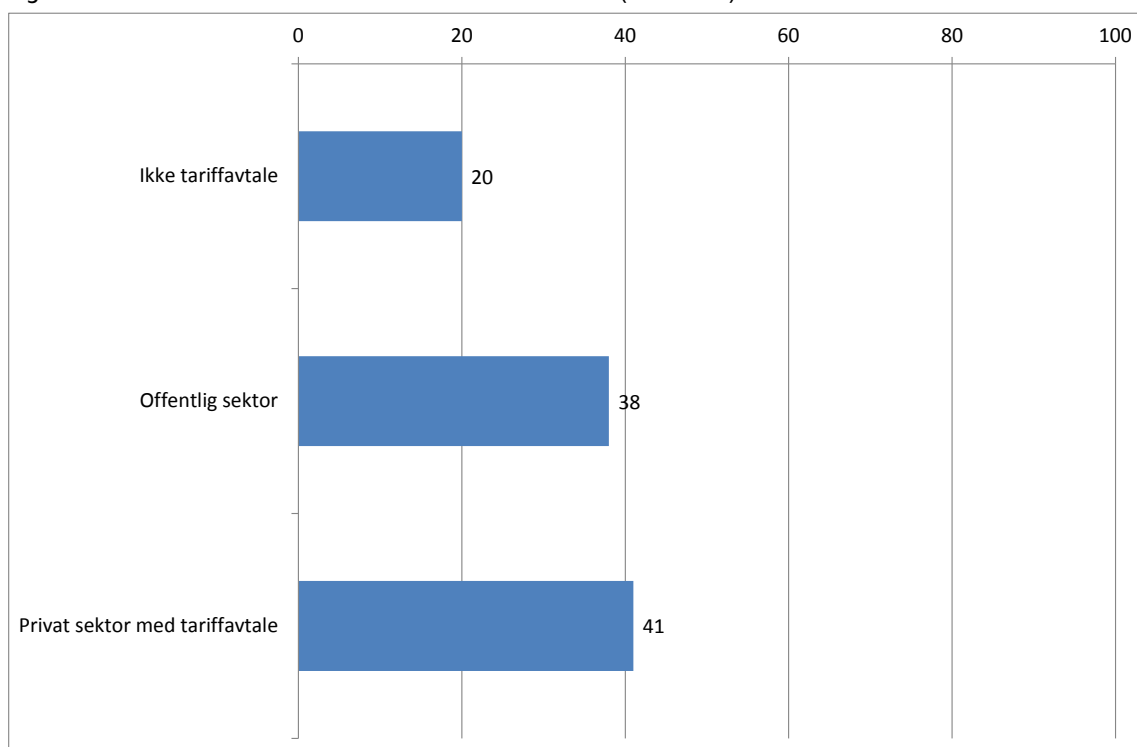
Som vist i metodekapitlet er spørreundersøkelsen blant virksomhetene designet slik at den gjenspeiler sysselsettingen i norske virksomheter. Mer konkret er det slik at dersom et fenomen er til stede blant 25 prosent av virksomhetene, må dette forstås som virksomheter som representerer 25 prosent av sysselsettingen. For at framstillingen ikke skal bli for språklig tung, vil vi i dette, og de påfølgende kapitlene, i hovedsak referere til prosent av virksomhetene, dette må da forstås som prosentandel av den totale sysselsettingen for den angjeldende gruppen.

Vi har også gjennomført en undersøkelse blant tillitsvalgte på norske arbeidsplasser. Her inngår tillitsvalgte fra et utvalg fagforbund som til sammen representerer om lag 65 prosent av organiserte lønnstakere. De to utvalgene er dermed bygget opp på ulik måte. Virksomhetsundersøkelsen omfatter virksomheter på tvers av ulike sektorer og fanger slik hele arbeidslivet. Undersøkelsen blant tillitsvalgte omfatter ikke alle forbund, men bredden i undersøkelsen innebærer at de fleste sektorer med fagforening/tillitsvalgt på arbeidsplassen er representert. Unntaket er skolesektoren, jamfør at vi ikke har inkludert Utdanningsforbundet som er dominerende i denne sektoren, og profesjonsforbund for akademikergrupper som jurister, leger og så videre. Bredden i tillitsvalgtundersøkelsen innebærer at denne vil gi informasjon om hvordan tillitsvalgte vurderer spørsmål knyttet til overskridelser av rammer og potensielle brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Vi kan ikke forvente samsvar mellom de to undersøkelsene, fordi de representerer ulike deler av arbeidsmarkedet. Men tillitsvalgtundersøkelsen vil gi nyttig informasjon om situasjoner der man for eksempel er enige om at grenser er overskredet. Det vi legger vekt på med denne undersøkelsen, er å kartlegge om det er enighet om omfang (hvor mange ansatte som omfattes). I dette kapitlet har vi for framstillingens skyld valgt å presentere resultatene for de tillitsvalgte og virksomhetene i samme figur selv om det ikke er direkte sammenlignbare undersøkelser.

## 6.1 Andel med tariffavtale

I utvalget oppgir virksomheter som representerer 80 prosent av sysselsettingen, at de er omfattet av tariffavtale, 20 prosent er uten tariffavtale (figur 6.1). I privat sektor må en tariffavtale opprettes i den enkelte virksomhet, eller avdeling av en virksomhet, for at arbeidsgiver og arbeidstakerne skal være bundet av denne. Virksomheter i offentlig sektor vil alltid være bundet av tariffavtale.<sup>36</sup>

Figur 6.1 Andel virksomheter er omfattet av tariffavtale. (n = 1937). Prosent.



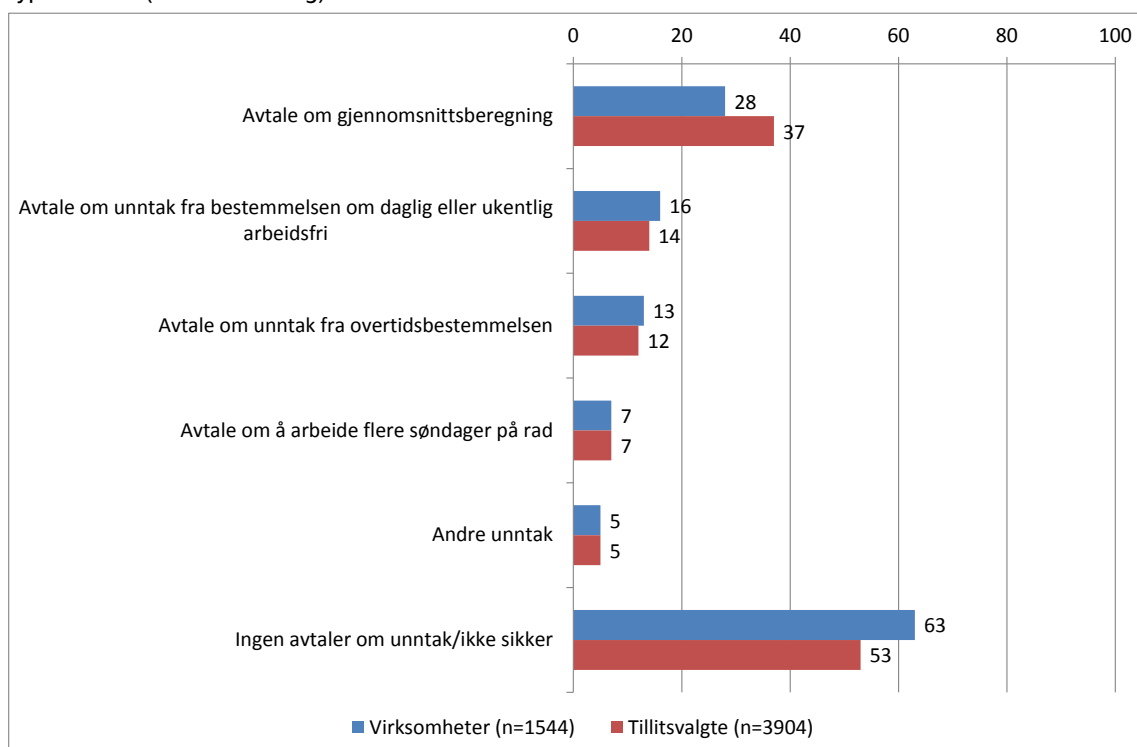
I undersøkelsen blant de tillitsvalgte er andelen uten tariffavtale svært lav, kun 2 prosent. Dette henger sammen med at tariffavtalene gir de organiserte rett til å velge tillitsvalgte til å representere dem. Med andre ord – dersom det først er tillitsvalgte ved en virksomhet, så har de ansatte i hovedsak også tariffavtale.

<sup>36</sup> I arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2012 ble virksomhetene spurt om de hadde tariffavtale. Utvalget omfattet virksomheter med mer enn 10 ansatte. Her var fordelingen 38 prosent offentlig sektor (med tariffavtale), 49 prosent privat sektor med tariffavtale og 13 prosent privat sektor uten tariffavtale.

## 6.2 Fravik fra arbeidstidsbestemmelsene

Dersom virksomheten er bundet av en tariffavtale, er det mulig å inngå avtale om fravik fra arbeidstidsbestemmelsen innenfor flere områder. Vi kartla derfor andel som har ulike former for avtaler med lokal eller sentral fagforening, dette er vist i figur 6.2.

Figur 6.2 Andel virksomheter og tillitsvalgte med tariffavtale som har inngått skriftlig avtale med fagforbund eller lokal fagforening/tillitsvalgt om unntak fra arbeidstidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven etter type unntak (flere svar mulig). Prosent.



Av figur 6.2 ser vi at den største andelen fravik går på gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Blant virksomhetene med tariffavtale oppgir virksomheter som representerer 28 prosent av sysselsettingen, at de også har en slik avtale. Blant de tillitsvalgte er det 37 prosent som oppgir at de har avtale om gjennomsnittsberegning. Blant virksomhetene finner vi at det er en sammenheng mellom størrelse (antall ansatte) og avtale om gjennomsnittsberegning, unntak fra bestemmelsen om arbeidsfri og unntak fra overtidbestemmelsen. Andelen som har denne type unntak, øker med stigende antall ansatte. For avtale om gjennomsnittsberegning er dette mer vanlig i kommunal sektor enn det vi finner i statlig og privat sektor. Avtale om unntak fra bestemmelsen om arbeidsfri er mer vanlig i statlig sektor enn i kommunal og privat.

Den relativt store andelen av tillitsvalgte med gjennomsnittsberegning skyldes at en del av forbundene som er med i utvalget, vil ha ulike skift/turnuser, der gjennomsnittsberegning er nødvendig for at arbeidsplanen skal gå opp. Vi finner også stor variasjon mellom de ulike forbundene når det gjelder avtaler om gjennomsnittsberegning. I NSF er det hele 73 prosent av de tillitsvalgte som oppgir at de har dette, i LO samlet er det 37

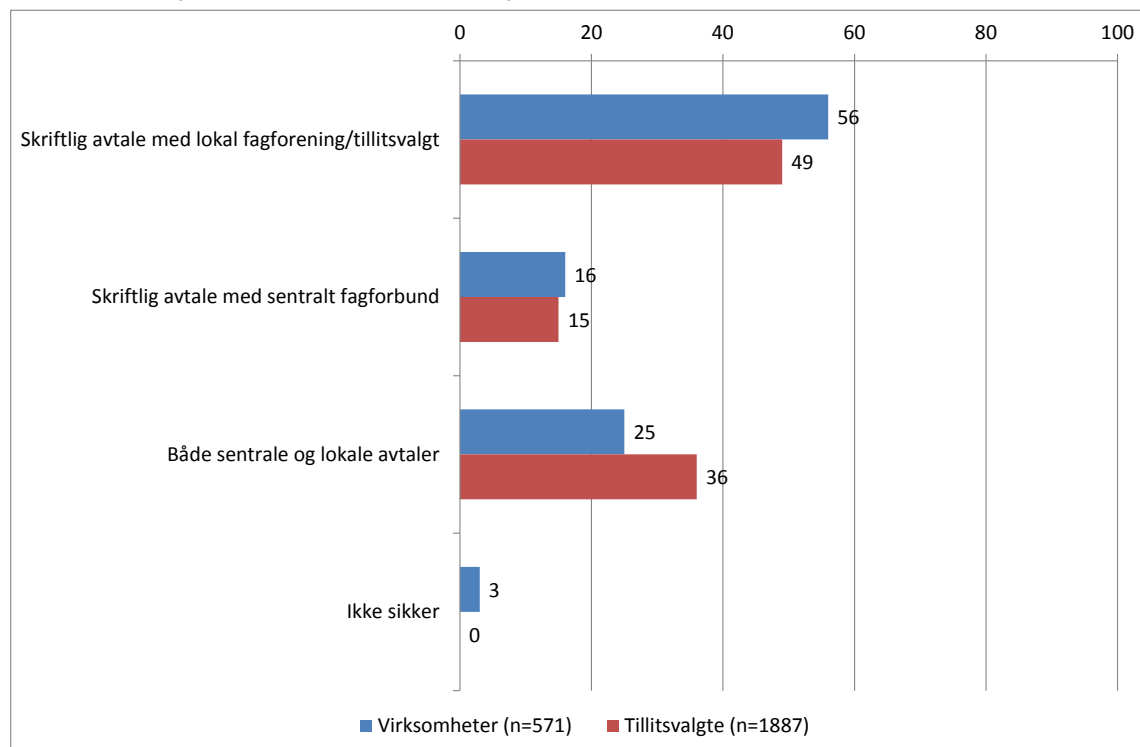
prosent. I motsatte ende av skalaene finner vi Finansforbundet, der kun 6 prosent av de tillitsvalgte oppgir at de har avtale om gjennomsnittsberegning.

Det er også en del som oppgir at de har avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsen (daglig og ukentlig arbeidsfri), 16 prosent blant virksomhetene og 14 blant de tillitsvalgte. Vi finner også et visst innslag av flere søndager på rad, 7 prosent for begge gruppene.

Blant virksomheten er det til sammen 63 prosent som oppgir at de ikke har noen unntak i form av avtale med lokal eller sentral fagforening. For de tillitsvalgte er denne andelen en del lavere. Dette er som forventet, gitt at vi har en del grupper av tillitsvalgte i utvalget som har arbeidstidsordninger der avtaler om fravik er vanlig.

Avtalene som inngås om unntak fra arbeidstidsbestemmelsen, kan være gjort med lokale fagforeninger/tillitsvalgte, med sentral fagforening eller begge deler. Vi spurte derfor de som oppga at de hadde en eller flere avtaler om unntak, om disse avtalene var lokale, sentrale eller en kombinasjon (figur 6.3).

Figur 6.3 Om avtalene om unntakene fra arbeidstidsbestemmelsene er med lokal fagforening/tillitsvalgt, med sentralt fagforbund eller både sentrale og lokale avtaler. Prosent.

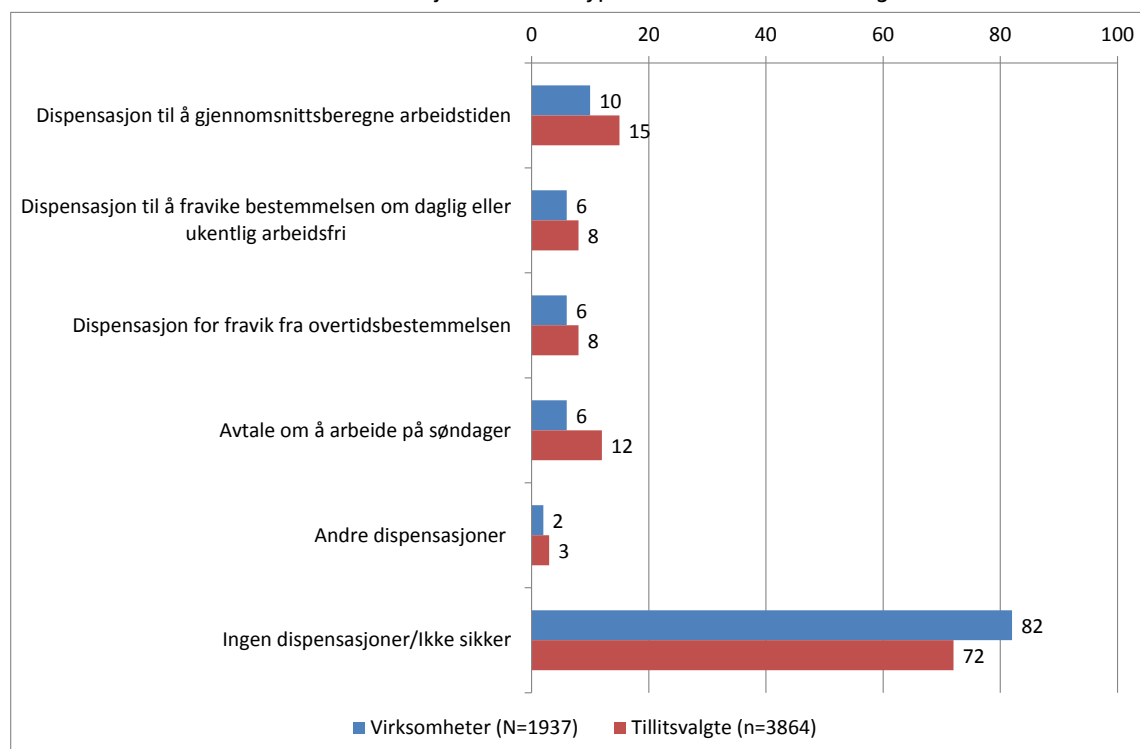


Som vi ser av figur 6.3, er det blant de som har oppgitt at de har avtale (ett eller flere unntak), drøyt halvparten av virksomhetene som oppgir at de kun har lokale avtaler. For de tillitsvalgte er det snaut halvparten. Andelen med kun sentrale avtaler er vesentlig lavere, henholdsvis 16 prosent blant virksomheten og 15 prosent blant de tillitsvalgte. Det er også en vesentlig andel blant virksomheter og tillitsvalgte som oppgir at de både har sentrale og lokale avtaler, én av fire blant virksomhetene og drøyt to av tre blant de tillitsvalgte.

Vi kan ikke knytte disse avtalene til de enkelte avtalene om fravik slik vi viste i figur 6.2. I kapitlene 7 til 10 har vi likevel valgt å kartlegge hvor mange av virksomhetene med mulige brudd på de ulike arbeidstidsbestemmelsene som kun har inngått lokale avtaler, og hvor mange som har sentrale avtaler, enten alene eller i kombinasjoner med lokale. Der det er en sentral avtale på plass, vil et mulig brudd på arbeidstidsbestemmelsene kunne komme inn under sentral avtale om unntak med fagforening med innstillingsrett.

Arbeidstilsynet kan også gi dispensasjoner til fravik fra arbeidstidsbestemmelsene innenfor en del områder. I figur 6.4 viser vi andel virksomheter og tillitsvalgte med dispensasjoner fra Arbeidstilsynet.

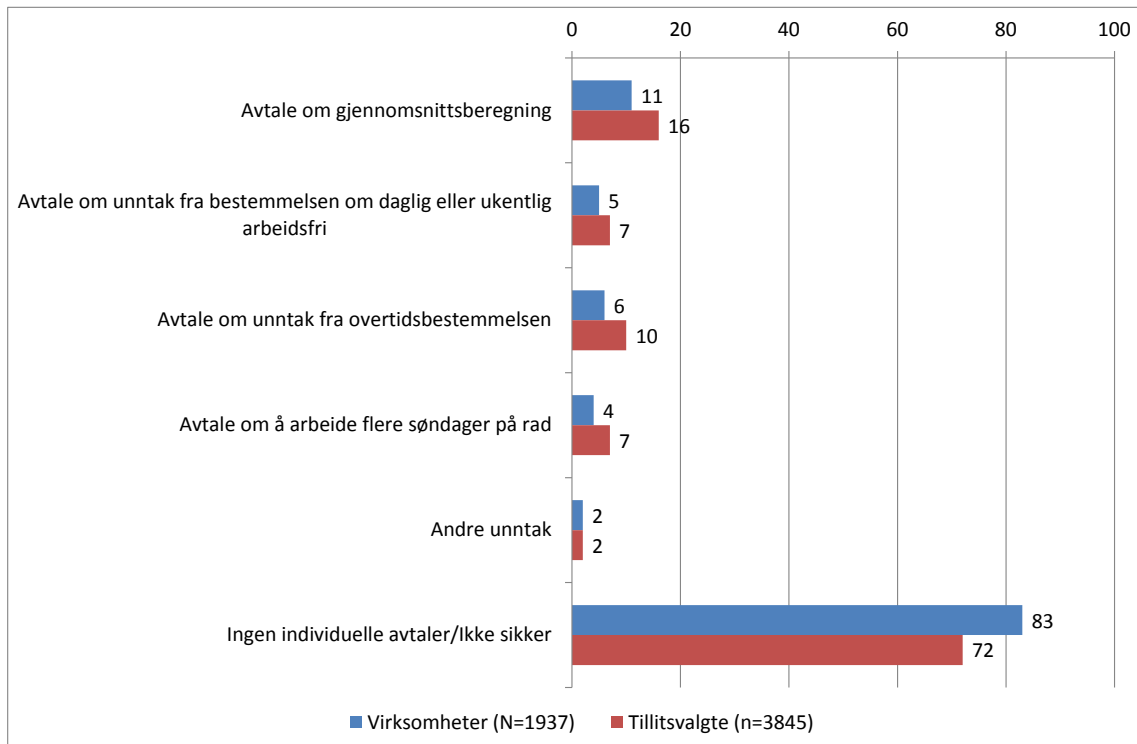
Figur 6.4 Andel virksomheter og tillitsvalgte som har i dispensasjon fra Arbeidstilsynet fra arbeidstids- eller overtidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven etter type unntak. Flere svar mulig. Prosent.



Blant virksomhetene har det store flertallet (82 prosent) ingen dispensasjoner fra Arbeidstilsynet. Det er en noe sektorvariasjon på spørsmålene om dispensasjon. For bestemmelsen om arbeidsfri er det flere som har dispensasjon i offentlig enn i privat sektor. Innenfor offentlig sektor finner vi også at det er flere som har dette i statlig enn i kommunal sektor. Virksomheter i statlig sektor har også i større grad enn de i privat og kommunal dispensasjon fra overtidsbestemmelsen og dispensasjon til å arbeide søndager. Blant de tillitsvalgte er andelen uten dispensasjoner noe lavere, 72 prosent. Mønsteret med til dels store forskjeller mellom de ulike fagforbundene gjentar seg også, der NSF-tillitsvalgte er de som i klart størst grad svarer at de har dispensasjoner til både gjennomsnittsberegning og søndagsarbeid (29 og 22 prosent). LO-forbundene samlet ligger noe lavere (15 og 12 prosent). Finansforbundet og NITO har de laveste andelen som oppgir at de har slike dispensasjoner.

For en del av arbeidstidsbestemmelsene er det også mulig å inngå individuelle skriftlige avtaler med arbeidstakere. Andelen som har slike avtaler med en eller flere arbeidstakere, er vist i figur 6.5.

Figur 6.5 Andel virksomheter og tillitsvalgte som har inngått skriftlige individuelle avtaler med en eller flere arbeidstakere om unntak fra arbeidstidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven etter type unntak. Flere svar mulig. Prosent.

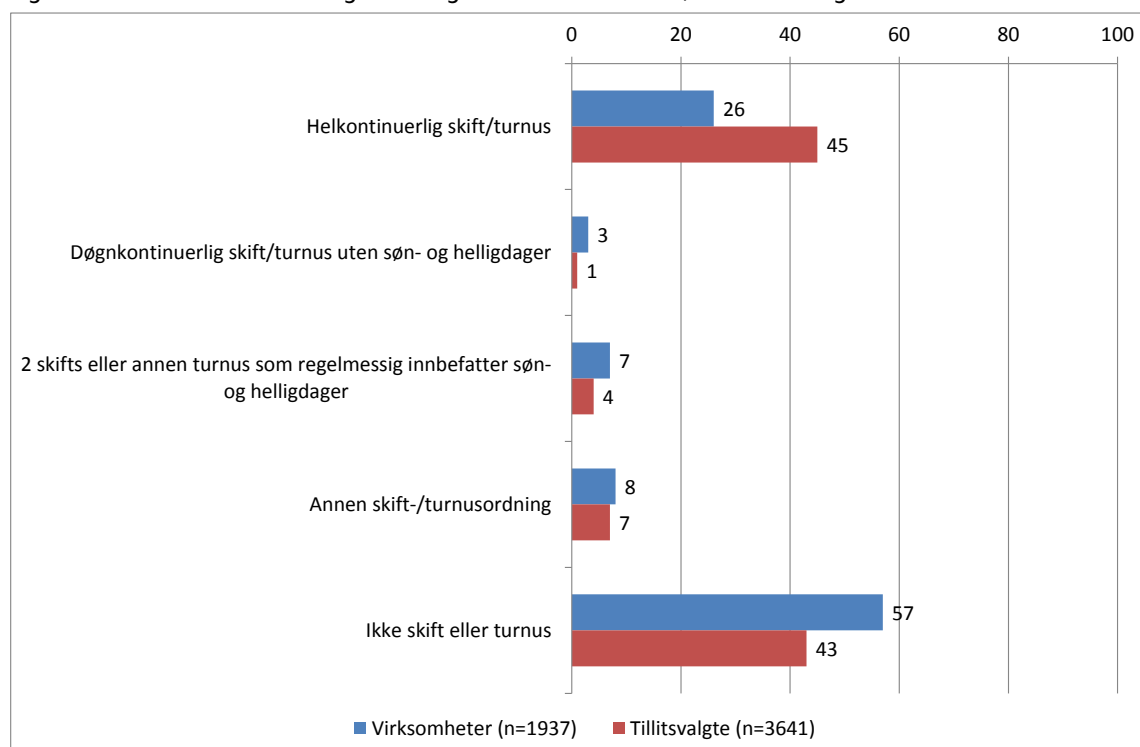


Som det går fram av figur 6.5, har flertallet av virksomhetene ingen slike avtaler, de representerer til sammen 83 prosent av sysselsettingen. Blant de tillitsvalgte oppgir 74 prosent at ikke har slike individuelle avtaler. Her minner vi om at vi også har med forbund som har tradisjon for individuell lønnsdannelse (NITO og Finansforbundet).

### 6.3 Ulike arbeidstidsordninger

Flere av de ulike grensene for arbeidstid i de ulike paragrafene i arbeidsmiljøloven er knyttet til type arbeidstidsordning. Det går både på om man har en skift-/turnusordning eller ikke, og for de som har skift/turnus, er typen skift-/turnusordning av betydning. For både virksomheten og de tillitsvalgte har vi derfor også kartlagt arbeidstidsordning, dette er vist i figur 6.6.

Figur 6.6 Andel virksomheter og tillitsvalgte som har ulike skift/turnusordninger. Prosent.



Som det går fram av figur 6.6, oppgir virksomheter som representerer 43 prosent av sysselsettingen, at de har en arbeidstidsordning som innebærer skift eller turnus. Dette stemmer noenlunde med hva man fant i Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (gjennomført i 2012).<sup>37</sup> Her oppga 36 prosent av virksomhetene (målt ved ansatte) at de hadde skift/turnus, mens 2 prosent svarte svært varierende. Blant virksomhetene finner vi også at andelen som har skift/turnus, stiger noe med økende antall ansatte, mest vanlig er det i virksomheter med mer enn 75 ansatte. Det er også en klar sammenheng med om virksomheten er omfattet av tariffavtale eller ikke, der virksomheter med tariffavtale i større grad enn de uten har en skift-/turnusordning.

Blant de tillitsvalgte er andelen som oppgir at de har skift/turnus, 57 prosent. Igjen er det store forskjeller mellom forbundene, noe som avspeiler hvor i arbeidsmarkedet de har sine medlemmer. Blant de NSF-tillitsvalgte er det kun 13 prosent som sier at de ikke har skift eller turnus, for LO-forbunden samlet er det 35 prosent, mens det er rundt 70 prosent som oppgir at de ikke har skift/turnus i NITO og Finansforbundet.

Figuren viser også at blant de som har skift eller turnus, er det en helkontinuerlig ordning som er den klart hyppigst forekommende. Blant virksomheten er det drøyt én av fire som oppgir at de har en arbeidstidsordning som innebærer helkontinuerlig drift. Blant de tillitsvalgte er det en god del flere, 45 prosent.

<sup>37</sup> Upubliserte tall fra Arbeids- og bedriftsundersøkelsen



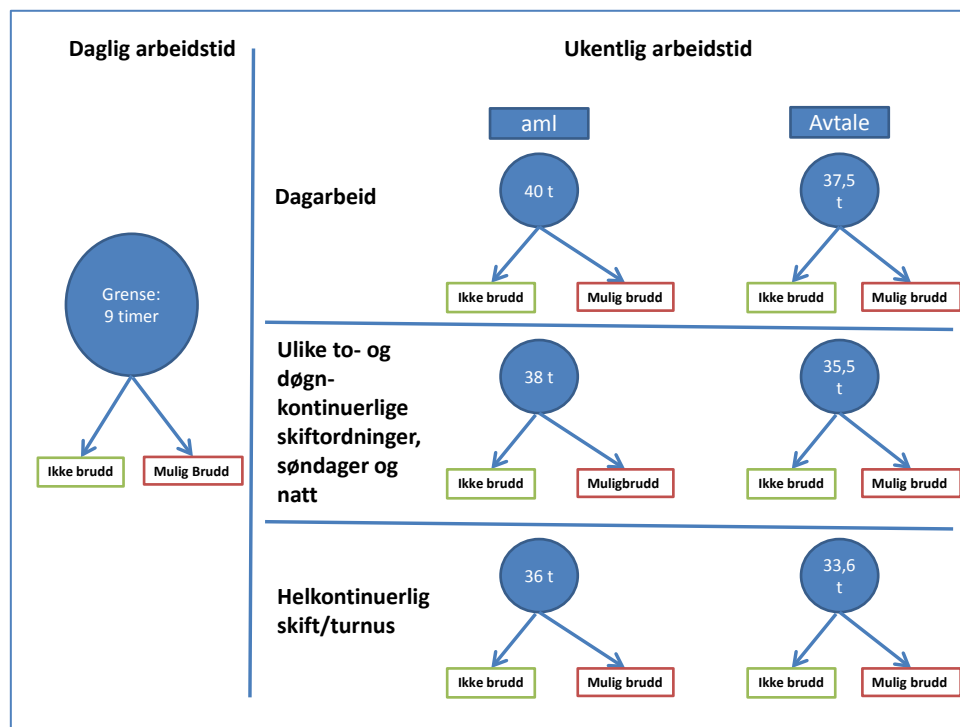
## 6.4 Oversikt over arbeidstiden

De aller fleste virksomhetene svarer at de har systemer, manuelle eller elektroniske, for å sørge for at arbeidstidsreglene ikke brytes, 93 prosent. Dette er i og for seg ikke overraskende siden det er et krav at man skal ha dette. Slik sett er det kanskje mer overraskende at bedrifter som representerer 7 prosent av sysselsettingen, ikke har dette. Av de som har systemer, er det 73 prosent som oppgir at dette er et elektronisk system, det betyr at i overkant av én av fire har rene manuelle systemer. Manuelle systemer er mest vanlig blant de små virksomhetene, men selv blant de største er det såpass mange som 16 prosent som oppgir at de ikke har elektroniske systemer for dette. Manuelle systemer er også mer vanlig i kommunal og privat sektor enn det vi finner i statlig sektor.

## Kapittel 7 Alminnelig arbeidstid

I denne delen skal vi se nærmere på den alminnelige arbeidstiden. Grensene for den alminnelige arbeidstiden er regulert i to bestemmelser i arbeidsmiljøloven. For det første § 10-4 som tar for seg den alminnelige arbeidstiden for virksomheter som ikke gjennomsnittsberegner arbeidstiden, og § 10-5 for virksomheter som er bundet av avtaler om gjennomsnittsberegning, eller har dispensasjon fra Arbeidstilsynet til å gjøre dette. Bestemmelsene setter grenser for både den daglige alminnelige arbeidstiden (per 24 timer) og den ukentlige (per 7 dager). I tillegg er det ulike grenser for ulike arbeidstidsordninger, slik det er vist i kapittel 2. I tariffavtalene er det fastsatt grenser for den ukentlige alminnelige arbeidstiden som er lavere enn lovens grenser. I figur 7.1 og 7.2 viser vi de ulike grensene vi har kartlagt for den alminnelige arbeidstiden, først for de uten gjennomsnittsberegning, deretter for de med gjennomsnittsberegning.

Figur 7.1 Maksimumgrenser for den daglige og ukentlige alminnelige arbeidstiden for virksomheter som ikke har avtale med fagforening eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet for å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, fordelt på arbeidstidsordning



Som vist i figur 7.1 er det to hovedgrenser for den alminnelige arbeidstid for de som ikke benytter gjennomsnittsberegning, eller har gjennomsnittsberegning gjennom individuell avtale, en for den daglige arbeidstiden og en for den ukentlige. Den daglige almin-

nelige arbeidstiden er maks 9 timer per dag og gjelder uansett hva slags arbeidstidsordning virksomheten ellers måtte ha. For å kartlegge denne grensen har vi i spørreskjemaet spurt de virksomhetene som oppgir at de hverken har avtale med fagforening om gjennomsnittsberegning eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet, om det i løpet av det siste året har hendt at arbeidstakere (i hovedarbeidstyrken) har jobbet *mer* enn 9 timer i løpet av 24 timer.<sup>38</sup> De svarte på en skala der de oppga om dette hadde skjedd ofte, av og til, sjelden eller aldri. De fikk også mulighet til å svare ikke sikker. Vi har deretter i analysene valgt å si at de som svarer ofte eller av og til, har et mulig brudd på grensen for daglig arbeidstid. De som svarer sjelden eller aldri, har vi klassifisert som uten brudd på bestemmelsen.

Når vi kommer til den ukentlige arbeidstiden, ser vi av figur 7.1 at det er ulike grenser alt etter om man er omfattet av tariffavtale eller ikke, og etter hvilken arbeidstidsordning virksomheten har. For de som ikke har tariffavtale, vil lovens yttergrense være gjeldende, i figuren markert som «aml». For de med tariffavtale, markert som «Avtale» i figuren, vil det gjelde andre grenser. Disse grensene er også definert i arbeidsmiljøloven (§ 10-4). I likhet med spørsmålet om daglig alminnelig arbeidstid ble virksomhetene spurt om hvor ofte det har hendt i løpet av det siste året at de ansatte har gått ut over den maksimumsgrensen som gjelder for dem, alt etter om de har tariffavtale eller ikke, og hvilken arbeidstidsordning de har.

De som har svart at det ofte eller av og til har hendt at man har gått ut over maksimumsgrense, har fått et oppfølgingsspørsmål. Der ble de spurt om hvor stor andel av arbeidstakerne i hovedarbeidstyrken som i løpet av det siste året har gått ut over grensen. De fikk da følgende svaralternativer: mer enn 75 prosent, 50–74 prosent, 25–49 prosent, 10–24 prosent, mindre enn 10 prosent og ikke sikker. Med dette spørsmålet får vi dermed etablert et nivå på hvor stor andel av arbeidstakerne som ofte eller av og til arbeider ut over de gjeldende grensene.

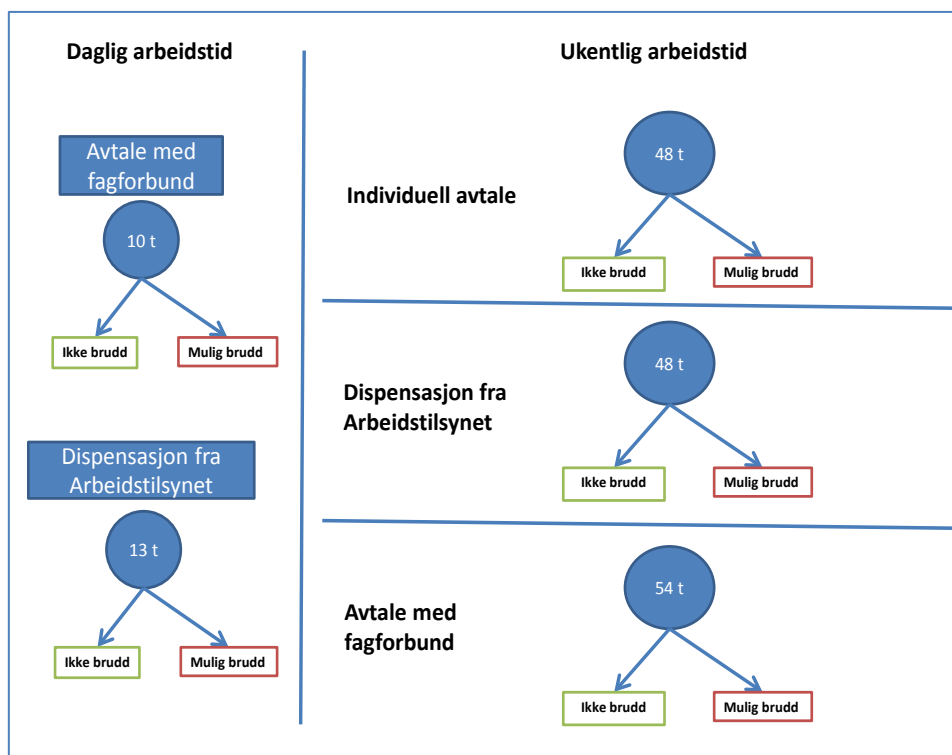
For undersøkelsen blant de tillitsvalgte har vi fulgt samme logikk som den som er beskrevet for virksomhetene.

For virksomheter som har avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden (enten individuelle eller med fagforening) eller gjennom dispensasjon fra Arbeidstilsynet, gjelder andre grenser for daglig og ukentlig arbeidstid enn de vi så i figur 7.1. De grensene vi har kartlagt for disse, er beskrevet i figur 7.2.

---

<sup>38</sup> Siden de som har individuell avtale om gjennomsnittsberegning, på undersøkelsestidspunktet har samme grense for den daglige arbeidstiden som de uten, er disse innlemmet i denne delen.

Figur 7.2 Maksimumgrenser for den daglige og ukentlige arbeidstiden for virksomheter som har individuelle avtaler, avtale med fagforening eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet for å gjennomsnittsberegne arbeidstiden



Gjennomsnittsberegning innebærer at antall timer en arbeidstaker kan arbeide, kan variere fra uke til uke, men at arbeidstakeren i snitt ikke arbeider mer enn lovens eller tariffavtalens grense for ukentlig arbeidstid. Dette kan illustreres ved et eksempel fra arbeidsmiljøloven der vi ser på virksomheter med tariffavtale med et fagforbund (§ 10-5 (2)). For disse slås det fast at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes slik «at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overskrider ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke». For virksomheter med avtale med fagforbund skal med andre ord den ukentlige arbeidstiden i gjennomsnitt ikke overskride 48 timer, den ukentlige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes over 8 uker, men den skal aldri i noen enkelt uke overskride 54 timer. For de ulike daglige og ukentlige grensene varierer det hvor lang periode man kan gjennomsnittsberegne over (se aml. § 10-5, for en detaljert oversikt over dette). Når vi har kartlagt mulige overskridelser for de med gjennomsnittsberegning, har vi, som vist i figur 7.2, kartlagt lovens yttergrenser. Selve kartleggingen følger samme mønster som beskrevet over. *For samtlige spørsmål om den alminnelige arbeidstiden er respondentene blitt bedt om å se bort fra eventuell overtid.*

### **Totalt antall brudd på den alminnelige arbeidstiden**

Før vi i dette kapittelet går videre og ser på detaljene i hvor det er mulige brudd på den alminnelige arbeidstiden, slik det er beskrevet i figur 7.1 og 7.2, vil vi innledningsvis se på det totale antall mulige brudd. Vi har her delt virksomhetene inn i to – de som ikke bruker gjennomsnittsberegning, og de som bruker gjennomsnittsberegning. Totalt oppgir virksomheter som representerer 74 prosent av sysselsettingen, at de ikke har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Virksomheter som representerer 24 prosent av sysselsettingen, har gjennomsnittsberegning. Vi har da samlet alle virksomheter som har et eller flere brudd på den daglige eller ukentlige alminnelige arbeidstiden. Når vi ser på de som ikke har gjennomsnittsberegning, er virksomheter som representerer 49 prosent av sysselsettingen, registrert med ett eller flere mulige brudd. Dette utgjør mellom 620 000 og 678 000 sysselsatte. For de virksomhetene som har gjennomsnittsberegning, representerer andelen med mulige brudd 26 prosent av sysselsettingen i denne gruppen. Dette utgjør mellom 118 000 og 149 000 sysselsatte.

Videre i denne delen vil vi se nærmere på detaljene i hvor det er mulige brudd på den alminnelige arbeidstiden. Vi vil først se på de som har en arbeidstidsordning der de ikke har en gjennomsnittsberegning, dretter ser vi på de som benytter gjennomsnittsberegning. For begge gruppene vil vi kartlegge de ulike grensene for daglig og ukentlig arbeidstid.

## **7.1 Alminnelig arbeidstid uten gjennomsnittsberegning**

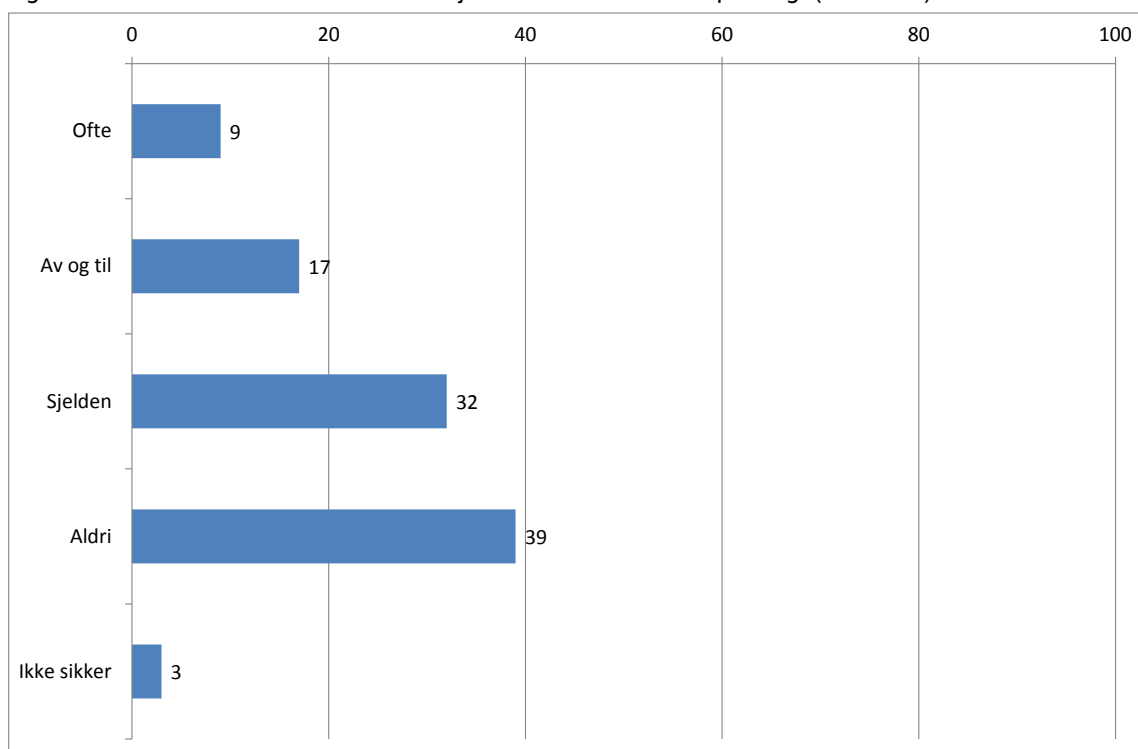
### **Daglig alminnelig arbeidstid**

I spørreundersøkelsene har vi spurt de som oppgir at de ikke har avtale med fagforening eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, om det hender at noen arbeidstakere jobber mer enn 9 timer i løpet av 24-timer.<sup>39</sup> Dette er vist i figur 7.3.

---

<sup>39</sup> 9-timersgrensen gjaldt på undersøkelsestidspunktet også for de som har individuell avtale om gjennomsnittsberegning. De som har oppgitt at de har individuelle avtaler, men ingen avtale med fagforening eller Arbeidstilsynet, er derfor med i tallmaterialet i denne delen.

Figur 7.3 Hvor ofte det hender at ansatte jobber mer enn 9 timer per dag. (n = 1441). Prosent.

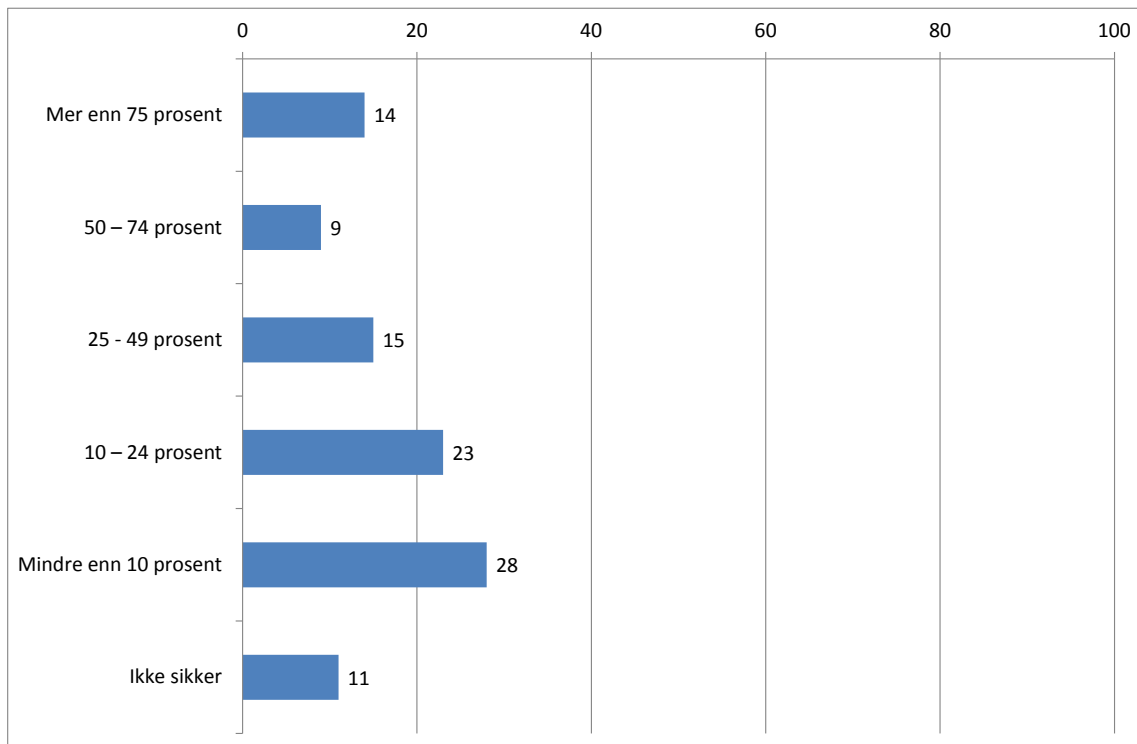


Om vi først ser på andel som oppgir at det skjer ofte at man går ut over 9-timersgrensen, representerer disse virksomhetene 9 prosent av de sysselsatte i denne gruppen, tilsvarende representerer de som svarer av og til, 17 prosent. Ser vi andelen som oppgir ofte eller av og til, under ett, representerer disse virksomhetene totalt sett 26 prosent av de sysselsatte. De virksomhetene som svarer at det aldri forekommer at de ansatte jobber ut over 9 timer per dag, utgjør 40 prosent.

Blant virksomhetene finner vi noen forskjeller mellom ulike grupper når vi ser på overskridelser på 9-timersregelen. Forskjellene knytter seg til antall ansatte, sektor og region. Virksomheter med 36 eller flere ansatte svarer i noe større grad at det skjer ofte at de ansatte jobber mer enn 9 timer per døgn, enn de med 35 eller færre ansatte. Blant de som svarer at dette aldri skjer, er andelen høyere blant virksomhetene med 150 eller færre ansatte enn det vi finner blant dem med 151 eller flere. Det er også forskjeller mellom sektorene når det gjelder andelen som svarer at dette aldri skjer, der det er en høyere andel i kommunal sektor enn det vi finner i privat og statlig sektor. Når det gjelder region, finner vi at det er en noe høyere andel som svarer at grensen brytes ofte, på Sør- og Vestlandet, enn det vi finner i resten av landet.

De som svarte at det hendte ofte eller av og til at arbeidstakerne jobbet mer enn 9 timer i løpet av 24 timer, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvor stor andel av arbeidstakerne dette gjaldt (figur 7.4).

Figur 7.4 Anslag på hvor mange arbeidstakere som ofte eller av og til jobber over 9 timer i løpet av 24 timer. (N = 376). Prosent.



Som det går fram av figur 7.4, er det 14 prosent som oppgir at mer enn 75 prosent gjør dette ofte eller av og til, 28 prosent oppgir at det gjelder mindre enn 10 prosent av de ansatte i hovedarbeidsstyrken. Det er også en viss geografisk effekt på dette spørsmålet, der det er noe flere som svarer at mer enn 75 prosent overskrider 9-timersgrensen, på Sør- og Vestlandet, enn det vi finner i resten av landet.

### Ukentlig alminnelig arbeidstid

Grensen for den ukentlige alminnelige arbeidstiden varierer fra 40 til 33,6 timer alt etter om man har avtale eller ikke, og hvilken arbeidstidsordning man har. I tabell 7.1 viser vi hvor ofte eller sjelden virksomhetene som ikke har avtale eller dispensasjon til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden, oppgir at de ansatte jobber ut over de grensene som gjelder for virksomheten.

Tabell 7.1 Hvor ofte virksomhetene (som ikke har gjennomsnittsberegning) oppgir at det hender at ansatte jobber ut over fastsatt timegrense i lov eller avtale i løpet av en uke. Prosent.

Grense per uke	Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri	Ikke sikker	Totalt (n)
40 timer	14	26	29	29	2	100 (258)
37,5 timer	25	23	23	28	2	100 (644)
38 timer*	-	-	-	-	-	(37)
35,5 timer	44	19	22	14	2	100 (106)
36 timer*	-	-	-	-	-	(25)
33,6 timer	46	12	21	16	5	100 (185)

\* Det er så få virksomheter som er omfattet av grensen på 38 timer (n = 37) og 36 timer (n = 25), at vi ikke presenterer fordelingen for disse.

For virksomhetene som har en arbeidstidsordning med ordinært dagtidsarbeid uten tariffavtale, til sammen 13 prosent av virksomhetene, er grensen 40 timer per uke. Vi ser av tabell 7.1 at virksomheter som representerer 14 prosent av sysselsettingen i denne gruppen, oppgir at det ofte hender at arbeidstakerne jobber ut over den tillatte grensen på 40 timer i løpet av en uke, 26 prosent oppgir at det skjer av og til. Samtidig ser vi at virksomheter med tariffavtale og ordinær dagtid (grense 37,5 timer) i større grad enn de uten svare ofte, 25 prosent. Blant de med tariffavtale er det nær halvparten som svarer ofte eller av og til.

For de med ordinært dagtidsarbeid uten tariffavtale (40-timersgrense) er det såpass få uten avtale at det ikke er statistisk holdbart å krysse disse mot de ulike bakgrunnsvariablene. For de med 37,5-timers-grense finner vi noen sammenhenger. Vi finner at andelen som svarer ofte, stiger med økende andel ansatte. For de aller minste virksomhetene (11–15 ansatte) er det 9 prosent som svarer ofte, for de med 16–35 ansatte 17 prosent. For virksomheter med mer enn 36 ansatte ligger andel som svarer ofte, rett over 30 prosent. Det er også en sektorvariasjon for virksomhetene, der de i statlig sektor i større grad svarer ofte (40 prosent) enn de som er i kommunal sektor (25 prosent), og de i privat (20 prosent).

Går vi over til de som har ulike arbeidstidsordninger som er døgkontinuerlige/toskiftordninger og/eller søndagsarbeid eller hovedsakelig nattarbeid, er grensene 38 og 35 timer. For det første er det klart at dette er lite vanlige arbeidstidsordninger når man ikke har avtale med fagforening om gjennomsnittsberegning, mange av de som har redusert arbeidstid, har dette i og med at det innebærer skift/turnus. Det er i utvalget kun 37 virksomheter som oppgir at de har denne type arbeidstidsordning uten tariffavtale, og 106 som oppgir at de har det med tariffavtale. Det samme finner vi når vi ser på de som oppgir at de har helkontinuerlig skift med eller uten tariffavtale (36 og 33,6 timer), der det er henholdsvis 25 virksomheter uten tariffavtale og 185 med. I og med at det er få som er omfattet av 38- og 36-timersgrensene, blir den statistiske usikkerheten så stor at vi ikke presenterer tallene for hyppighet på disse to spørsmålene. For de med grense på 35,5 timer er det 44 prosent som oppgir at det skjer ofte at arbeidstakerne går ut over denne grensen, for de med grense på 33,6 er det 46 prosent som oppgir dette.

De som svarte ofte eller av og til på overskridelse av de ulike grensene for antall timer i løpet av en uke, ble også fulgt opp med et spørsmål om hvor stor andel av de ansatte som ofte eller av og til jobbet over de gjeldende grensene. For en del av grensene er det såpass få at det ikke er statistisk forsvarlig å se på disse. I hovedsak gjelder det de



som ikke har tariffavtale og skal følge arbeidsmiljølovens yttergrenser. I tabell 7.2 presenteres derfor kun de som har 37,5-timersgrense og 33,6-timersgrense.

Tabell 7.2 Virksomhetenes vurdering av andel ansatte som ofte eller av og til jobber ut over de gjeldende grensene på 37,5 timer og 33,6 timer. Prosent (grenser via avtale).

	Mer enn 75 prosent	50–74 prosent	25–49 prosent	10–24 prosent	Mindre enn 10 prosent	Ikke sikker	Totalt
<b>37,5 timer (n = 359)</b>	24	15	13	21	17	10	100
<b>33,6 timer (n = 120)</b>	52	9	7	10	7	15	100

Ser vi først på grensen på 37,5 timer, som gjelder for virksomheter som har ordinært dagtidsarbeid med tariffavtale, ser vi av tabell 7.2 at nær én av fire oppgir at mer enn 75 prosent av de ansatte ofte eller av og til overskrider den grensen. Vi finner også at virksomheter i kommunal sektor i vesentlig større grad enn de som er i privat og statlig sektor, oppgir at dette gjelder mer enn 75 prosent av de ansatte. I kommunal sektor er det såpass mange som 40 prosent som angir at dette gjelder mer enn tre av fire av de ansatte.

Grensen på 33,6 gjelder for virksomheter med tariffavtale og helkontinuerlig skift/turnus. Som det går fram av tabell 7.2, er det drøyt halvparten av virksomhetene som oppgir at mer enn 75 prosent av de ansatte ofte eller av og til går ut over grensen på 33,6 timer i løpet av en uke. Det er for få virksomheter i denne gruppen til at det er mulig å finne statistisk robuste skiller for de ulike bakgrunnsvariablene.

## 7.2 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden

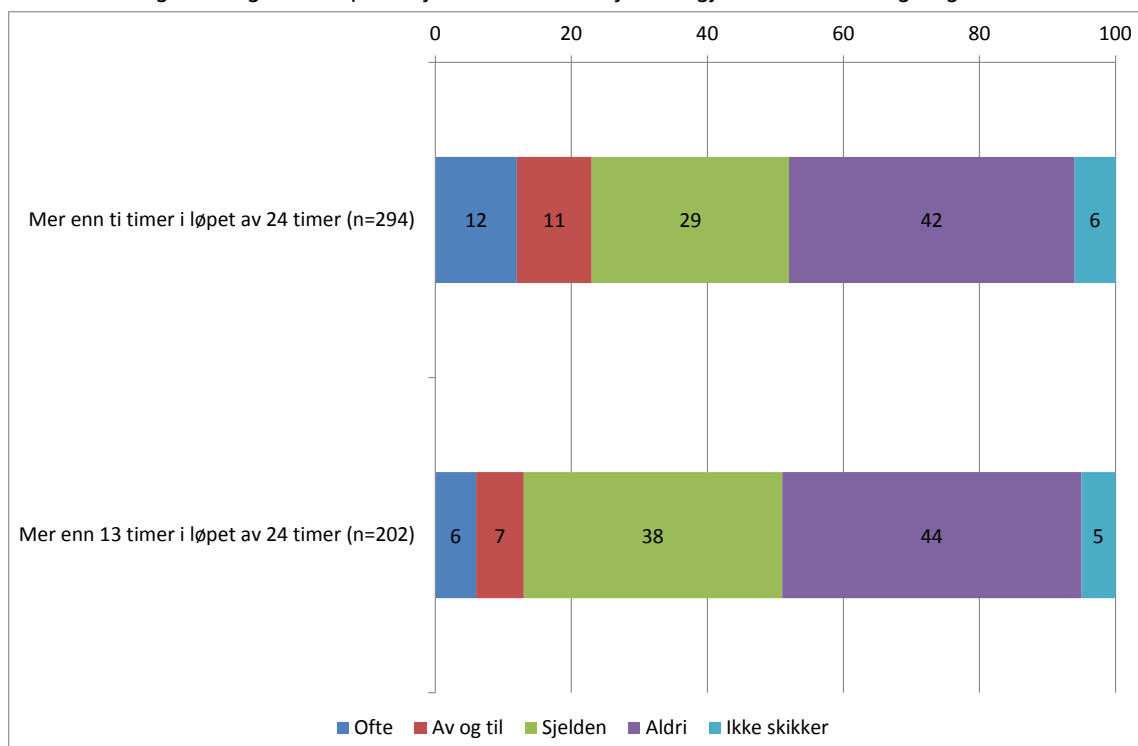
Tidligere i dette kapittelet har vi sett på daglig og ukentlig alminnelig arbeidstid for de som ikke har en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Arbeidsmiljøloven § 10-5 gir mulighet til at det gjennom avtale (individuell eller med fagforening) eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet kan åpnes for at den daglige og ukentlige arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over ulike perioder. Grensene for den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere ut fra om man har avtale eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet.

Dersom det eksisterer en sentral avtale med fagforening med innstillingsrett, vil det være mulig å avvike grensene for gjennomsnittsberegning oppgitt i arbeidsmiljøloven. Vi vil derfor også se nærmere på hvordan dette påvirker overskridelsen av de ulike grensene. I dette kapittelet vil vi også se på undersøkelsen blant de tillitsvalgte når vi kartlegger andelen ansatte som ofte eller av og til går ut over de gjeldende grensene, slik det er redgjort for i kapittel 3.

## Daglig alminnelig arbeidstid

Arbeidsgiver og lokal fagforening kan avtale daglig arbeidstid på opp til 10 timer<sup>40</sup>, i tillegg kan virksomhetene i noen tilfeller søke Arbeidstilsynet om dispensasjon til å utvide denne grensen til maksimalt 13 timer per dag.<sup>41</sup> I figur 7.5 viser vi andelen virksomheter som har svart at de går ut over 10- og 13-timersgrensen etter om de har avtale (10 timer) eller dispensasjon (13 timer) om gjennomsnittsberegning.

Figur 7.5 Hvor ofte det hender at ansatte jobber mer enn 10 og 13 timer i løpet av 24 timer, andel med avtale med fagforening eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet til gjennomsnittsberegning. Prosent.



Om vi først ser på de som kun har avtale om gjennomsnittsberegning av den daglige alminnelige arbeidstiden og ingen dispensasjon fra Arbeidstilsynet (totalt 15 prosent av alle virksomhetene), viser figur 7.5 for det første at virksomheter som representerer 12 prosent av sysselsettingen i denne gruppen, svarer at det ofte skjer at arbeidstakeren overskrider 10-timersgrensen. Slår vi sammen ofte og av og til, er det nær én av fire. Blant virksomhetene som har dispensasjon fra Arbeidstilsynet til å gå opp til 13 timer i løpet av et døgn (totalt 10 prosent av alle virksomheter), er det 6 prosent av virksomhetene som oppgir at dette skjer ofte, 7 prosent oppgir at det skjer av og til. Vi finner ingen statistisk signifikante skiller mellom de ulike bakgrunnsvariablene for virksomhetene i vurderingen av dette.

<sup>40</sup> De nye reglene som ble gjeldende fra 1. juli 2015, setter denne grensen til 12,5 time.

<sup>41</sup> Arbeidstilsynets mulighet for dispensasjonen er knyttet til at det har foregått drøftinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte, både referat fra drøftingen og utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden (aml. § 10-5 (3)).

Blant de tillitsvalgte er det 20 prosent som oppgir at det skjer ofte at deres medlemmer går ut over 10-timersgrensen, 30 prosent svarer at det skjer av og til. Blant de tillitsvalgte er det også en klar skeivfordeling på forbund for om man i det hele tatt har avtale om gjennomsnittsberegning uten dispensasjon fra Arbeidstilsynet. LO og NSF utgjør hele 89 prosent av de tillitsvalgte i denne kategorien. Vi ser også at det er forskjeller mellom LO og NSF i andelen som svarer at det ofte skjer at noen går ut over 10-timersgrensen. Blant de tillitsvalgte i LO er det 23 prosent som oppgir dette, mot 11 prosent i NSF. For 13-timersgrensen er det 7 prosent som svarer ofte, og 25 prosent som oppgir av og til.

Virksomhetsledere og tillitsvalgte som oppga at grensen ble brutt ofte eller av og til, ble spurt om hvor stor andel av arbeidstakerne det gjaldt. Det er imidlertid såpass få virksomhetsledere som oppgir at de har avtale om gjennomsnittsberegning, og som svarer ofte eller av og til ( $n = 67$ ), at det ikke er statistisk forsvarlig å presentere tall for disse. For de tillitsvalgte er andelen høyere, og vi finner at 11 prosent svarer at dette gjelder mer enn 75 prosent av arbeidstakerne. Én av fire tillitsvalgte oppgir at det gjelder halvparten eller mer, mens det er 23 prosent som oppgir at det er tilfelle for mindre enn 10 prosent.

Som nevnt over er det mulig å fravike grensene for gjennomsnittsberegning i arbeidsmiljøloven dersom man har en sentral avtale med fagforbund med innstillingsrett. Som vist i figur 7.3 svarer drøyt halvparten av både virksomheten og de tillitsvalgte at de kun har lokale avtaler og dermed ikke har anledning til å fravike grensene i Arbeidsmiljøloven i henhold til unntaksbestemmelsene i § 10-12 (4). Den andre halvparten har enten kun sentrale avtaler eller både sentrale og lokale avtaler. Vi kan imidlertid ikke si noe om andelen som har sentrale avtaler med fagforening med innstillingsrett som også innebærer fravik fra 10-timersgrensen. Vi har likevel valgt å se på om det er forskjeller mellom de som ofte eller av og til overskrider 10-timersgrensen, og om de kun har lokal avtale eller en sentral avtale (kun sentral eller både lokal og sentral).<sup>42</sup> Anlegger vi en konservativ fortolkning, kan vi si at de som går ut over 10-timersgrensen og kun har en lokal avtale om gjennomsnittsberegning, bryter grensen for daglig arbeidstid med avtale om gjennomsnittsberegning. Dette er vist i tabell 7.3.

---

<sup>42</sup> De som har svart «ikke sikker» på spørsmålet om 10-timersgrensen, er utelatt fra tabellen.

Tabell 7.3 Andel virksomheter og tillitsvalgte som går ut over 10-timersgrensen etter om de kun har lokal avtale eller sentral avtale. Prosent.

	Mer enn 10 timer i løpet av 24 timer	Kun lokal avtale	Sentral avtale / både lokal og sentral avtale	Totalt, prosent og (n)
<b>Virksomhetsundersøkelsen</b>	Ofte / av og til	13	12	24 (66)
	Sjelden/aldri	46	29	76 (206)
	Totalt, prosent og (n)	59 (160)	41 (112)	100 (272)
<b>Tillitsvalgtundersøkelsen</b>	Ofte / av og til	23	25	48 (364)
	Sjelden/aldri	34	19	52 (397)
	Totalt, prosent og (n)	57 (431)	43 (330)	100 (761)

Som det går fram av tabell 7.3, svarer virksomheter som representerer 13 prosent av sysselsettingen i denne gruppen (kun lokal avtale), at de ofte eller av og til går ut over 10-timersgrensen for daglig arbeidstid. Det er med andre ord minimum 13 prosent av virksomhetene (med gjennomsnittsberegning) som ofte eller av og til synes å bryte 10-timersgrensen. I tillitsvalgtundersøkelsen ser vi at det er en noe høyere andel som svarer kun lokal avtale, og at de ofte eller av og til går ut over 10-timersgrensen, 23 prosent. Vi ser også at det er en del (12 prosent) som går ut over 10-timersgrensen blant de som har en sentral avtale, enten alene eller i kombinasjon med en lokal avtale. Noen av disse kan ha en sentral avtale som fraviker 10-timersgrensen i henhold til unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven, men det er neppe sannsynlig at det gjelder alle. Hvor stor andel av disse virksomhetene som faktisk bryter 10-timersgrensen, kan vi imidlertid ikke si noe sikkert om.

Vi kan også gjøre omtrent tilsvarende øvelse for de som har dispensasjon fra Arbeidstilsynet til å gjennomsnittsberegne alminnelig arbeidstid. Hvilken grense som er fastsatt i dispensasjonen, vet vi ikke, men den ytre grensen Arbeidstilsynet må holde seg innenfor, er altså 13 timer i løpet av 24 timer. Vi har da sett på de som kun har dispensasjon fra Arbeidstilsynet, og de som i tillegg til slik dispensasjon også har en sentral eller lokal avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Dette er vist i tabell 7.4.

Tabell 7.4 Andel virksomheter og tillitsvalgte som går ut over 13-timersgrensen etter om de kun har dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller sentral avtale. Prosent.

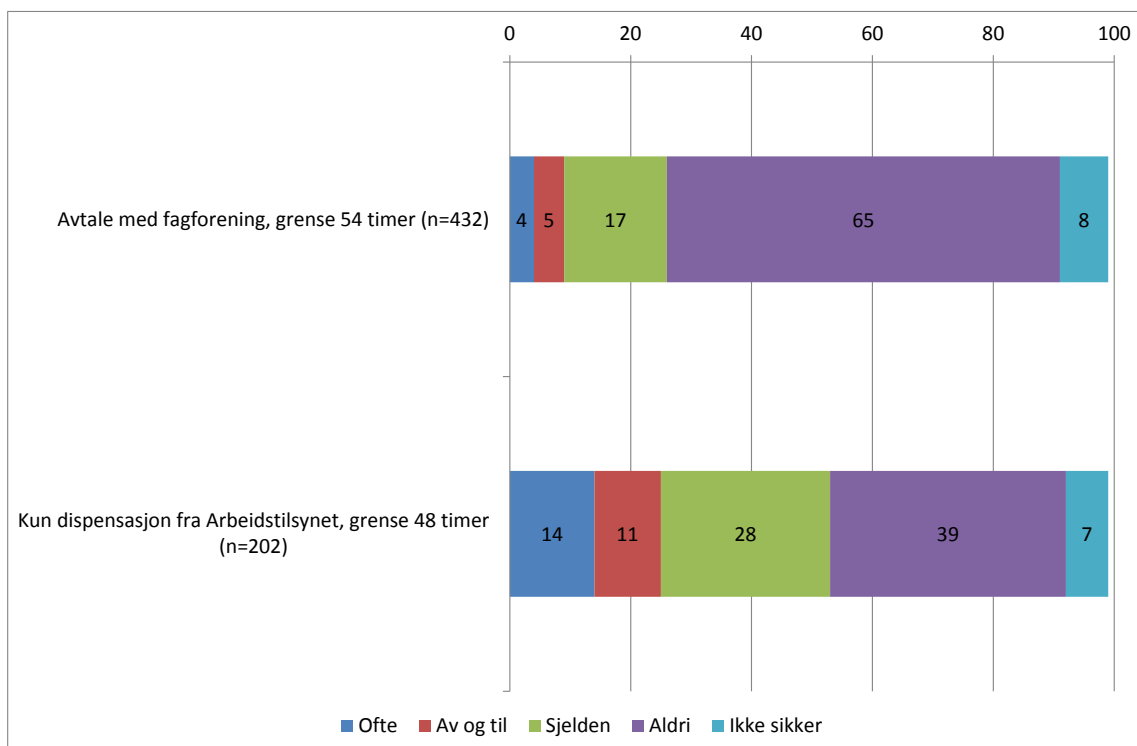
	Mer enn 13 timer i løpet av 24 timer	Kun dispensasjon fra Arbeidstilsynet	Sentral avtale / både lokal og sentral avtale	Totalt, prosent og (n)
<b>Virksomheter</b>	Ofte / av og til	7	6	14 (26)
	Sjelden/aldri	62	25	87 (166)
	Totalt, prosent og (n)	69 (133)	31 (59)	100 (192)
<b>Tillitsvalgte</b>	Ofte / av og til	14	19	33 (151)
	Sjelden/aldri	35	32	67 (311)
	Totalt, prosent og (n)	49 (228)	51 (243)	100 (462)

Som det går fram av tabell 7.4, er det 7 prosent av virksomhetene som er omfattet av 13-timersgrensen som svarer at de ofte eller av og til går ut over denne. Det er med andre ord blant de som har dispensasjon fra Arbeidstilsynet, 7 prosent som ofte eller av og til bryter denne grensen. Dersom dispensasjonene som gis, har en lavere maksimumsgrense enn 13 timer, kan andel brudd være høyere. Vi ser også at 6 prosent av de med sentral avtale går ut over grensen ofte eller av og til. Men det er ikke mulig å si hvor mange av disse som faktisk bryter loven, siden noen av dem kan ha en sentral avtale med fagforening med innstillingsrett om å gå ut over 13-timersregelen.

### Ukentlig alminnelig arbeidstid

Den ukentlige alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes dersom virksomheten har individuell avtale, avtale med fagforening eller har dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Grensen for det maksimale antall alminnelige arbeidstimer per uke ved individuell avtale eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet er 48 timer i løpet av en 7-dagersperiode, dersom man har en avtale med lokal fagforening, er den maksimale grensen 54 timer. Andel virksomheter som kun har individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning, er imidlertid så liten at det ikke er mulig å presentere statistisk robuste tall for disse. I figur 7.6 presenteres derfor kun de som har avtale med fagforening (grense: 54 timer), og de som kun har dispensasjon fra Arbeidstilsynet (grense: 48 timer).

Figur 7.6 Hvor ofte det hender at ansatte jobber mer enn 54 og 48 timer i løpet av en uke, andel virksomheter med avtale med fagforening eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet til gjennomsnittsberegning. Prosent.



Virksomheter med avtale (om unntak) med fagforening (grense: 54 timer) utgjør samlet 22 prosent av alle virksomheter. Tabell 7.6 viser at det er 4 prosent av virksomhetene som oppgir at denne grensen ofte overskrides, 5 prosent oppgir at grensen brytes av og til. Virksomheter som representerer 9 prosent av sysselsettingen i denne gruppen, oppgir dermed at grensen brytes ofte eller av og til. Det er ingen vesentlige skiller for de ulike bakgrunnsvariablene når vi ser på virksomhetene, bortsett fra et lite utslag på region: Virksomhetene som er lokalisert på Sør- og Vestlandet, svarer i noe større grad enn virksomheter i andre deler av landet at det ofte skjer at man går ut over 54-timersgrensen. Blant virksomhetene som kun har dispensasjon fra Arbeidstilsynet (totalt 10 prosent av alle virksomhetene), ser vi at det er en større andel som svarer ofte, enn vi så for de med avtale, 14 prosent, 11 prosent svarer av og til.

I tillitsvalgtundersøkelsen finner vi at blant de med avtale (54-timersgrensen) svarer 8 prosent at denne overskrides ofte, 15 prosent svarer av og til. Det er også en forskjell etter fagforbund, tillitsvalgte i LO svarer i noe større grad at grensen overskrides ofte, enn de som er tillitsvalgte i NSF. Det er såpass få blant de tillitsvalgte som kun har dispensasjon fra Arbeidstilsynet, at disse kan vi ikke si noe sikkert om.

For disse spørsmålene ble også de som svarte ofte eller av og til, spurt om andelen ansatte som overskrider grensene. Siden denne andelen er svært liten for virksomhetene og for de med dispensasjon fra Arbeidstilsynet, er det for stor statistisk usikkerhet knyttet til disse tallene. Vi har derfor kun sett på de tillitsvalgte med 54-timersgrense per uke.

Vi ser at det er 7 prosent som svarer at mer enn én av fire ansatte går ut over 54-timersgrensen, mens 16 prosent svarer at det gjelder halvparten eller flere.

For de som har en avtale med fagforening, kan vi se på andelen som går ut over 54-timersgrensen. Vi skiller igjen mellom de som kun har lokal avtale, og de som også, eller i tillegg, har sentral avtale. De med kun lokal avtale vil da være sikre brudd, mens de med sentral avtale kan ha gjort unntak ut over disse grensene. Dette er vist i tabell 7.5.

Tabell 7.5 Andel virksomheter og tillitsvalgte som går ut over 54-timersgrensen, etter om de kun har lokal avtale eller sentral avtale. Prosent.

	Mer enn 54 timer i løpet av en uke	Kun lokal avtale	Sentral avtale / både lokal og sentral avtale	Totalt, prosent og (n)
<b>Virksomheter</b>	Ofte / av og til	4	6	10 (39)
	Sjelden/aldri	55	35	90 (350)
	Totalt, prosent og (n)	59 (229)	41 (160)	100 (389)
<b>Tillitsvalgte</b>	Ofte / av og til	8	18	26 (321)
	Sjelden/aldri	37	36	74 (898)
	Totalt, prosent og (n)	46 (559)	54 (660)	100 (1219)

Av tabell 7.5 ser vi at det er 4 prosent av virksomhetene med avtale med fagforening om gjennomsnittsberegning som kun har en lokal avtale, og som svarer ofte eller av og til. Det er 6 prosent som har en sentral avtale. Hvor mange av disse som kan regnes som brudd, kan vi ikke si med sikkerhet, gitt at vi ikke vet andelen som har sentral avtale om fravik fra maks grensen. For de tillitsvalgte er de tilsvarende tallene 8 prosent og 18 prosent.

## 7.3 Oppsummering

I dette kapitlet har vi kartlagt mulige brudd på den alminnelige arbeidstiden i virksomheter med og uten gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Når vi ser på de som ikke har gjennomsnittsberegning, er det til sammen 49 prosent som er registrert med ett eller flere mulige brudd på den daglige eller ukentlige alminnelige arbeidstiden. For de virksomhetene som har gjennomsnittsberegning, er andelen med mulige brudd 26 prosent. Vi har i dette kapitlet også kartlagt i større detalj mulige brudd for de konkrete grensene som gjelder for daglig og ukentlig arbeidstid.

### Mulige brudd for virksomheter uten gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden

*Daglig alminnelig arbeidstid:* Grensen for den daglige alminnelige arbeidstiden er 9 timer i løpet av 24 timer. Andel virksomheter som oppgir at det skjer ofte at man går ut over 9-timersgrensen, representerer 9 prosent av de sysselsatte. Ser vi andelen som oppgir ofte

eller av og til under ett, representerer disse virksomhetene totalt sett 26 prosent av de sysselsatte. De som svarte at det skjedde ofte eller av og til at arbeidstakerne gikk ut over 9-timersgrensen, ble også spurt om hvor stor andel av arbeidstakerne dette gjaldt. 14 prosent oppga at det gjaldt mer enn 75 prosent av de ansatte.

*Ukentlig alminnelig arbeidstid:* For virksomhetene som har en arbeidstidsordning med ordinært dagtidsarbeid uten tariffavtale (grense 40 timer) oppgir virksomheter som representerer 14 prosent av sysselsettingen i denne gruppen, at det ofte hender at arbeidstakerne jobber ut over den tillatte grensen på 40 timer i løpet av en uke, 26 prosent oppgir at det skjer av og til. Virksomheter med tariffavtale og ordinær dagtid (grense: 37,5 timer) oppgir i større grad enn de uten avtale at det ofte skjer at man går ut over grensen: 25 prosent. Blant de med tariffavtale (grense: 37,5 timer) er det nær halvparten som svarer ofte eller av og til.

Tallet på virksomheter som har ulike arbeidstidsordninger med skift eller turnus uten gjennomsnittsberegning, er svært begrenset. Dette skyldes at mange av de som har redusert arbeidstid, har dette i kombinasjon med avtale om gjennomsnittsberegning. Vi har derfor kun presentert tall for mulige brudd for de som har ulike skift-/turnusordninger i kombinasjon med tariffavtale. For de med en ukentlig grense på 35,5 timer er det 44 prosent som oppgir at det skjer ofte at arbeidstakerne går ut over grensen, for de med grense på 33,6 er det 46 prosent som oppgir dette.

### **Mulige brudd for virksomheter med gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden**

*Daglig alminnelig arbeidstid:* Grensene for den daglige alminnelige arbeidstiden med avtale med fagforening om gjennomsnittsberegning er 10 timer. Alternativt er det mulig å søke Arbeidstilsynet om å utvide denne grensen til maksimalt 13 timer. Blant de virksomhetene som kun har avtale om gjennomsnittsberegning og ingen dispensasjon fra Arbeidstilsynet, finner vi at virksomheter som representerer 12 prosent av sysselsettingen, oppgir at det ofte skjer at arbeidstakerne overskrider 10-timersgrensen. Slår vi sammen de som svarer ofte og av og til, er det nær én av tre. Blant virksomhetene som har dispensasjon fra Arbeidstilsynet til å gå opp til 13 timer i løpet av et døgn, er det 6 prosent av virksomhetene som oppgir at dette skjer ofte, 7 prosent oppgir at det skjer av og til.

Det er mulig å fravike grensene for gjennomsnittsberegning i arbeidsmiljøloven dersom man har en sentral avtale med fagforbund med innstillingsrett. Vi kan imidlertid ikke si noe om andelen som har sentrale avtaler med fagforening med innstillingsrett, har fravik ut over 10- og 13-timersgrensen. Anlegger vi en konservativ fortolkning, kan vi si at de som går ut over grensene og kun har en lokal avtale om gjennomsnittsberegning, bryter grensen for daglig alminnelig arbeidstid. Virksomheter som representerer 13 prosent av sysselsettingen i denne gruppen, oppgir at de ofte eller av og til går ut over 10-timersgrensen. 7 prosent av virksomhetene som er omfattet av 13-timersgrensen, svarer at de ofte eller av og til går ut over denne. Dersom dispensasjonene som er gitt, har en lavere maksimumsgrense enn 13 timer, kan andel brudd være høyere.

*Ukentlig alminnelig arbeidstid:* Den ukentlige alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes dersom virksomheten har individuell avtale, avtale med fagforening eller har dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Grensen for det maksimale antall arbeidstimer per



uke ved individuell avtale eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet er 48 timer, dersom man har en avtale med lokal fagforening, er den maksimale grensen 54 timer. Andel virksomheter som kun har individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning, er imidlertid så få at det ikke er mulig å presentere statistisk robuste tall for disse.

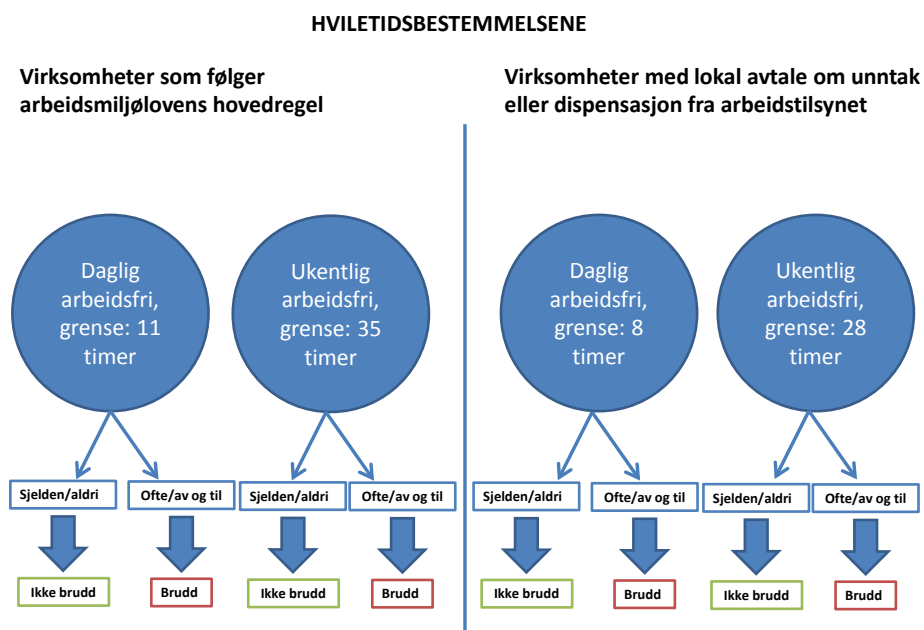
Blant virksomhetene med avtale med fagforening (grense: 54 timer) oppgir virksomheter som representerer 4 prosent av sysselsettingen, at denne grensen ofte overskrides. Blant virksomhetene som kun har dispensasjon fra Arbeidstilsynet, er andelen som svarer at man ofte går ut over grensen (48 timer), en del høyere, 14 prosent.

Blant virksomhetene som kun har lokal avtale med fagforening om gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden, er det 4 prosent som svarer at de ofte eller av og til går ut over denne grensen. Det er 6 prosent som har en sentral avtale og oppgir at de ofte eller av og til går ut over grensen, hvor mange av disse som kan regnes som brudd, kan vi ikke si med sikkerhet.

## Kapittel 8 Daglig og ukentlig arbeidsfri

I dette kapitlet undersøker vi mulige brudd på grensene for daglig og ukentlig arbeidsfri (§ 10-8), også kalt hviletidsbestemmelsene. Grunnlaget for analysene er spørreundersøkelsen til virksomhetsledere. Data fra spørreundersøkelsen til tillitsvalgte vil bli trukket inn der det er relevant. Figur 8.1 illustrerer grensene for hviletidsbestemmelsene, både for virksomheter som følger arbeidsmiljølovens hovedregel, og for virksomheter med lokal avtale om unntak eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Figuren viser også at tilfeller der virksomhetsledere svarer at arbeidstakere ofte eller av og til jobber mer enn det grensene tilsier, defineres som brudd.

Figur 8.1 Oversikt over grenser for minimum hviletid



Enkelte unntak fra hviletidsbestemmelsene har vi ikke fanget opp i spørreundersøkelsen.<sup>43</sup> I undersøkelsen ber vi respondentene om å «ta med eventuell overtid» når de svarer på spørsmålene om hviletid. Dermed vil slike tilfeller defineres som overskridelser i

<sup>43</sup> Vi har ikke fanget opp tilfeller av utkalling under beredskapsvakt. Arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale arbeid i den arbeidsfrie perioden, når dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Unntak fra hviletidsbestemmelsene forutsetter at arbeidstakere sikres tilsvarende kompenserte hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern (§10-12-4). Vi fanger ikke opp disse unntakene i denne undersøkelsen.

våre tall. Vi mener likevel at dette ikke vil utgjøre store forskjeller i våre analyser, da disse unntakene kun omfatter enkelte arbeidstakere. I spørreundersøkelsen ber vi også respondentene om å svare ut fra den gruppen arbeidstakere som utgjør den største andelen ansatte i virksomheten. Dette gir oss grunnlag for å tro at respondentene heller ikke har hatt unntakstilfeller i tankene når de har svart på undersøkelsen.

Kapittelet er lagt opp som følger: Først undersøker vi mulige brudd på hviletidsbestemmelsene for virksomheter som ikke har inngått avtale om unntak eller har dispensasjon fra Arbeidstilsynet, og som dermed følger arbeidsmiljølovens hovedregel. Deretter ser vi på mulige brudd blant virksomheter som har inngått lokal avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene eller har dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Til slutt ser vi nærmere på mulige brudd på hviletidsbestemmelsene samlet for alle virksomheter uavhengig av hvilke regler virksomhetene følger.

## 8.1 Virksomheter som følger lovens hovedregel

Virksomheter som *ikke* har inngått avtale om unntak eller fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet, følger arbeidsmiljølovens hovedregel for arbeidsfri. Vi ser først på mulige brudd på daglig arbeidsfri, deretter på mulige brudd på ukentlig arbeidsfri, og til slutt ser vi nærmere på hvor stor andel av arbeidstakerne bruddene omfatter.

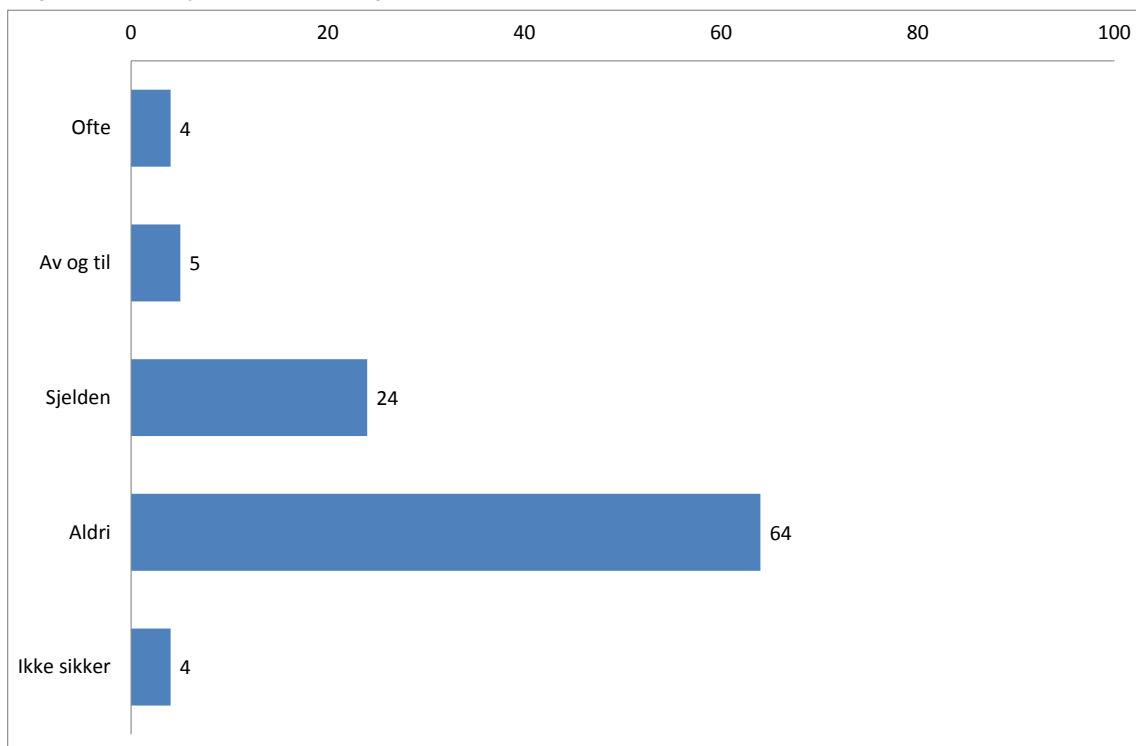
### Daglig arbeidsfri, 11-timersgrensen

Arbeidsmiljølovens hovedregel for daglig arbeidsfri slår fast at arbeidstakere skal minimum ha 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn. Vi spurte virksomhetsledere og tillitsvalgte som følger lovens hovedregel (dvs. 85 prosent av alle virksomhetene), om det *i løpet av det siste året* har hendt at noen arbeidstakere har fått *mindre* enn 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn.<sup>44</sup> Virksomheter som på spørsmålet svarer ofte eller av og til, definerer vi som virksomheter som overskrider bestemmelsene om daglig arbeidsfri. Vi har ikke informasjon om hvor alvorlige overskridelsene på hviletidsbestemmelsene er, det vil si hvor mange færre timer sammenhengende hvilearbeidstakere har fått i de ulike tilfellene av overskridelse. Resultatene fra virksomhetsundersøkelsen er framstilt i figur 8.2.

---

<sup>44</sup> De som tidligere i spørreskjemaet har krysset av for at de har avtale om unntak fra bestemmelsen om daglig eller ukentlig arbeidsfri eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet på hviletidsbestemmelsene, har ikke fått dette spørsmålet.

Figur 8.2 Mulige brudd på bestemmelsene om daglig arbeidsfri (11-timersgrensen) for virksomheter som følger arbeidsmiljølovens hovedregel. (n = 1638). Prosent.



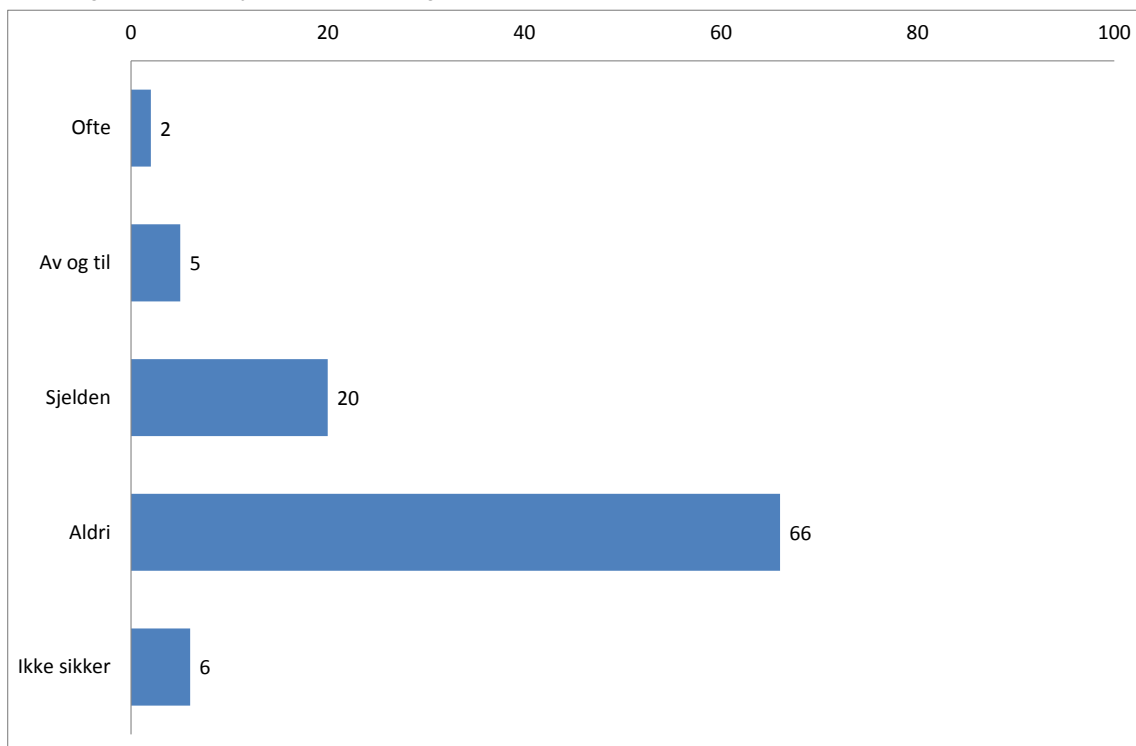
Når vi ser på virksomheter uten avtale om unntak med fagforening, oppgir virksomheter som representerer 4 prosent av de sysselsatte i denne gruppen, at arbeidstakere ofte får mindre hviletid enn 11 timer i løpet av 24 timer. 5 prosent svarer at arbeidstakere av og til får mindre enn 11 timer hviletid i løpet av et døgn. En forholdsvis stor andel av virksomhetsledere, 64 prosent, oppgir at et slikt brudd aldri har funnet sted i løpet av det siste året, mens 24 prosent oppgir at arbeidstakere sjelden får mindre enn 11 timer sammenhengende arbeidsfri. 4 prosent svarer at de ikke er sikre. Ifølge virksomhetsledere er brudd på 11-timersgrensen relativt sjeldne – i overkant av én av ti virksomheter.

Vi finner en viss geografisk effekt blant virksomhetsledere, da Trøndelag ser ut til å ha færre brudd på bestemmelsene om daglig arbeidsfri enn resten av landet (med unntak av Nord-Norge). Vi finner ingen andre forskjeller basert på virksomhetenes størrelse, næring eller om de er bundet av tariffavtale.

### Ukentlig arbeidsfri, 35-timersgrensen

Arbeidsmiljølovens hovedregel slår fast at arbeidstaker skal ha minst 35 timer sammenhengende hvile i løpet av en uke. Vi spurte virksomhetsledere uten avtale om unntak med fagforening om det hender at noen arbeidstakere har fått *mindre* enn 35 timer sammenhengende hvile i løpet av en uke. På denne måten ville vi avdekke mulige brudd på bestemmelsene om ukentlig arbeidsfri. De tilfellene hvor virksomheter har svart ofte eller av og til, har vi kategorisert som brudd på bestemmelsene om ukentlig arbeidsfri. Resultatene er framstilt i figur 8.3.

Figur 8.3 Mulige brudd på bestemmelsene om ukentlig arbeidsfri (35-timersgrensen) for virksomheter som følger arbeidsmiljølovens hovedregel. (n = 1638). Prosent.

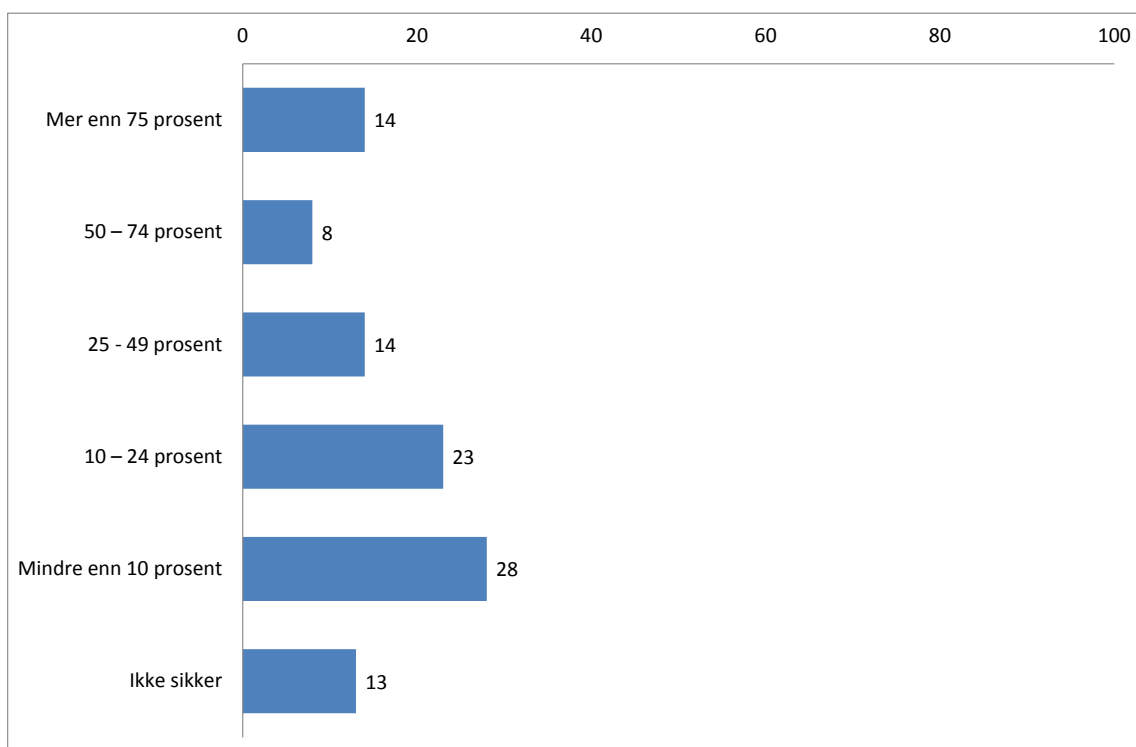


Av virksomhetsledere oppgir 2 prosent at det ofte hender at arbeidstakere har fått mindre enn 35 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av en uke, mens 5 prosent svarer at dette av og til finner sted. Blant virksomheter uten avtale om unntak oppgir altså virksomheter som representerer 7 prosent av de sysselsatte, at arbeidstaker i løpet av det siste året har opplevd brudd på 35-timersgrensen. Videre oppgir 20 prosent av virksomhetslederne at dette sjelden finner sted. En relativt høy andel virksomhetsledere, 66 prosent, oppgir at brudd på grensene for ukentlig arbeidsfri aldri finner sted i virksomheten. 6 prosent svarer at de ikke er sikre. Det er ingen signifikante forskjeller mellom virksomheter med ulikt antall ansatte, ulike sektorer, virksomheter som er omfattet av tariffavtale, og de som ikke er det, ei heller mellom regioner.

#### **Andel arbeidstakere som er omfattet av bruddene**

Virksomhetsledere som svarte at brudd på grensene for daglig eller ukentlig arbeidsfri ofte eller av og til har funnet sted i løpet av det siste året, ble bedt om å svare på hvor stor andel av arbeidstakerne i virksomheten dette gjelder. Resultatene er framstilt i figur 8.4.

Figur 8.4 Andel arbeidstakere som ofte eller av og til får mindre enn 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer eller mindre enn 35 timer i løpet av en uke. (n = 211). Prosent.



Andelen arbeidstakere som får kortere fri enn hviletidsbestemmelsene tilsier, varierer. Av virksomhetslederne oppgir 22 prosent at bruddene gjelder mer enn halvparten av arbeidstakerne. 14 prosent svarer at bruddene omfatter mellom 25 og 49 prosent av arbeidstakerne, og 23 prosent svarer at bruddene omfatter 10–24 prosent av arbeidstakerne. Videre oppgir 28 prosent at bruddene omfatter mindre enn 10 prosent av arbeidstakerne. Det er en relativt høy andel som oppgir at mer enn 50 prosent av de sysselsatte ofte eller av og til opplever brudd på hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Så selv om det er relativt få virksomheter som svarer at det hender at arbeidstakerne jobber mer enn grensene for hviletidsbestemmelsene, så kan det se ut til at når grensen først overskrides, så omfatter det mange arbeidstakere.

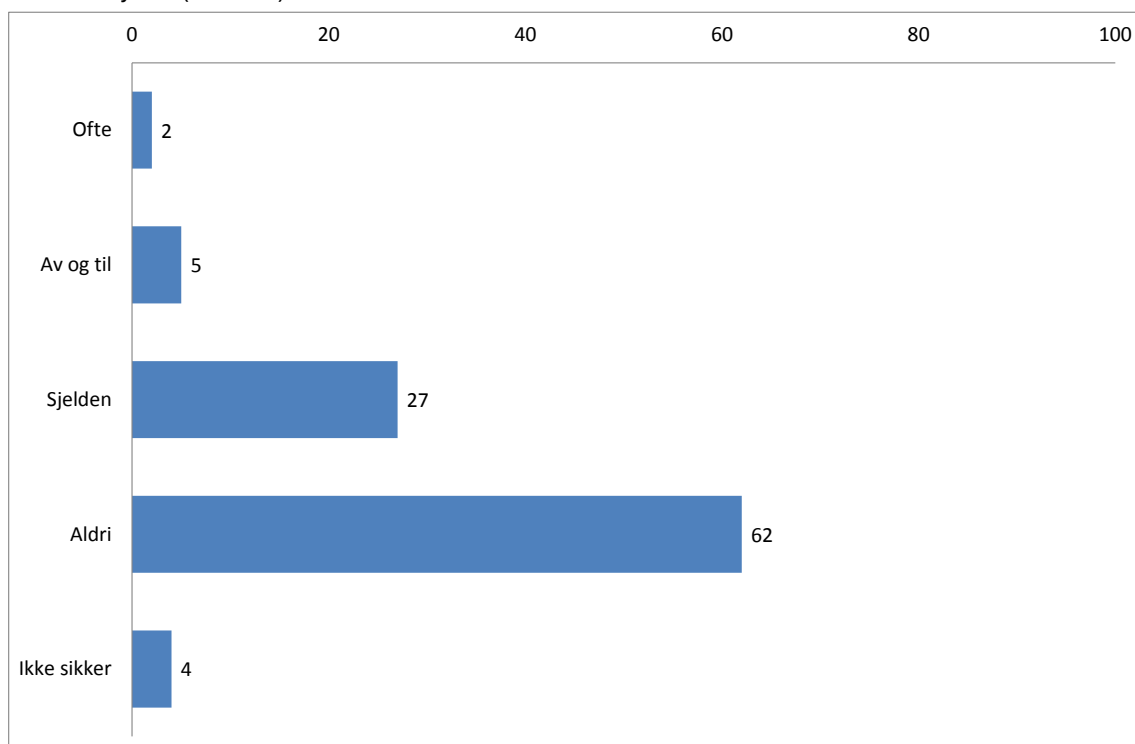
## 8.2 Virksomheter med avtale om unntak

Nå går vi over til å se på virksomheter som har avtale med fagforening om unntak fra hviletidsbestemmelsene, og virksomheter som har fått dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Disse utgjør 15 prosent av alle virksomhetene. Vi ser først på mulige brudd på daglig arbeidsfri, deretter ser vi på mulige brudd på ukentlig arbeidsfri, og til slutt ser vi nærmere på hvor stor andel av arbeidstakerne overskridelsene omfatter.

### Daglig arbeidsfri, 8-timersgrensen

Grensen for daglig arbeidsfri for virksomheter som har avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet, er minst 8 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. For å avdekke overskridelser spurte vi virksomhetsledere og tillitsvalgte om arbeidstakere i virksomheten får mindre enn 8 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn. Resultatene er framstilt i figur 8.5.

Figur 8.5 Mulige brudd på daglig arbeidsfri for virksomheter med avtale om unntak eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet. (n = 299). Prosent.



Når vi ser på virksomheter med avtale om unntak, oppgir virksomheter som representerer 2 prosent av de sysselsatte i denne gruppen, at arbeidstakere får mindre enn 8 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn. 5 prosent svarer at overskridelser på bestemmelsene om daglig arbeidsfri av og til finner sted. Til sammen svarer 7 prosent av virksomheter med avtale om unntak at dette ofte eller av og til finner sted.

En relativt høy andel, 62 prosent, oppgir at overskridelser av denne bestemmelsen aldri har funnet sted i løpet av det siste året, mens 27 prosent svarer sjelden.

En kan tenke seg at brudd på hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kunne potensielt vært redusert dersom virksomhetsledere og tillitsvalgte hadde inngått skriftlige avtaler om unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri. Ved å sammenligne de som ikke har inngått lokal avtale om unntak (figur 8.2), og de som har inngått en slik avtale (figur 8.5), ser vi at det er færre overskridelser i virksomheter hvor en avtale er inngått, men bruk av avtaleadgangen fjerner ikke alle brudd. Andelen virksomhetsledere som svarer av og til, er 5 prosent uavhengig av hvilke bestemmelser virksomheten følger.

Tillitsvalgtundersøkelsen gir et litt annet bilde av overskridelser på daglig arbeidsfri. Dette kan forklares med at de to undersøkelsene har utvalg som ikke direkte kan sammenlignes, som vi har redegjort for i kapittel 3. Likevel ønsker vi her å trekke fram noen av tallene fra tillitsvalgtundersøkelsen. Av de tillitsvalgte (n = 641) oppgir 6 prosent at bestemmelsene om daglig arbeidsfri ofte er blitt overskredet i løpet av det siste året. 17 prosent oppgir at slike overskridelser av og til har funnet sted. 43 prosent svarer at dette sjelden har funnet sted, mens 31 prosent oppgir at dette aldri har funnet sted.

Det er ingen signifikante forskjeller mellom sektor, region eller antall ansatte for hverken virksomhetene eller de tillitsvalgte i vurderingen av daglig arbeidsfri.

### **Daglig arbeidsfri, 8-timersgrensen (foruten sentrale avtaler)**

Fagforeninger med innstillingsrett kan inngå tariffavtaler som fraviker fra hviletidsbestemmelsene, som nevnt i kapittel 2. Virksomhetene har svart på om de er bundet av en slik avtale, men vi vet ikke hva disse avtalene regulerer. Dersom vi forutsetter at avtalene gir virksomhetene lov til å bruke kortere daglig hviletid enn 8 timer, vil disse kunne svare «ja» på at de har arbeidstakere som får kortere fri enn dette, uten å bryte loven.<sup>45</sup>

Tabell 8.1 gir en oversikt over overskridelsene på daglig arbeidsfri rapportert av virksomhetsledere og tillitsvalgte og hvorvidt de har en skriftlig avtale med sentralt fagforbund eller ikke. Ut fra denne tabellen framgår det at blant virksomheter hvor det ikke foreligger en skriftlig avtale med sentralt fagforbund, er det 3 prosent som sier at arbeidstakere har kortere fri enn det loven krever. Av de tillitsvalgte hvor det ikke foreligger en skriftlig avtale med sentralt fagforbund, oppgir 9 prosent at overskridelse av bestemmelsene om daglig arbeidsfri ofte eller av og til har funnet sted i løpet av det siste året. Denne fortolkningen av datamaterialet fører til at vi sitter igjen med noe lavere prosentandel som oppgir overskridelser av 8-timersgrensen, og utgjør det vi vil anslå er minimum av de overskridelsene som virksomhetene rapporterer.

---

<sup>45</sup> I spørreundersøkelsen kartlegger vi hvorvidt fagforeninger har skriftlig avtale med sentralt fagforbund, men vi kartlegger ikke hva slags avtale dette er. Det kan enten være en avtale om gjennomsnittsberegning, avtale om unntak fra bestemmelsen om daglig eller ukentlig arbeidsfri, avtale om unntak fra overtidsbestemmelsene, avtale om å arbeide flere søndager på rad eller andre avtaler. I denne sammenheng definerer vi alle virksomheter som ikke har en skriftlig avtale med et sentralt fagforbund, men som overskrider de grensene loven fastsetter, som å ha brutt bestemmelsen.



Tabell 8.1 Oversikt over overskridelse av 8-timersgrensen dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler. (n = 258, n = 598). Prosent (faktiske tall).

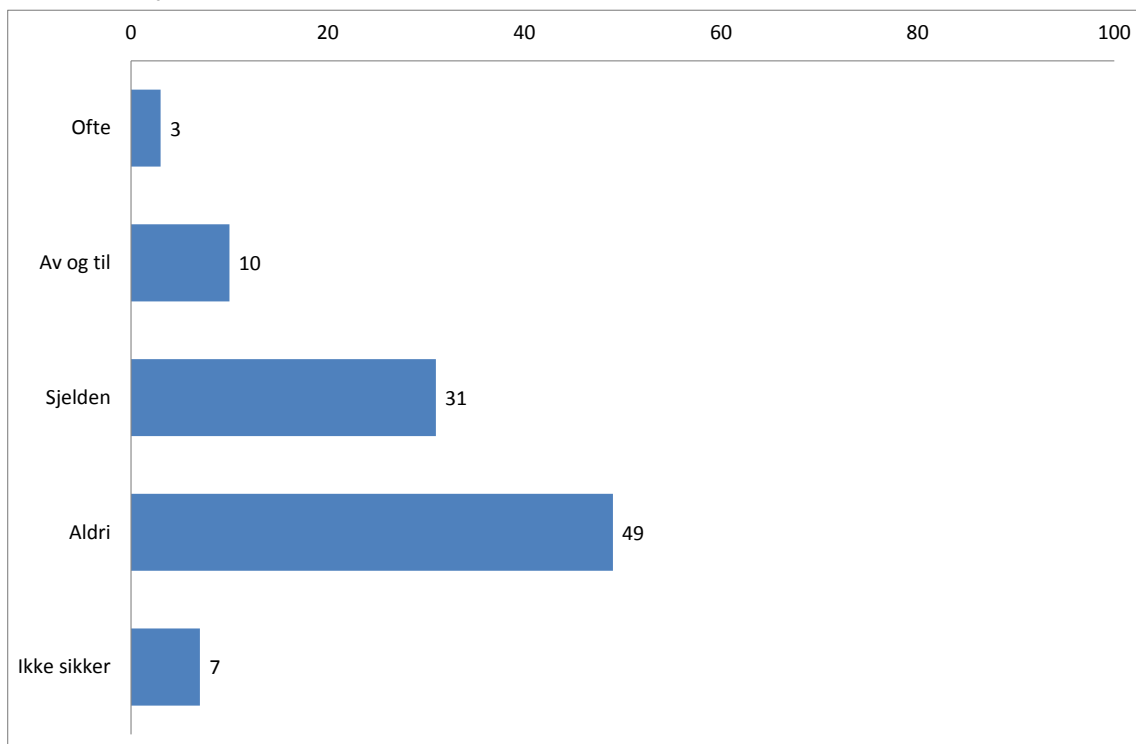
Overskridelse av 8-timersgrensen	Ja (kun skriftlig avtale med lokalforening/tillitsvalgt)	Usikkert (skriftlig avtale med sentralt fagforbund)	Total
Virksomhetsundersøkelsen (n = 258)			
Ofte / av og til	3	4	7 (19)
Sjelden/aldri	52	41	93 (239)
Total	55 (141)	45 (117)	100 (258) <sup>46</sup>
Tillitsvalgtundersøkelsen (n = 598)			
Ofte / av og til	9	15	23 (139)
Sjelden/aldri	34	43	77 (459)
Total	43 (255)	58 (343)	100 (598)

### Ukentlig arbeidsfri, 28-timersgrensen

Grensen for ukentlig arbeidsfri for virksomheter som har avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet, er minst 28 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av en uke. Vi spurte virksomhetsledere og tillitsvalgte om arbeidstakere i virksomheten får mindre enn 28 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av en uke. Virksomheter som på spørsmålet svarer ofte eller av og til, kategoriserer vi som virksomheter som overskrider bestemmelsene om ukentlig arbeidsfri. Resultatene er framstilt i figur 8.6.

<sup>46</sup> N i tabellen varierer fra n i selve spørsmålet fordi vi har tatt ut de som har svart «ikke sikker».

Figur 8.6 Overskridelse av ukentlig arbeidsfri for virksomheter med avtale om unntak eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet.



Blant virksomhetene med avtale om unntak oppgir virksomheter som representerer 3 prosent av de sysselsatte, at det ofte har forekommet overskridelse av bestemmelsen om ukentlig arbeidsfri i løpet av det siste året, mens 10 prosent svarer at dette av og til har funnet sted. 80 prosent oppgir at det sjelden eller aldri har funnet sted (31 prosent sjelden, 49 prosent aldri). 7 prosent av virksomhetslederne svarer ikke sikker.

Det er ingen vesentlige skiller for de ulike bakgrunnsvariablene når vi ser på virksomhetene, bortsett fra et lite utslag på sektor. Virksomheter i privat sektor svarer i noe høyere grad enn virksomheter i offentlig sektor at arbeidstakere ofte får mindre enn 28 timer arbeidsfri i løpet av en uke.

Tillitsvalgtundersøkelsen gir igjen et litt annerledes bilde, uten at vi skal sammenligne de to undersøkelsene direkte. Av 641 tillitsvalgte svarer 9 prosent at arbeidstakere får mindre enn 28 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av en uke, og 19 prosent svarer at dette av og til finner sted. 38 prosent av svarene tilsier at overskridelse av bestemmelsene på ukentlig arbeidsfri sjelden finner sted, mens 24 prosent svarer at dette aldri har funnet sted i løpet av det siste året. 10 prosent er ikke sikre.

Ved å sammenligne overskridelser av ukentlig arbeidsfri for virksomheter som følger hovedregelen i arbeidsmiljøloven (figur 8.3), med virksomheter som har avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene eller som har dispensasjon fra Arbeidstilsynet (figur 8.6), ser vi at andelen overskridelser av ukentlig arbeidsfri er noe høyere hos den sistnevnte gruppen virksomheter. Dette kan være et utslag av at det i den første gruppen vil være mange bedrifter som har arbeidstidsordninger som sjelden kommer opp mot grensen

for minimum arbeidstid, mens de i den siste kategorien har ordninger der mindre hendelser kan gjøre at de bryter grensen.

### Ukentlig arbeidsfri, 28-timersgrensen (foruten sentrale avtaler)

I tabell 8.2 ser vi en oversikt over overskridelsene på ukentlig arbeidsfri rapportert av virksomhetsledere og tillitsvalgte, inndelt etter om virksomhetene har en skriftlig avtale med sentralt fagforbund eller ikke. I likhet med over gjør vi denne inndelingen for å utelukke virksomheter som *kan* ha unntak fra grensen gjennom den sentrale avtalen. Tabellen viser at det blant virksomheter hvor det ikke foreligger en skriftlig avtale med sentralt fagforbund, er det er 7 prosent som ofte eller av og til overskrider bestemmelsen om ukentlig arbeidsfri. Av de tillitsvalgte hvor det ikke foreligger en skriftlig avtale med sentralt fagforbund, oppgir 10 prosent at overskridelse av bestemmelsene om ukentlig arbeidsfri ofte eller av og til finner sted.

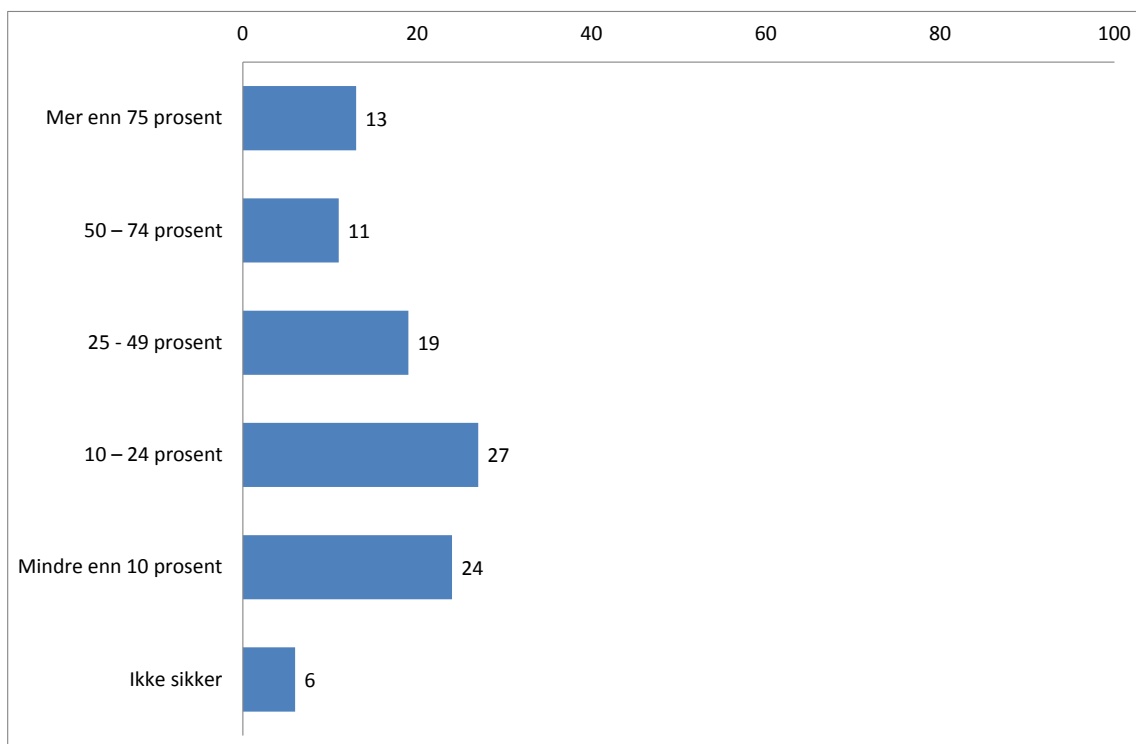
Tabell 8.2. Oversikt over overskridelse av 28-timersgrensen dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler. (n = 248, n = 563).

Overskridelse av 28-timersgrensen	Ja (kun skriftlig avtale med lokalforening/tillitsvalgt)	Usikkert (skriftlig avtale med sentralt fagforbund)	Total
Virksomhetsundersøkelsen (n = 248)			
Ofte / av og til	7	7	14 (35)
Sjelden/aldri	47	39	86 (213)
Total	54 (135)	46 (113)	100 (248)
Tillitsvalgtundersøkelsen (n = 563)			
Ofte / av og til	10	22	32 (180)
Sjelden/aldri	31	37	68 (383)
Total	41 (235)	59 (328)	100 (563)

### Andel arbeidstakere som er omfattet av overskridelsene

Virksomhetsledere og tillitsvalgte som svarer at brudd på grensene for daglig eller ukentlig arbeidsfri ofte eller av og til finner sted, ble bedt om å svare på hvor stor andel av arbeidstakerne i virksomheten dette gjelder. Resultatene er framstilt i figur 8.7.

Figur 8.7 Tillitsvalgtundersøkelsen: Andel arbeidstakere som ofte eller av og til får mindre enn 8 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer eller mindre enn 35 timer i løpet av en uke. (n = 231). Prosent.



Virksomhetsledere og tillitsvalgte er samstemte i hvor stor andel av arbeidstakere som er omfattet av slike overskridelser. Antall virksomhetsledere som har svart på dette spørsmålet i undersøkelsen, er under 100, og feilmarginene er store. Derfor har vi valgt å kun framstille resultatene fra tillitsvalgtundersøkelsen i figuren. Av tillitsvalgte oppgir 24 prosent at mer enn 50 prosent av arbeidstakere ofte eller av og til opplever overskridelse av daglig og ukentlig arbeidsfri. Igjen ser det ut til at i virksomheter hvor overskridelser av hviletidsbestemmelsene har funnet sted i løpet av det siste året, har dette omfattet relativt mange av arbeidstakerne i virksomheten.

### Overskridelse av hviletidsbestemmelsene i sin helhet

Ved å sammenstille overskridelse av hviletidsbestemmelsene, det vil si både grensene per døgn og per uke, både i lov og i avtale, får vi et bilde av overskridelse av hviletidsbestemmelsene i sin helhet. Siden vi nå har en større andel respondenter, er det også lettere å se variasjoner mellom regioner, antall ansatte, tariffavtale eller ikke og sektor.

Virksomheter som representerer 13 prosent av sysselsettingen, oppgir at arbeidstakerne har fått kortere fri enn hviletidsbestemmelsene tilsier når vi ser på de ulike grensene i sin helhet. Dette omfatter mellom 211 000 og 267 000 av de sysselsatte. De som oppgir overskridelse av både daglige og ukentlige grenser, telles kun én gang. Her ser vi at Trøndelag skiller seg ut med lavest andel overskridelser. Virksomhetsledere i Trøndelag oppgir at det er 7 prosent overskridelse av hviletidsbestemmelsene, mens virksom-

hetsledere fra andre regioner oppgir at det er mellom 12 prosent og 17 prosent overskridelse av hviletidsbestemmelsene. Det er ingen signifikante forskjeller når vi ser på de andre bakgrunnsvariablene.

Tillitsvalgte gir et litt annet bilde av situasjonen og oppgir at det er 34 prosent overskridelse av hviletidsbestemmelsene i sin helhet. Det er noen prosentpoeng flere tillitsvalgte i offentlig enn i privat sektor som oppgir overskridelse av hviletidsbestemmelsene. NJ og NSF skiller seg ut med flere overskridelser enn de andre forbundene.

## 8.3 Oppsummering

I dette kapitlet har vi kartlagt mulige brudd på daglig og ukentlig arbeidsfri. Dersom vi ser på mulige brudd på hviletidsbestemmelsene i sin helhet, finner vi at virksomheter som representerer 13 prosent av de sysselsatte, oppgir at det ofte eller av og til hender at arbeidstakerne jobber ut over grensene. Tillitsvalgte gir et litt annet bilde av situasjonen og oppgir at det er 34 prosent overskridelse av hviletidsbestemmelsene i sin helhet. NJ og NSF skiller seg ut med flere overskridelse enn de andre forbundene. Vi har også sett nærmere på de ulike grensene for hviletid enkeltvis.

### **Virksomheter som følger hovedregelen i arbeidsmiljøloven**

- 85 prosent av virksomhetene følger hovedregelen i arbeidsmiljøloven.
- *Daglig arbeidsfri*: Arbeidsmiljølovens hovedregel for daglig arbeidsfri slår fast at arbeidstakere skal minimum ha 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn. Av virksomheter som følger hovedregelen i arbeidsmiljøloven, oppgir 9 prosent av virksomhetene at det, i løpet av det siste året, ofte eller av og til har hendt at arbeidstakere har fått mindre enn 11 timer hviletid i løpet av et døgn.
- *Ukentlig arbeidsfri*: Arbeidsmiljølovens hovedregel slår også fast at arbeidstaker skal ha minst 35 timer sammenhengende hvile i løpet av en uke. Av virksomheter som følger hovedregelen i arbeidsmiljøloven, oppgir 7 prosent av virksomhetene at det, i løpet av det siste året, ofte eller av og til har hendt at arbeidstakere har fått mindre enn 35 timer hvile i løpet av en uke.
- Andelen arbeidstakere som får kortere fri enn hviletidsbestemmelsene tilsier, varierer. Men i virksomhetene hvor overskridelse av denne bestemmelsen finner sted, oppgir 22 prosent at dette omfatter mer enn 50 prosent av arbeidstakerne.

### **Virksomheter med avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet**

- 15 prosent av virksomhetene har avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet.
- *Daglig arbeidsfri*: Arbeidsmiljøloven slår fast at virksomheter med unntak fra hviletidsbestemmelsene eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet skal ha minst 8 timer

sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn. Av virksomhetene med avtale om unntak oppgir virksomheter som representerer 7 prosent av de sysselsatte, at det, i løpet av det siste året, ofte eller av og til har hendt at arbeidstakere har fått mindre enn 8 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av et døgn.

- Dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler, ser vi at 3 prosent oppgir at overskridelser av bestemmelsen om daglig arbeidsfri ofte eller av og til har forekommet i løpet av det siste året.
- *Ukentlig arbeidsfri:* Arbeidsmiljøloven slår også fast at virksomheter med unntak fra hviletidsbestemmelsene eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet skal ha minst 28 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av en uke. Av virksomhetene med avtale om unntak oppgir virksomheter som representerer 13 prosent av de sysselsatte, at det, i løpet av det siste året, ofte eller av og til har hendt at arbeidstakere har fått mindre enn 28 timer hvile i løpet av en uke.
- Dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler, ser vi at 7 prosent oppgir at overskridelser av bestemmelsen om daglig arbeidsfri ofte eller av og til har forekommet i løpet av det siste året.

## Kapittel 9 Søndags- og nattarbeid

I dette kapitlet ser vi nærmere på mulige brudd på bestemmelsene om søndagsarbeid (§ 10-10) og nattarbeid (§ 10-11). Hovedregelen for søndags- og nattarbeid er at arbeidstakere ikke skal jobbe søndager eller netter med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Hva som anses nødvendig, må vurderes konkret. Normalt vil det være slik at de som jobber på skift- eller turnusordninger som innbefatter søn- eller helligdager, vil være omfattet av unntaket fra forbudet mot søndags- og nattarbeid. Dette har vi også lagt til grunn i vår undersøkelse. I tillegg vil en lang rekke andre typer arbeidsoppgaver kunne gjøres på søndager. Arbeidsmiljøloven (av 1977) hadde fram til 2006 en detaljert oppregning av når søndags- og nattarbeid var tillatt, og disse grunnene vil for en stor del også gjelde i dag. I tillegg er det slik at arbeidstakere som jobber på søndager, som hovedregel skal ha fri annenhver søn- og helgedag, se § 10-8 (4). For både søndagsarbeid og nattarbeid kan arbeidsgiver og tillitsvalgte inngå skriftlig (individuell) avtale om slikt arbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette, se § 10-10 (4) og 10-11 (4). Vi har tatt ut de som har individuell avtale der vi har kartlagt brudd.

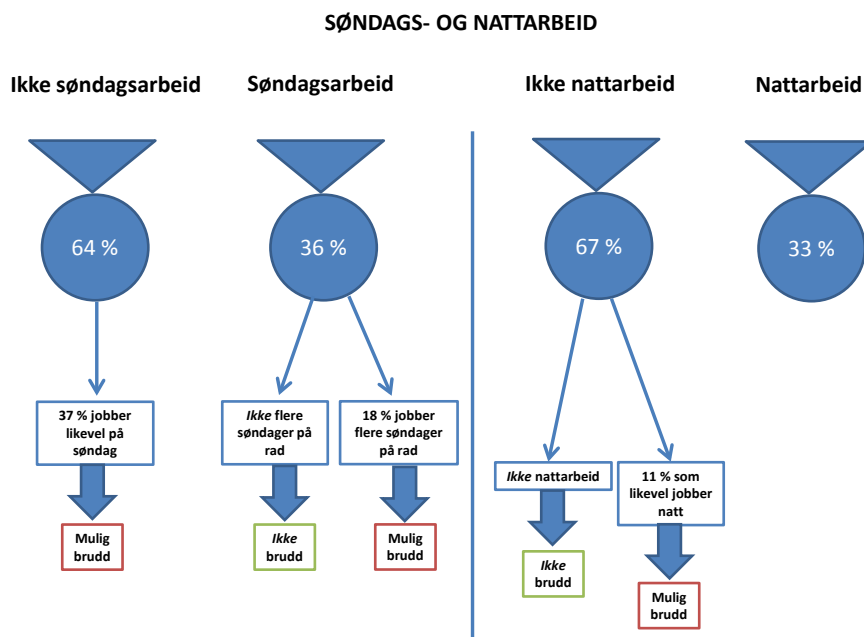
I undersøkelsen kartlegger vi mulige brudd på forbudet mot søndags- og nattarbeid, og mulige brudd på forbudet mot å arbeide flere søndager på rad. Grunnlaget for analysen er virksomhetsundersøkelsen.

Gangen i kapitlet er som følger: Vi starter med å kartlegge omfanget av søndags- og nattarbeid. Deretter ser vi nærmere på mulige brudd på bestemmelsene om søndags- og nattarbeid.

### 9.1 Omfanget av søndags- og nattarbeid

Figur 9.1 illustrerer omfanget av virksomheter som oppgir at arbeidstakerne jobber på søndag og natt, og hvilke grenser for søndags- og nattarbeid vi har valgt å kartlegge i denne undersøkelsen.

Figur 9.1 Oversikt over omfanget av og grensene for søndags- og nattarbeid



Som vist i figur 9.1 kartlegger vi mulige brudd på tre grenser for søndags- og nattarbeid. Først kartlegger vi hvor mange virksomheter som har arbeidstidsordninger som tilsier at arbeidstakere *ikke* jobber på søndager. I tillegg har vi forsøkt å ta ut virksomheter som utfører arbeid som kommer inn under unntaket for søndagsarbeid, det vil si at de utfører arbeidsoppgaver som anses nødvendig. Vi har her tatt utgangspunkt i oppregningen i arbeidsmiljøloven av 1977 og forsøkt å ta ut virksomheter som kommer inn under unntakene.<sup>47</sup> Noen nøyaktig avgrensning gir ikke dette, men det kan gi en pekepinn om omfanget. Vi har også bedt virksomhetene om å se bort fra overtid når de svarer på spørsmål om søndagsarbeid. Blant de virksomhetene vi da sitter igjen med (64 prosent), ser vi på hvor mange av disse som oppgir at arbeidstakere likevel jobber på søndager, og finner at dette er 37 prosent. Blant de virksomheter som vi gjennom denne silingen har definert som å ha lov til å jobbe søndager, har vi kartlagt hvor mange virksomheter som oppgir at det hender at arbeidstakere jobber flere søndager på rad. Dette utgjør 18 prosent av virksomhetene med søndagsarbeid. Da har vi også tatt ut de som har individuell avtale om å jobbe flere søndager på rad. For nattarbeid har vi gjort samme siling som for søndagsarbeid. Vi har tatt ut de med arbeidstidsordninger som omfatter natt, og virksomheter som driver arbeid som er nødvendig å utføre om natten, og ser på de som står igjen. Blant de som står igjen, ser vi om de oppgir at det hender at arbeidstakerne jobber natt likevel. 11 prosent av virksomhetene hvor arbeidstakerne *ikke* skal jobbe natt, oppgir at det likevel hender at arbeidstakerne jobber natt. Figuren leses fra venstre til høyre.

<sup>47</sup> Følgende næringer er derfor tatt ut av kategorien «ikke søndagsarbeid»: varehandel, vaktjenester, jordbruk, transport, hotell- og restaurant, politi, brannvesen, toll, kriminalomsorg, teater, produksjon av bakevarer, vaktjeneste, se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 175 og 178, jf. arbeidsmiljøloven 1977 §§ 43 og 44.



Vi har også sett på søndags- og nattarbeid fordelt på ulike arbeidstidsordninger (tabell 9.1). De helkontinuerlige ordningene har naturlig nok alle både søndags- og nattarbeid.

Tabell 9.1 Omfanget av søndags- og nattarbeid fordelt på ulike arbeidstidsordninger. (n = 1937). Prosent.

Arbeidstidsordning	Søndag	Natt
Helkontinuerlig skift/turnus	100	100
Døgkontinuerlig uten søn- og helligdager	17	100
To-skift/turnus som regelmessig har søn- og helligdager	100	29
Annen skift-/turnusordning	9	11
Ikke skift/turnus	3	3

Som det framgår av tabell 9.1, er det en del, 17 prosent, av de som har oppgitt døgkontinuerlig uten søndag, som svarer at de likevel har ordninger som gjør at arbeidstakerne arbeider minst hver tredje søndag. Tabellen viser også at det er innslag av søndagsarbeid hos de med annen type skift/turnus og blant de som ikke har skift/turnus, men det er ikke mange som oppgir søndagsarbeid blant disse gruppene. Vi finner også at nattarbeid er relativt vanlig i to-skiftordninger, om lag 30 prosent av virksomhetene oppgir dette. Også for natt finner vi et visst innslag av dette for de med annen type skift/turnus og blant de som ikke har skift/turnus.

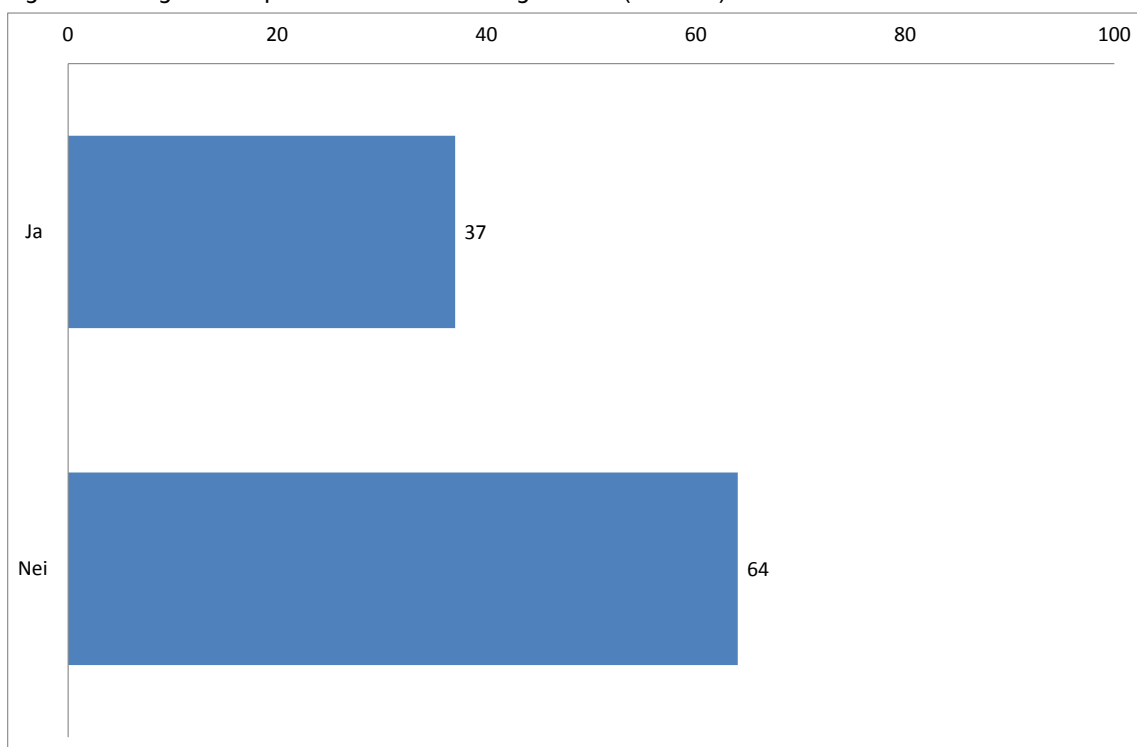
## 9.2 Mulige brudd ved søndags- og nattarbeid

I det følgende gjør vi først rede for mulige brudd på forbudet mot søndagsarbeid. Deretter tar vi for oss mulige brudd på forbudet mot å arbeide flere søndager på rad. Til slutt ser vi nærmere på mulige brudd på bestemmelsene om nattarbeid.

### Forbudet mot søndagsarbeid

Blant de 64 prosent virksomhetene som har arbeidstidsordninger som tilsier at arbeidstakere *ikke* jobber på søndager, har vi kartlagt hvor mange virksomheter som likevel oppgir at arbeidstakerne jobber på søndager. Resultatene er vist i figur 9.2.

Figur 9.2 Mulige brudd på forbudet mot søndagsarbeid. (n = 998). Prosent.

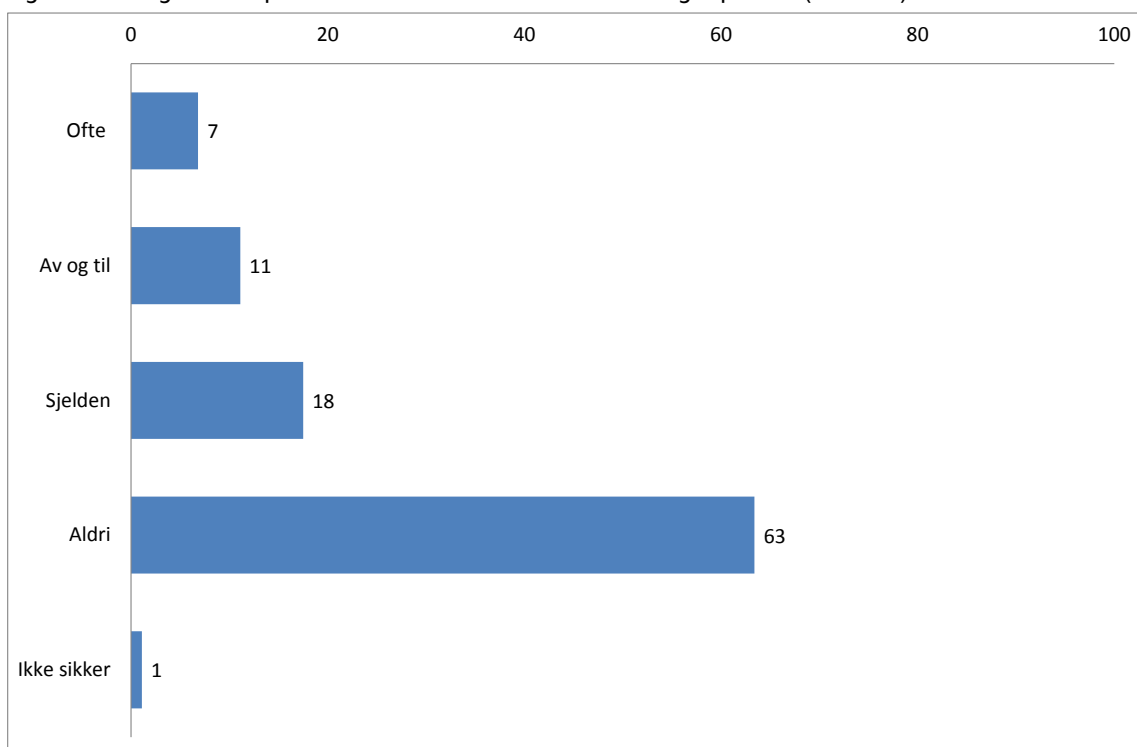


Figur 9.2 viser at 37 prosent av virksomhetene som ikke har arbeidstidsordninger med søndagsarbeid, likevel, i løpet av det siste året, har hatt arbeidstakere som jobber på søndag. Her har vi tatt ut de som har svart at de ikke er sikre. Vi har ikke regnet med de som har individuell avtale. Dette er et mulig brudd på forbudet mot søndagsarbeid, men andelen som i realiteten bryter forbudet, vil mest sannsynlig være noe lavere. Dette henger sammen med at vi ikke har hatt mulighet for å skille ut alle virksomheter som har arbeidstakere som kan jobbe søndag. Det kan for eksempel dreie seg om personell som må jobbe søndager for å utføre vedlikehold, for at ikke maskiner skal ta skade, og så videre. Det er noen flere virksomheter uten tariffavtale som oppgir at forbudet mot søndagsarbeid ofte brytes, enn virksomheter med tariffavtale. Vi finner også at det er noe vanligere at forbudet blir brutt i statlig sektor og i fristilte offentlige sektorer, enn i privat sektor og kommunal og fylkeskommunal sektor.

#### **Forbudet mot å arbeide flere søndager på rad**

Arbeidsmiljøloven § 10-8 (4) slår fast at arbeidstakere som jobber på søndager, skal ha fri annenhver søn- og helgedag. For å kartlegge mulige brudd på forbudet mot å arbeide flere søndager på rad spurte vi virksomhetsledere om virksomhetens arbeidstidsordning innebærer at noen arbeidstakere jobber flere søndager på rad. Vi har her tatt ut de som har en individuell avtale om å arbeide flere søndager på rad, jamfør § 10-8 (4). Resultatene er framstilt i figur 9.3.

Figur 9.3 Mulige brudd på forbudet mot å arbeide flere søndager på rad. (n = 601). Prosent.



Figur 9.3 viser at av virksomheter hvor arbeidstakerne jobber søndag, oppgir virksomheter som representerer 7 prosent av de sysselsatte, at arbeidstakerne ofte jobber flere søndager på rad, mens virksomheter som representerer 11 prosent av de sysselsatte, oppgir at arbeidstakerne av og til jobber flere søndager på rad. Videre oppgir 18 prosent at arbeidstakerne sjelden jobber flere søndager på rad, mens 63 prosent oppgir at de aldri jobber flere søndager på rad. Vi finner ingen signifikante forskjeller når vi analyserer på bakgrunnsvariablene.

#### **Forbudet mot å arbeide flere søndager på rad (foruten sentrale avtaler)**

Virksomheter som er omfattet av sentrale avtaler om fravik fra arbeidsmiljøloven, kan i prinsippet ha avtaler som tillater at det arbeides flere søndager på rad, selv om dette neppe er utbredt. I tabell 9.2 har vi derfor skilt mellom virksomheter med og uten sentrale avtaler. Da ser vi at 14 prosent av virksomhetene som har svart at det ofte eller av og til hender at arbeidstakerne jobber på søndag, har oppgitt at de kun har lokale avtaler, eller at de ikke har tariffavtale. 4 prosent har oppgitt at de har sentrale avtaler, og kan ha en avtale som tillater at det arbeides flere søndager på rad. Også her har vi tatt ut virksomheter som oppgir at de har individuell avtale med arbeidstakerne om å arbeide flere søndager på rad.

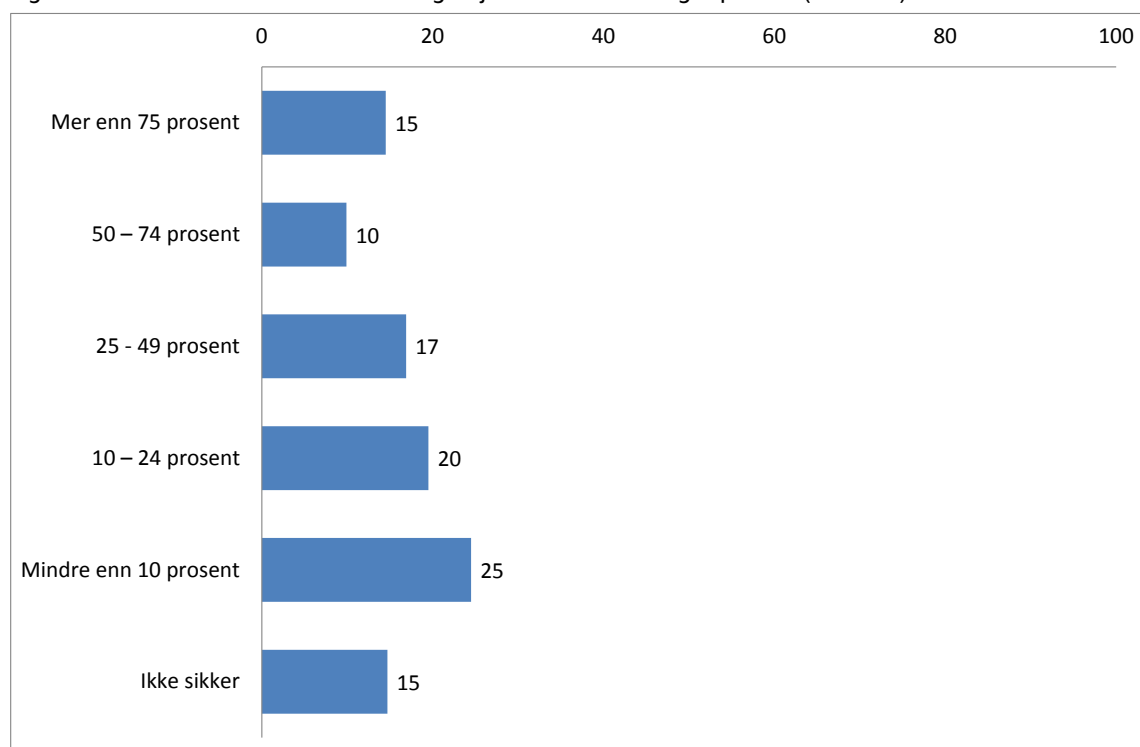
Tabell 9.2 Oversikt over mulige brudd på forbudet mot å arbeide flere søndager på rad dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler. (n = 593). Prosent (faktisk antall).

Virksomhetsundersøkelsen			
Mulig brudd på forbudet mot å arbeide flere søndager på rad?	Ja (ikke tariffavtale eller kun lokal avtale)	Usikkert (skriftlig avtale med sentralt forbund)	Total
Ofte / av og til	14	4	18 (107)
Sjelden/aldri	65	17	82 (486)
<b>Total</b>	<b>79 (469)</b>	<b>21 (124)</b>	<b>100 (593)<sup>48</sup></b>

### Andel arbeidstakere som av og til jobber flere søndager på rad

Virksomhetsledere som svarte at det ofte eller av og til hender at arbeidstakere jobber flere søndager på rad, ble bedt om å svare på hvor stor andel av arbeidstakerne dette gjelder. Resultatene er framstilt i figur 9.4.

Figur 9.4 Andel arbeidstakere som av og til jobber flere søndager på rad. (n = 147). Prosent.



Figuren viser at omfanget varierer. Blant virksomhetene som oppgir at arbeidstakerne av og til jobber flere søndager på rad, svarer 25 prosent at dette omfatter mer enn 50 prosent av arbeidstakerne. 17 prosent svarer at et mulig brudd på forbudet mot å arbeide flere søndager på rad omfatter mellom 25 og 49 prosent av arbeidstakerne. 20 prosent oppgir at det omfatter mellom 10 og 24 prosent av de ansatte, mens 25 prosent oppgir

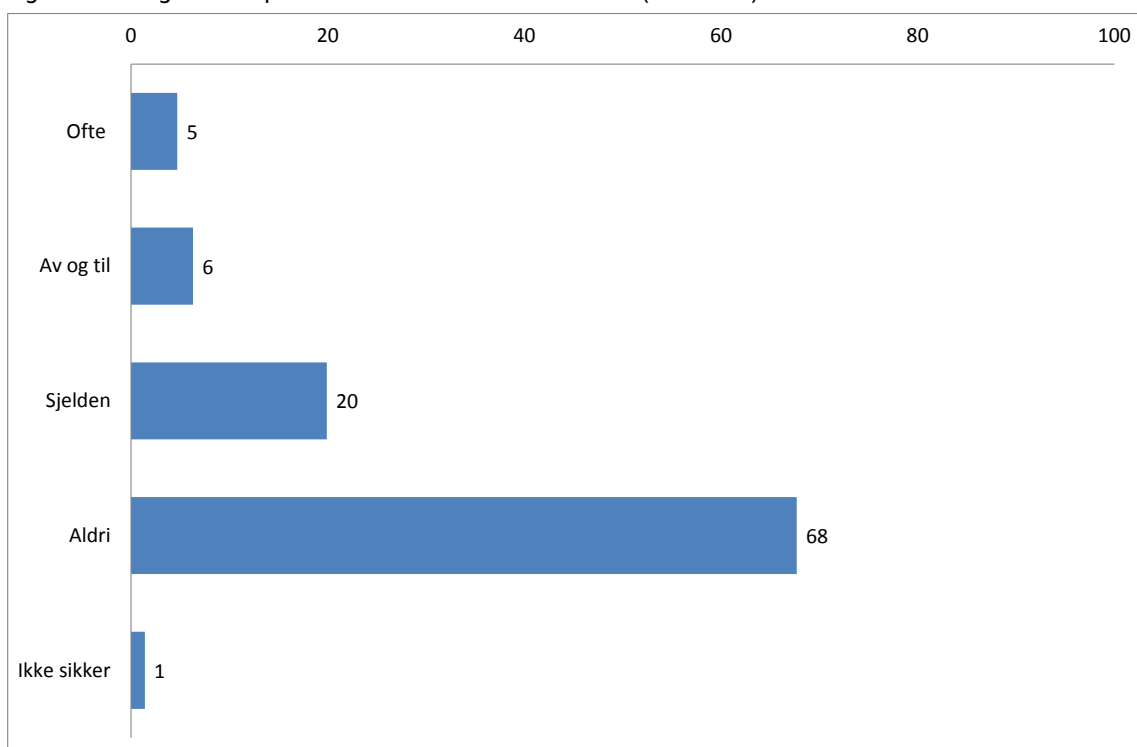
<sup>48</sup> N er noe lavere i tabellen enn i figur 9.3 fordi vi har tatt ut de som har svart ikke sikker på spørsmålet om arbeid flere søndager på rad.

at et slikt mulig brudd omfatter mindre enn 10 prosent av arbeidstakerne. 15 prosent svarer at de ikke er sikre.

### Mulige brudd på bestemmelsene om nattarbeid

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstakere ikke skal jobbe natt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Som nevnt over har vi forsøkt å fjerne de som har anledning til å arbeide natt, fra utvalget. I figur 9.5 er virksomhetene som i hovedsak ikke har anledning til å drive med nattarbeid, spurt om det likevel har vært utført nattarbeid. Respondentene ble bedt om å se bort fra overtid. Resultatene framstilles i figur 9.5.

Figur 9.5 Mulige brudd på bestemmelsene om nattarbeid. (n = 1167).



Resultatene viser at av virksomheter som ikke arbeider natt, oppgir virksomheter som representerer 11 prosent av de sysselsatte, at det hender at arbeidstakere av og til jobber natt. 20 prosent oppgir at arbeidstakere sjelden jobber natt, mens 68 prosent oppgir at arbeidstakerne aldri jobber natt. Vi finner at virksomheter i kommunal eller fylkeskommunal sektor i noe lavere grad svarer ofte eller av og til på spørsmålet om det hender at arbeidstakere jobber natt.

### Forbudet mot nattarbeid (foruten lokale og sentrale avtaler)

Ifølge § 10-11 (1) kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomheter bundet av tariffavtale skriftlig fastsette at natten skal være et annet tidspunkt, men fortsatt 8 timer og omfatte perioden mellom 00 og 06. Dette betyr at virksomheter som har en lokal avtale, ikke nødvendigvis bryter forbudet mot nattarbeid. I tillegg kan virksomhe-

ten ha en sentral avtale med unntak fra bestemmelsene om nattarbeid. Tabell 9.3 viser hvor mange av virksomhetene med potensielle brudd på forbudet mot natt som har en lokal eller sentral avtale, jamfør § 10-12.

Tabell 9.3 Oversikt over mulige brudd på forbudet mot nattarbeid dersom vi tar hensyn til sentrale og lokale avtaler. (n = 1152). Prosent (faktisk antall).

Virksomhetsundersøkelsen				
Mulig brudd på forbudet mot å arbeide natt	Ja (ikke avtale)	Usikkert (lokal avtale)	Usikkert (sentral avtale)	Total
Ofte / av og til	9	2	1	11 (129)
Sjelden/aldri	76	8	5	89 (1023)
<b>Total</b>	<b>85 (975)</b>	<b>9 (108)</b>	<b>6 (69)</b>	<b>100 (1152)</b>

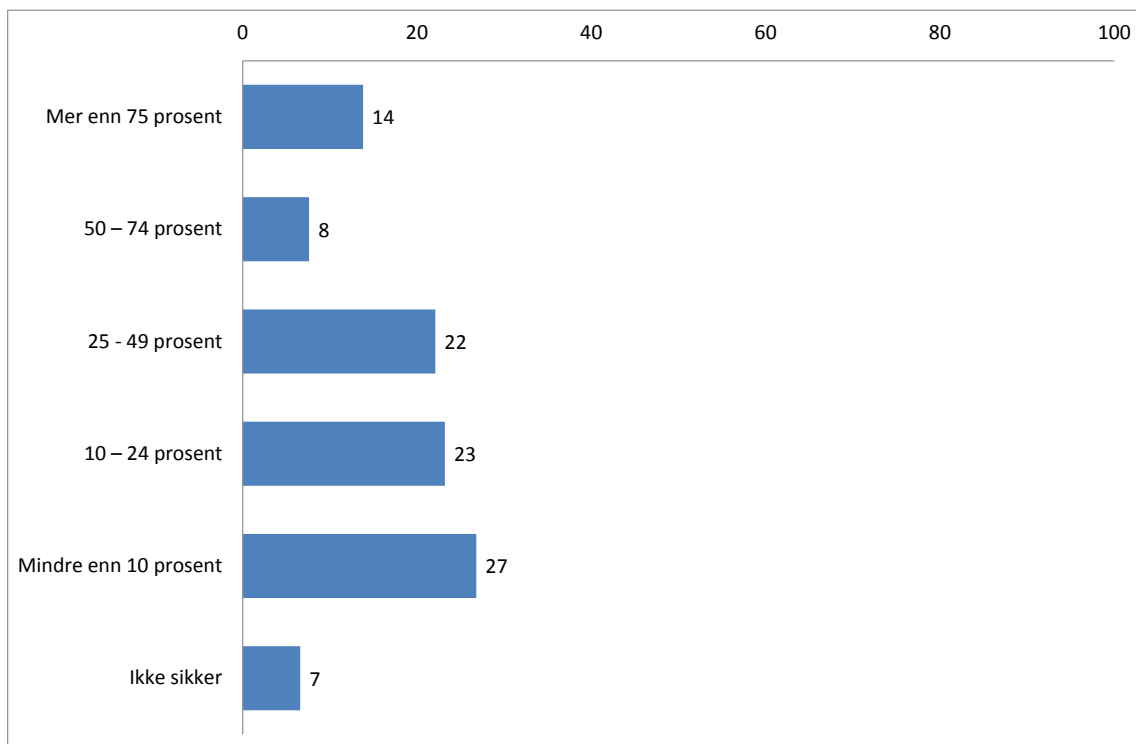
Etter denne silingen ser vi at 9 prosent av virksomhetene som har svart at det ofte eller av og til hender at arbeidstakerne jobber natt, har oppgitt at de ikke har avtale. 2 prosent har oppgitt at de har lokale avtaler, og 1 prosent sentrale avtaler.

#### **Andel arbeidstakere som er omfattet av et mulig brudd på forbudet mot nattarbeid**

Virksomhetsledere som svarte at det ofte eller av og til hender at arbeidstakere jobber natt, ble bedt om å svare på hvor stor andel av arbeidstakerne dette gjelder. Resultatene er framstilt i figur 9.6.

Figur 9.6 viser at omfanget varierer. 22 prosent av virksomhetene med mulige brudd på forbudet mot nattarbeid oppgir at det mulige bruddet omfattet mer enn 50 prosent av arbeidstakerne. 45 prosent av virksomhetene oppgir at det mulige bruddet omfatter mellom 10 og 49 prosent av arbeidstakerne, mens 27 prosent av virksomhetene oppgir at det omfatter mindre enn 10 prosent av de ansatte. Virksomhetene er med andre ord ganske splittet i sin vurdering av hvor mange ansatte som er omfattet av et mulig brudd på forbudet mot nattarbeid.

Figur 9.6 Andel arbeidstakere som er omfattet av et mulig brudd på forbudet mot nattarbeid. (n = 185). Prosent.



### 9.3 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på mulige brudd på bestemmelsene om søndags- og nattarbeid. Hovedregelen for søndags- og nattarbeid er at arbeidstakere ikke skal jobbe på søndag eller natt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. I vår undersøkelse oppgir 36 prosent av virksomhetene at de har arbeidstidsordninger hvor arbeidstakerne jobber på søndager, mens 64 prosent ikke har slike ordninger. Av de 64 prosent virksomhetene uten søndagsarbeid oppgir 37 prosent at det likevel hender at arbeidstakerne jobber på søndag. Dette gir en indikasjon på mulige brudd på bestemmelsen om søndagsarbeid, men resultatene er usikre.

Arbeidsmiljøloven slår fast at de som jobber på søndager, skal ha fri annenhver søndag. Av de 36 prosent virksomhetene med søndagsarbeid oppgir 18 prosent av virksomhetene at det hender at arbeidstakerne jobber flere søndager på rad. Dersom vi anvender en konservativ fortolkning av datamaterialet og tar ut de med lokale og sentrale avtaler, finner vi at 14 prosent av virksomhetene jobber flere søndager på rad.

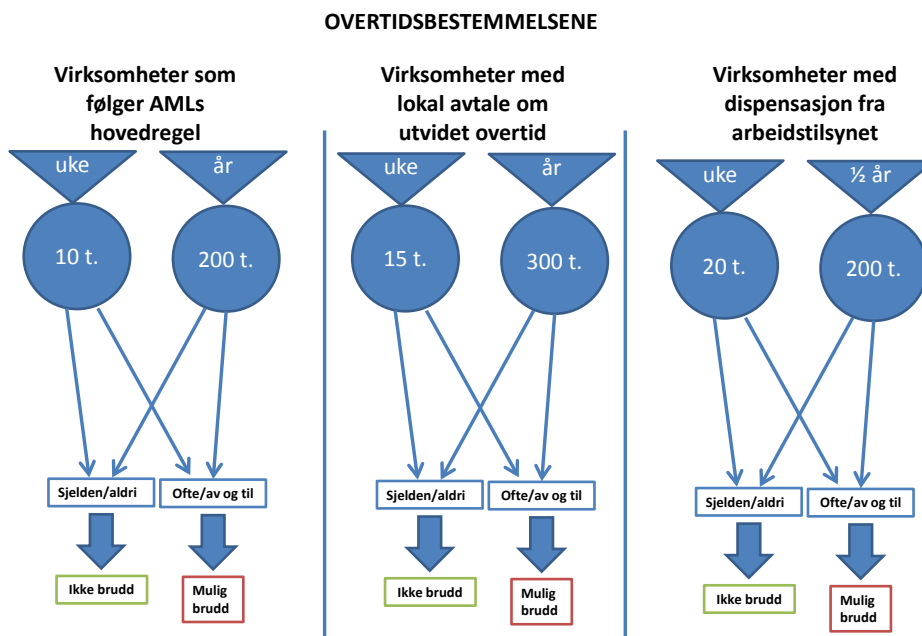
I vår undersøkelse oppgir 67 prosent at de ikke har arbeidstidsordninger som tilsier at de skal jobbe natt. Av disse er det likevel 11 prosent som sier det hender at de arbeider natt. Dette anser vi også som mulige brudd på bestemmelsen om nattarbeid, men her er også resultatene usikre. Dersom vi tar hensyn til lokale og sentrale avtaler, finner vi at 9 prosent av virksomhetene jobber flere søndager på rad.

## Kapittel 10 Overtid

I dette kapitlet ser vi nærmere på mulige brudd på overtidsbestemmelsene som omfattes av arbeidsmiljøloven § 10-6. Grunnlaget for analysene i dette kapitlet er først og fremst spørreundersøkelsen som ble utsendt til virksomhetsledere. Data fra spørreundersøkelsen til tillitsvalgte vil bli trukket inn der det er relevant.

Figur 10.1 illustrerer de grensene for overtid som vi har sett på, både for virksomheter som følger arbeidsmiljølovens hovedregel, for virksomheter med lokal avtale om unntak og for virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Figuren viser også at vi kategoriserer tilfeller der virksomhetsledere svarer at arbeidstakere ofte eller av og til jobber mer enn det grensene tilsier, som et mulig brudd på overtidsbestemmelsene, mens de som svarer sjelden eller aldri, kategoriseres som ikke å bryte disse bestemmelsene.

Figur 10.1 Oversikt over grenser og mulige brudd på overtidsbestemmelsene



I tillegg til å se på mulige brudd på de enkelte grensene i figuren over har vi konstruert en variabel ved å sammenstille mulige brudd på overtidsbestemmelsene, uavhengig av om det er på grenser fastsatt i lov, avtale eller i dispensasjon. Da finner vi at virksomheter som representerer 10 prosent av de sysselsatte, oppgir brudd på de ukentlige grensene for overtid. Dette representerer mellom 160 000 og 208 000 av de sysselsatte. Ser vi



på grensene per (halvt) år i sin helhet, finner vi at virksomheter som representerer 15 prosent av de sysselsatte, rapporterer om mulige brudd. Dette representerer mellom 246 000 og 305 000 av de sysselsatte.

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan disse mulige bruddene fordeler seg på de enkelte grensene som er vist i figuren over.

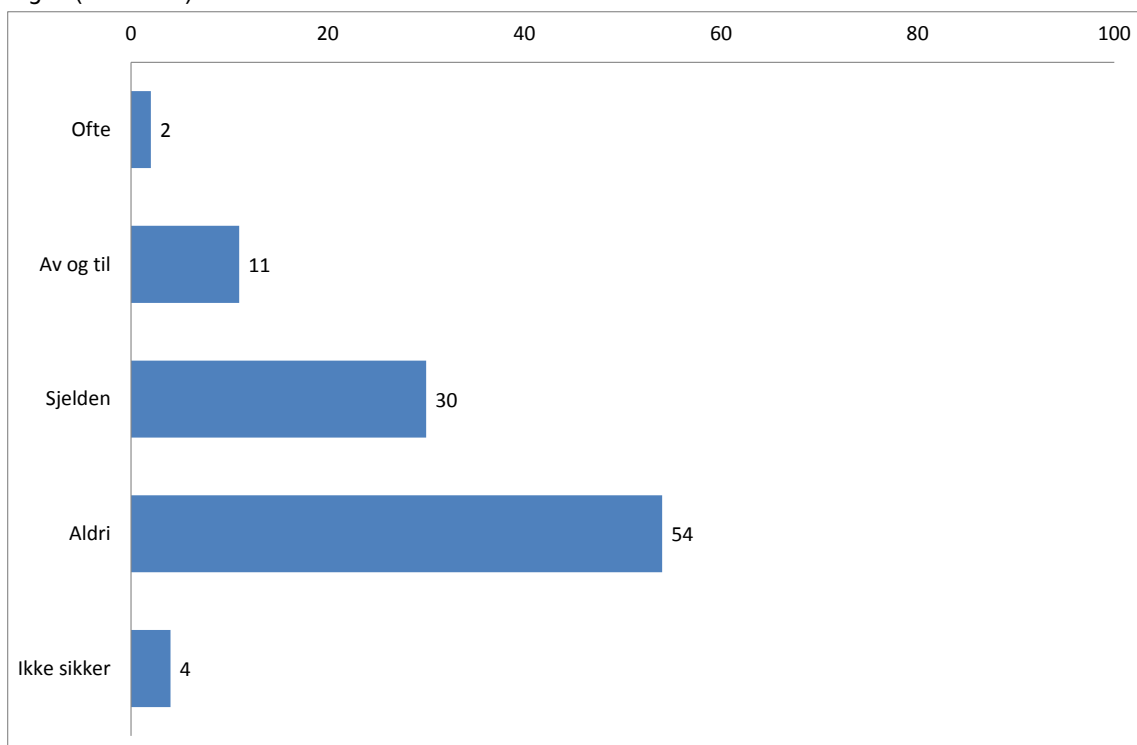
## **10.1 Virksomheter som følger lovens hovedregel**

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid slår fast at arbeidstakere kan jobbe inntil 10 timer overtid i løpet av en uke eller inntil 200 timer overtid i løpet av ett år. Vi ser først på mulige brudd på 10-timersgrensen, deretter på mulige brudd på 200-timersgrensen.

### **Overtid per uke, 10-timersgrensen**

Arbeidstakere i virksomheter uten avtale om unntak eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet følger arbeidsmiljølovens hovedregel for overtid som tilsier at de kan arbeide inntil 10 timer overtid i løpet av en uke. Dette utgjør 87 prosent av virksomhetene. For å avdekke mulige brudd på den ukentlige overtidsbestemmelsen for virksomheter som ikke er omfattet av avtaler om unntak fra lovens hovedregel, spurte vi virksomhetsledere om det har hendt at arbeidstakere jobber mer enn 10 timer overtid i løpet av en uke. Resultatene er framstilt i figur 10.2.

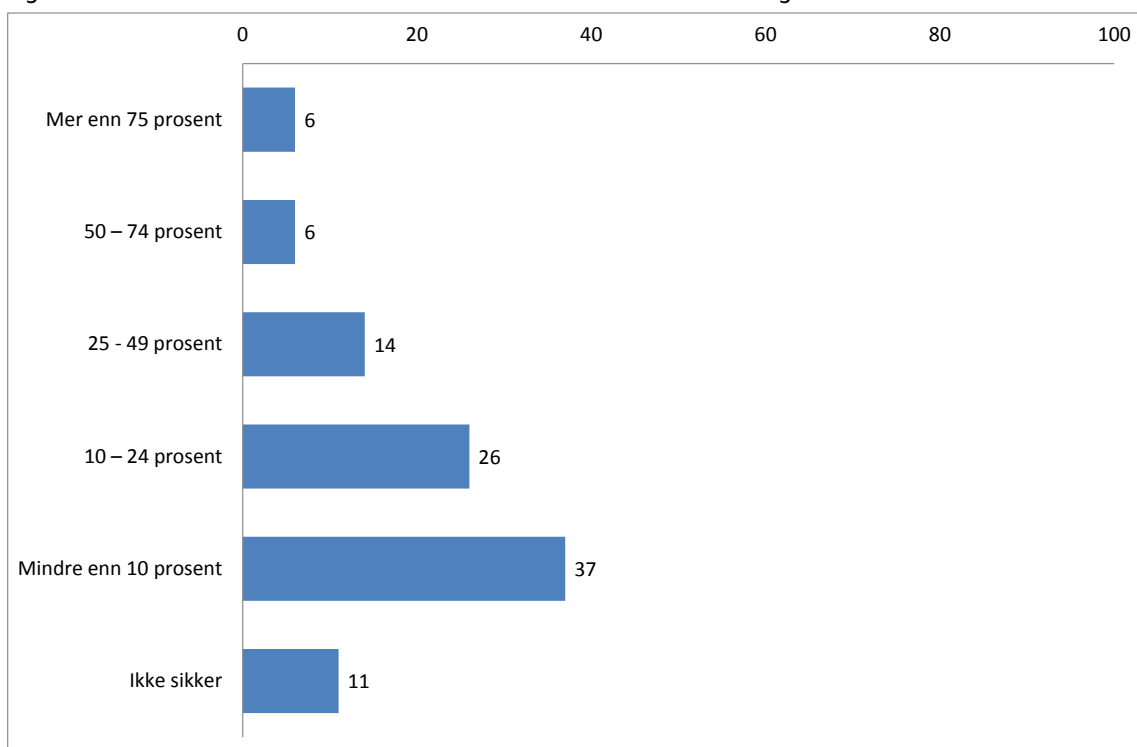
Figur 10.2 Mulige brudd på overtidsbestemmelsene (per uke) for virksomheter som følger lovens hovedregel. (n = 1698). Prosent.



#### **Andel arbeidstakere som er omfattet av mulige brudd på 10-timersgrensen**

Virksomhetsledere som svarte at brudd på 10-timersgrensen ofte eller av og til har funnet sted i løpet av det siste året, ble bedt om å svare på hvor stor andel av arbeidstakerne i virksomheten dette gjelder. Resultatene er framstilt i figur 10.3.

Figur 10.3 Oversikt over andel arbeidstakere som er omfattet av et mulig brudd

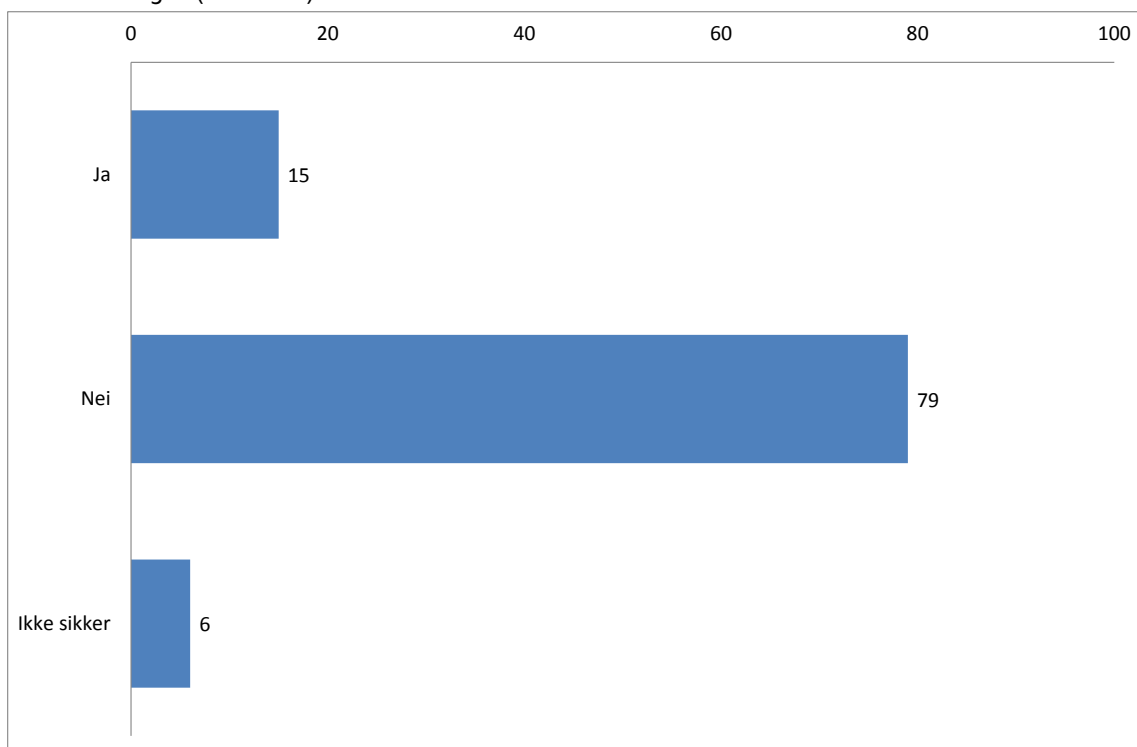


Andel arbeidstakere som er omfattet av bruddet, varierer. Ifølge virksomhetsledere oppgir 12 prosent at mer enn 50 prosent av de ansatte er omfattet av mulige brudd på 10-timersgrensen. 54 prosent oppgir at de mulige bruddene omfatter mellom 25 og 49 prosent av arbeidstakerne. 26 prosent oppgir at mellom 10 og 24 prosent av de ansatte er omfattet av mulige brudd, mens 37 prosent oppgir at de mulige bruddene omfatter mindre enn 10 prosent av de ansatte.

### **Overtid per år, 200-timersgrensen**

Hovedregelen for den årlige overtiden innebærer at arbeidstakere ikke skal jobbe mer enn 200 timer overtid i løpet av ett år. I figur 10.4 presenterer vi resultatene fra kartleggingen av mulige brudd på 200-timersgrensen.

Figur 10.4 Mulige brudd på overtidsbestemmelsene (per år) for virksomheter som følger arbeidsmiljølovens hovedregel. (n = 1684). Prosent.

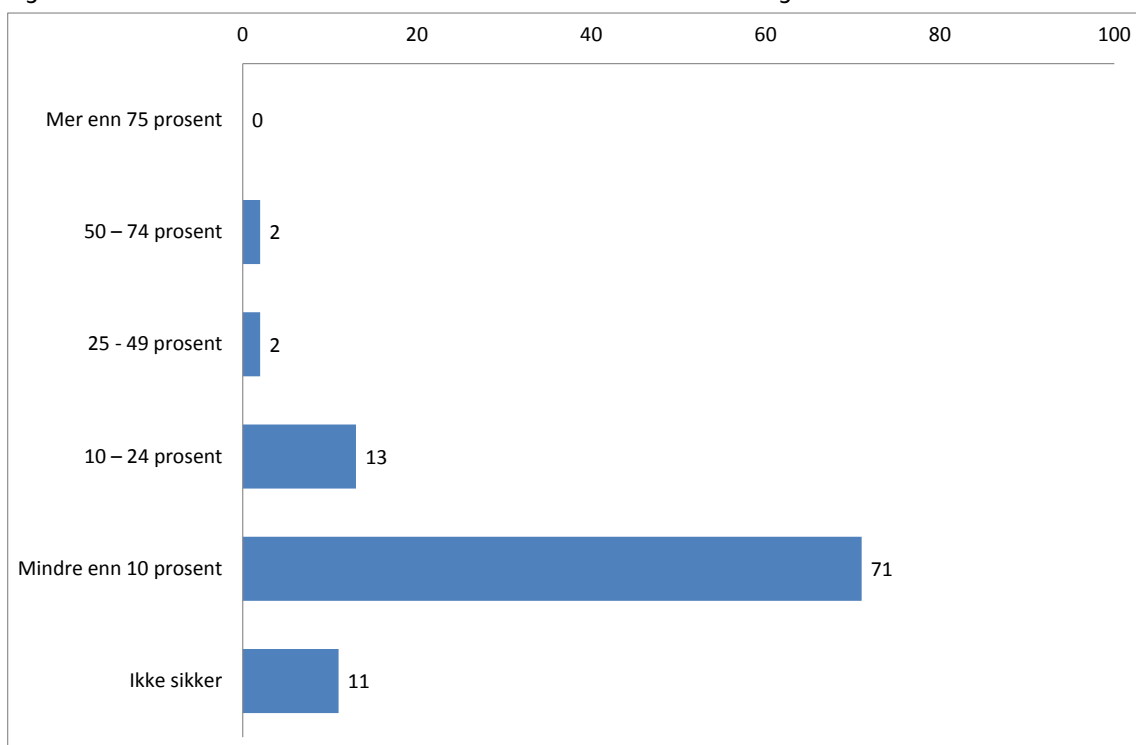


Av virksomheter som følger hovedregelen, oppgir virksomheter som representerer 15 prosent av de sysselsatte, at mulige brudd på 200-timersgrensen har funnet sted i løpet av det siste året. 79 prosent oppgir at slike brudd ikke finner sted. Vi finner også her en viss effekt på sektor. Kommunal og fylkeskommunal sektor og fristilt offentlig sektor svarer i noe lavere grad enn privat og offentlig sektor at det har hendt at arbeidstakere jobber mer enn 200 timer i løpet av ett år. Vi finner også at virksomheter med over 75 ansatte i større grad rapporterer om mulige brudd enn virksomheter med 75 eller færre ansatte.

#### **Andel arbeidstakere som er omfattet av mulige brudd på 200-timersgrensen**

Virksomhetsledere som svarte at brudd på 200-timersgrensen har funnet sted i løpet av det siste året, ble bedt om å svare på hvor stor andel av arbeidstakerne i virksomheten dette gjelder. Resultatene er framstilt i figur 10.5.

Figur 10.5 Oversikt over andel arbeidstakere som er omfattet av et mulig brudd



Resultatene indikerer at sju av ti virksomhetsledere som oppgir at 200-timersgrensen antakelig er brutt i løpet av det siste året, mener at det mulige bruddet har omfattet mindre enn 10 prosent av de ansatte. 13 prosent oppgir at det mulige bruddet omfattet mellom 10 og 24 prosent av de ansatte, mens 4 prosent oppgir at det mulige bruddet omfattet mellom 15 og 74 prosent av arbeidstakerne. 11 prosent svarer at de er ikke sikre. Det kan se ut til at mulige brudd på 200-timersgrensen for overtid omfatter relativt få ansatte, sammenlignet med andelen arbeidstakere som er omfattet av brudd på andre grenser.

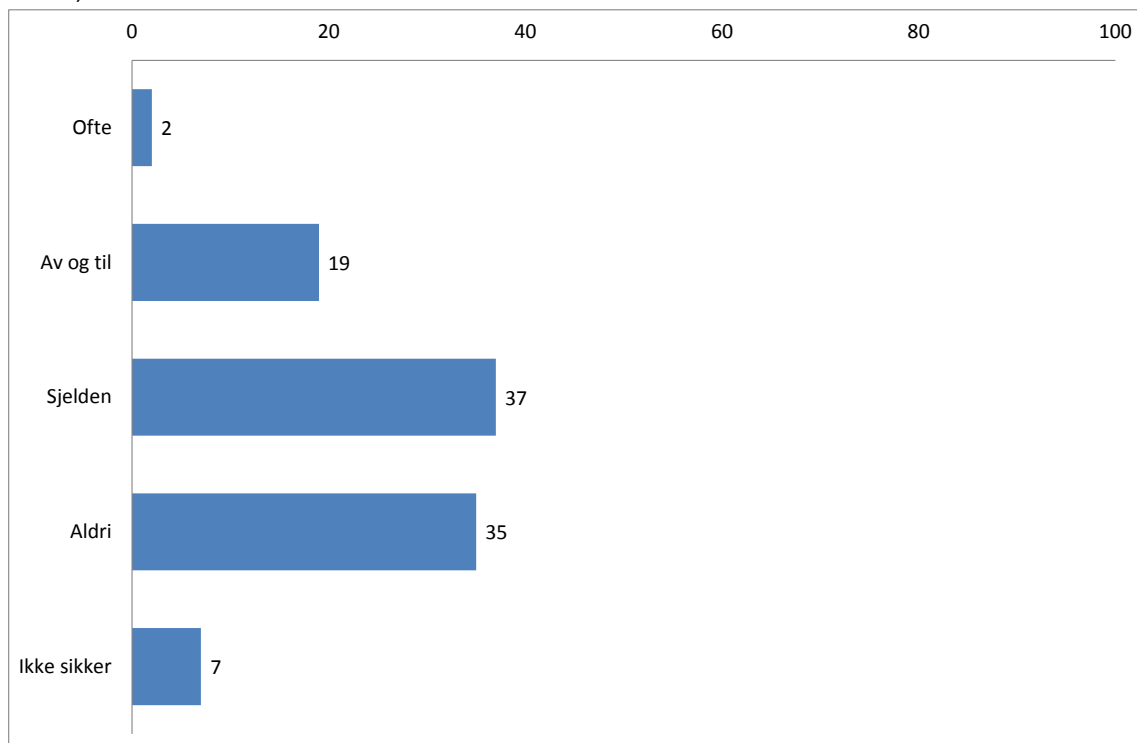
## 10.2 Virksomheter med avtale om unntak

I det følgende skal vi se nærmere på mulige brudd på overtidsbestemmelsene blant virksomheter som har inngått avtale om unntak. Virksomhetsledere og arbeidstakernes til-litsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan avtale overtidsarbeid inntil 15 timer i løpet av en uke og inntil 300 timer overtid i løpet av ett år. Dette utgjør 7 prosent av virksomhetene. Vi ser først nærmere på mulige brudd på grensen for overtid per uke, 15 timer. Deretter ser vi på grensen for overtid per år, 300 timer.

### Overtid per uke, 15-timersgrensen

I virksomheter som har inngått avtale om utvidet overtid med fagforeningen, kan arbeidstakere jobbe inntil 15 timer overtid i løpet av en uke. I figur 10.6 framstilles resultatene fra spørsmålet om mulige brudd på 15-timersgrensen.

Figur 10.6 Mulige brudd på overtidsbestemmelsene (per uke) for virksomheter med avtale om unntak. (n = 145). Prosent.



Av virksomheter med avtale om unntak oppgir virksomheter som representerer 21 prosent av de sysselsatte, at brudd på 15-timersgrensen har funnet sted i løpet av det siste året. 19 prosent av virksomhetene oppgir at arbeidstakere av og til har jobbet mer enn 15 timer overtid i løpet av den siste uka, mens 2 prosent oppgir at dette ofte har funnet sted. 37 prosent oppgir at et slikt brudd sjelden har funnet sted, mens 35 prosent oppgir at et slikt brudd aldri har funnet sted i løpet av det siste året. I dette tilfellet er antall virksomheter for lite til å gjøre flere analyser av bakgrunnsvariabler.

Ved å sammenligne virksomheter som ikke har avtale om unntak på overtidsbestemmelsene (figur 10.2), med virksomheter som har avtale om unntak (figur 10.6), ser vi at det er flere mulige brudd blant virksomheter med avtale (21 prosent) enn blant virksomheter uten avtale, og som dermed følger lovens hovedregel (12 prosent).

### Overtid per uke, 15-timersgrensen (foruten sentrale avtaler)

Fagforeninger med innstillingsrett kan inngå tariffavtaler som fraviker fra overtidsbestemmelsene. Vi vet ikke hvor mange av virksomhetene i vårt utvalg som har sentrale avtaler som fraviker grensene for overtidsarbeid. Dersom vi tar hensyn til virksomheter som har inngått en sentral avtale av et eller annet slag, finner vi en noe lavere prosent av mulige brudd, se tabell 10.1.

Tabell 10.1 Oversikt over mulige brudd på 15-timersgrensen dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler

Overskridelse av 15-timersgrensen	Ja (kun skriftlig avtale med lokalforening/tillitsvalgt)	Usikkert (skriftlig avtale med sentralt fagforbund)	Total
<b>Virksomhetsundersøkelsen (n = 132)</b>			
Ofte / av og til	14	8	22 (30)
Sjelden/aldri	46	32	78 (102)
Total	60 (79)	40 (53)	100 (132) <sup>49</sup>
<b>Tillitsvalgtundersøkelsen (n = 257)</b>			
Ofte / av og til	21	14	35 (90)
Sjelden/aldri	37	28	65 (167)
Total	58 (148)	42 (109)	100 (257)

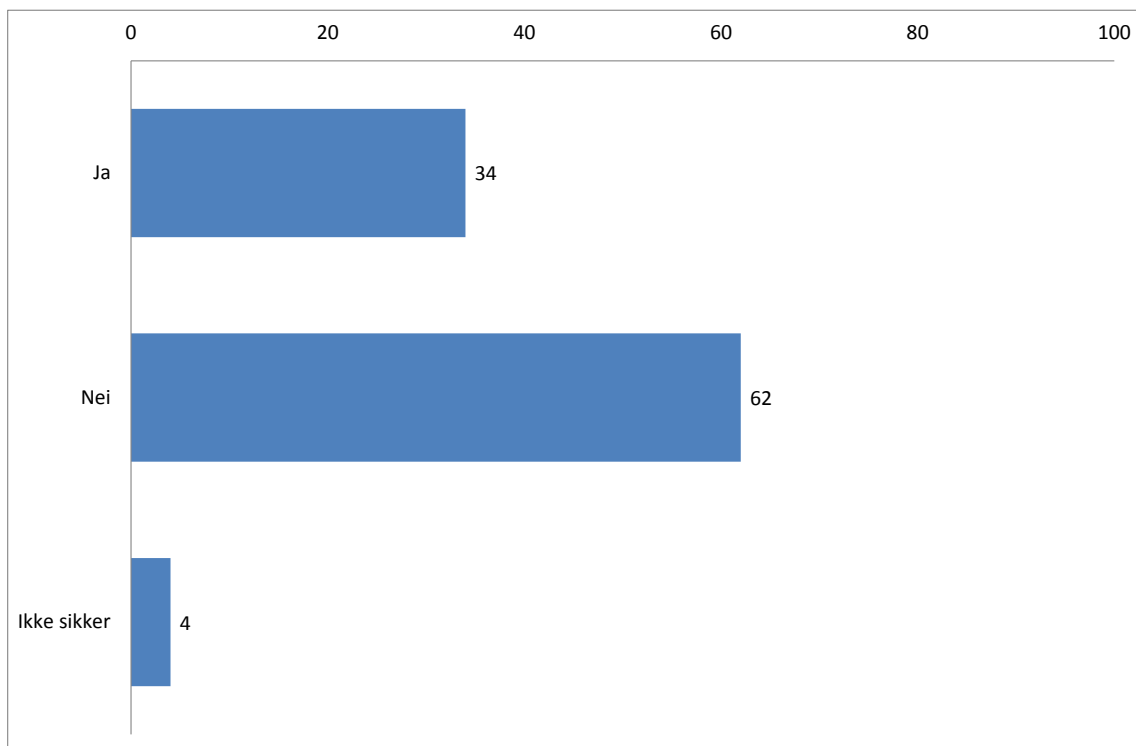
Om vi ser på resultatene fra virksomhetsundersøkelsen først, finner vi 14 prosent mulige brudd på 15-timersgrensen, sett bort fra virksomheter med sentrale avtaler. Ser vi på tillitsvalgtundersøkelsen, oppgir 21 prosent av de tillitsvalgte at brudd på 15-timersgrensen har funnet sted i løpet av det siste året.

### Overtid i løpet av et år, 300-timersgrensen

Ved lokal avtale om utvidet overtid kan arbeidstakere jobbe inntil 300 timer overtid i løpet av ett år. Vi spurte virksomhetsledere og tillitsvalgte hvor ofte det hendte at arbeidstakere jobbet mer enn 300 timer i løpet av 2014. Resultatene er framstilt i figur 10.7.

<sup>49</sup> N er noe lavere enn i figur 10.5 da vi har fjernet alle som har svart at de er ikke sikker.

Figur 10.7 Mulige brudd på overtidsbestemmelsen (300 timer / ett år) for virksomheter med avtale om unntak. (n = 145). Prosent.



Flere enn tre av ti virksomhetsledere oppgir at brudd på 300-timersgrensen antakeligvis finner sted, mens seks av ti oppgir at slike brudd ikke finner sted.

Tillitsvalgtundersøkelsen gir et ganske likt bilde av mulige brudd på 300-timersgrensene, selv om utvalgene ikke er sammenlignbare. Tre av ti tillitsvalgte oppgir arbeidstakere jobber mer enn 300 timer overtid i løpet av hele året, mens i underkant av fem av ti oppgir at de ikke gjør det. En god andel, to av ti, svarer at de ikke er sikre. Dette kan trolig forklares med at det er vanskelig for tillitsvalgte å holde oversikt over overtid hos medlemmene i løpet av et helt år.

Ved å sammenligne virksomheter uten avtale om unntak med virksomheter med avtale om unntak ser det ut til at det er mer enn dobbelt så mange brudd i virksomheter med avtale om unntak.

#### **Overtid per uke, 300-timersgrensen (foruten sentrale avtaler)**

Igjen kan vi ta ut virksomheter som er omfattet av en avtale inngått med en fagforening med innstillingsrett. Vi finner da en lavere andel av virksomheter med mulige brudd, se tabell 10.2. I virksomhetsundersøkelsen finner vi at 20 prosent av virksomhetene har mulige brudd på grensen på 300 timer, og i tillitsvalgtundersøkelsen er andelen 23 prosent.



Tabell 10.2 Oversikt over mulige brudd på 300-timersgrensen dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler

Overskridelse av 300-timersgrensen	Ja (kun skriftlig avtale med lokalforening/tillitsvalgt)	Usikkert (skriftlig avtale med sentralt fagforbund)	Total
<b>Virksomhetsundersøkelsen (n = 136)</b>			
Ja	20	15	35 (48)
Nei	40	25	65 (88)
Total	60 (81)	40 (55)	100 (136)
<b>Tillitsvalgtundersøkelsen (n = 231)</b>			
Ja	23	18	41 (95)
Nei	34	25	59 (136)
Total	57 (131)	43 (100)	100 (231)

Antall virksomheter er for lite til at vi kan si noe mer om forskjeller på bakgrunnsvariabler, eller om andel arbeidstakere de mulige bruddene omfatter.

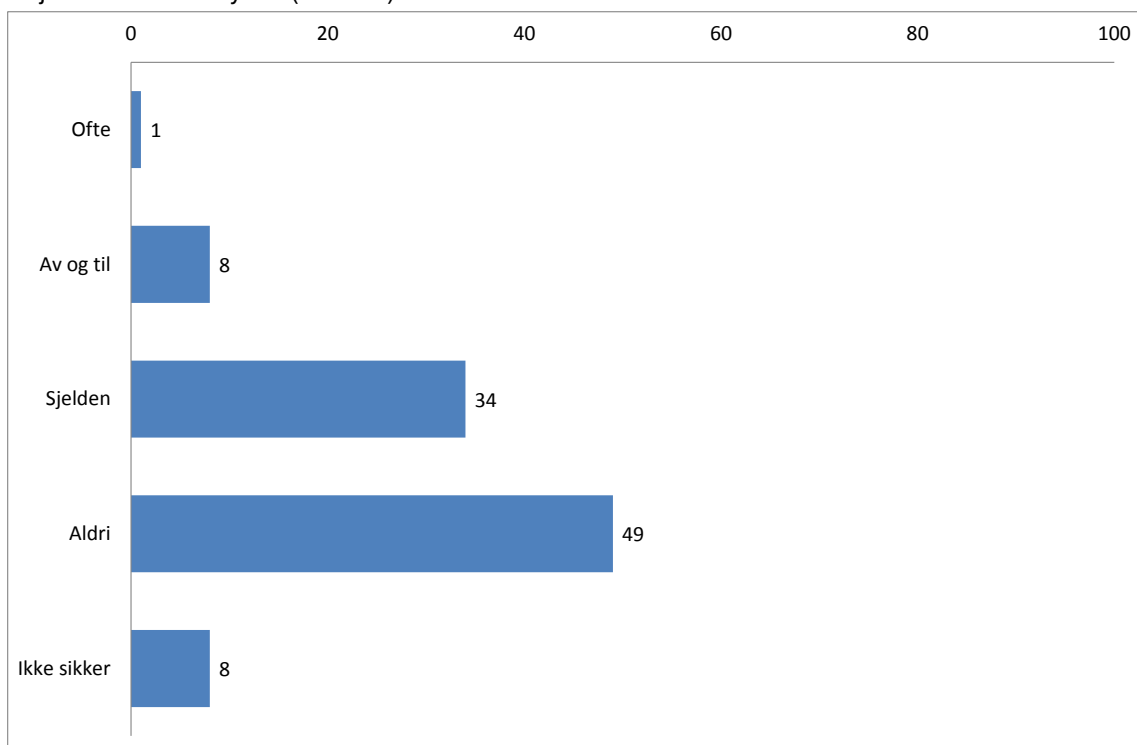
## 10.3 Virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet

Nå skal vi se på virksomheter som har fått innvilget dispensasjon på overtidbestemmelsene fra Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan etter søknad fra virksomheter tillate at arbeidstakere jobber mer overtid enn det som er hovedregelen i loven.

### Ukentlig overtid, 20-timersgrensen

Virksomheter kan søke Arbeidstilsynet om dispensasjon fra overtidbestemmelsene. 6 prosent av virksomhetene har fått innvilget dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Da denne undersøkelsen ble gjennomført, var grensen for dispensasjon 20 timer per uke. Resultatene er framstilt i figur 10.8.

Figur 10.8 Mulige brudd på 20-timersgrensen (per uke) blant virksomheter som har fått innvilget dispensasjon fra Arbeidstilsynet. (n = 108). Prosent.



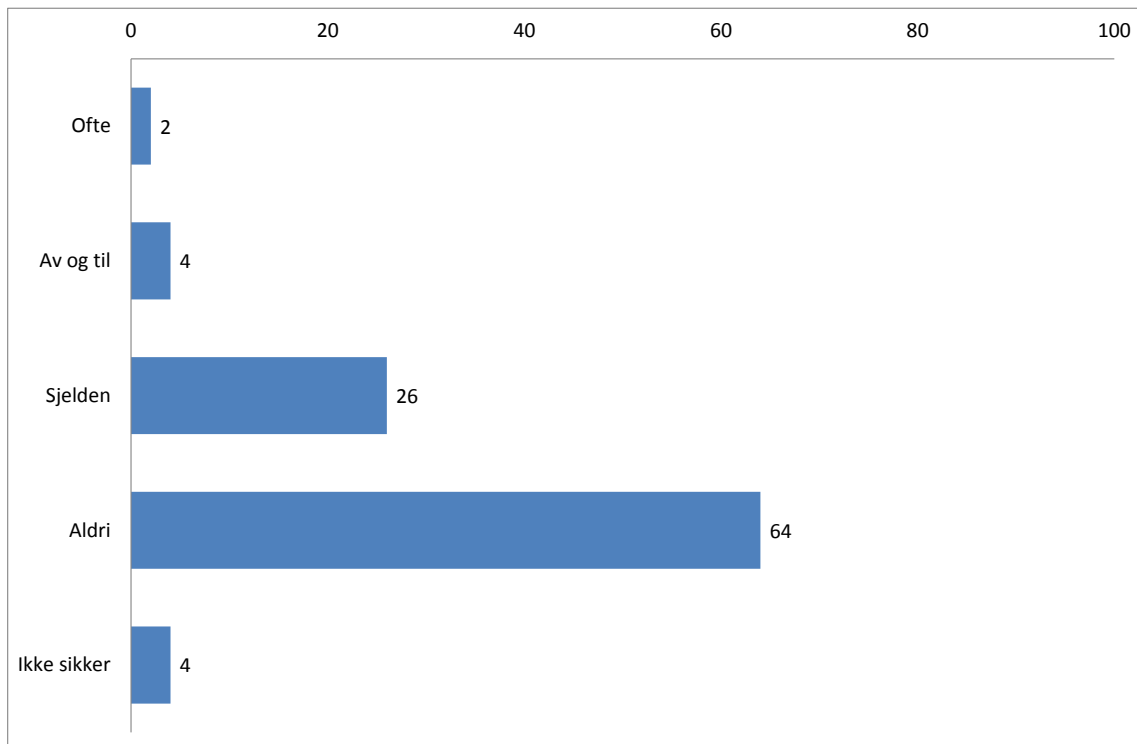
Av virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet oppgir virksomheter som representerer 9 prosent av de sysselsatte, at brudd på 20-timersregelen har funnet sted i løpet av det siste året. 1 prosent oppgir at det hender ofte at arbeidstakere jobber mer enn 20 timer i løpet av en uke, mens 8 prosent oppgir at dette av og til finner sted. 34 prosent oppgir at dette sjeldent inntreffer, mens 49 prosent oppgir at arbeidstakere aldri jobber mer enn 20 timer overtid i løpet av en uke.

I tillitsvalgtundersøkelsen rapporteres det om noen flere mulige brudd på 20-timersgrensen, selv om utvalgene i disse to undersøkelsene ikke er sammenlignbare. 5 prosent oppgir at medlemmene ofte jobber mer enn 20 timer overtid i løpet av en uke, mens 22 prosent oppgir at dette av og til finner sted. 51 prosent oppgir at dette forekommer sjeldent, mens 12 prosent oppgir at slike overskridelser aldri finner sted.

### **200-timersgrensen (et halvt år)**

Arbeidstilsynet kan etter søknad tillate overtidsarbeid i inntil 200 timer i løpet av et halvt år. Vi spurte virksomhetsledere og tillitsvalgte om arbeidstakere har jobbet mer enn 200 timer overtid i løpet av en periode på et halvt år. Resultatene er framstilt i figur 10.9.

Figur 10.9 Mulige brudd på 200-timersgrensen (halvt år) blant virksomheter som har fått innvilget dispensasjon fra Arbeidstilsynet. (n = 108). Prosent.



Når vi ser på virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet, oppgir virksomheter som representerer 6 prosent av de sysselsatte, at det ofte eller av og til hender at arbeidstakere jobber mer enn 200 timer overtid i løpet av en periode på et halvt år. 64 prosent oppgir at overskridelser på 200-timersregelen ikke har funnet sted, mens 26 prosent oppgir at det sjeldent finner sted.

Blant de tillitsvalgte svarer 7 prosent at det ofte har hendt at arbeidstakere har jobbet mer enn 200 timer overtid i løpet av et halvt år, mens 15 prosent svarer at dette av og til forekommer. 22 prosent svarer at slike overskridelser aldri har funnet sted i løpet av et halvt år, mens 37 prosent svarer at det sjeldent har funnet sted i løpet av det siste halve året.

### **Overskridelse på overtidsbestemmelser i sin helhet**

Ved å legge sammen mulige brudd på de ukentlige overtidsbestemmelsene blant virksomheter som følger arbeidsmiljøloven, som har inngått avtale om unntak, og som har dispensasjon fra Arbeidstilsynet, henholdsvis 10-timers-, 15-timers- og 20-timersgrensen, får vi en oversikt over omfanget av overskridelser på overtidsbestemmelsene. Vi finner at virksomheter som representerer 10 prosent av de sysselsatte, oppgir mulige brudd på de ukentlige overtidsbestemmelsene. Dette representerer mellom 160 000 og 208 000 av de sysselsatte. Blant virksomhetsledere er det ingen signifikante forskjeller mellom region eller sektor, men størrelse har derimot betydning. Virksomheter med flere enn 150 ansatte har en god del flere overskridelser (19 prosent) på de ukentlige overtidsbestemmelsene enn det mindre virksomheter har (fra 12 prosent og ned til 4 prosent). Jo færre ansatte i virksomheten, jo færre mulige brudd på de ukentlige overtidsbestemmelsene.

Når vi ser på overtidsbestemmelsene per (halvt) år i sin helhet, finner vi at virksomheter som representerer 15 prosent av de sysselsatte, rapporterer om mulige brudd. Dette representerer mellom 246 000 og 305 000 av de sysselsatte. Da har vi lagt sammen mulige brudd på følgende grenser: 200 timer per år, 300 timer per år, og 200 timer per halvt år<sup>50</sup>. Vi finner noen forskjeller når vi analyserer på bakgrunnsvariabler. Kommunal eller fylkeskommunal sektor svarer i noe lavere grad enn de andre sektorene at slike brudd forekommer. Vi finner også her at jo færre ansatte i virksomheten, jo færre mulige brudd på de årlige overtidsbestemmelsene.

## **10.4 Oppsummering**

I dette kapittelet har vi kartlagt mulige brudd på overtidsbestemmelsene. Når vi ser på overtidsbestemmelsene i sin helhet, per uke, finner vi at virksomheter som representerer 10 prosent av de sysselsatte, oppgir mulige brudd på de ukentlige overtidsbestemmelsene. Dette representerer mellom 160 000 og 208 000 av de sysselsatte. Når vi ser på overtidsbestemmelsene i sin helhet, per (halvt) år, finner vi at virksomheter som representerer 15 prosent av de sysselsatte, rapporterer om mulige brudd. Dette representerer mellom 246 000 og 305 000 av de sysselsatte. Vi har også sett nærmere på mulige overskridelser av overtidsbestemmelsene etter de ulike grensene.

---

<sup>50</sup> Spørsmålet om mulige brudd på overtidsbestemmelsene per (halvt) år som gikk til virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet, hadde en annen skala (ofte / av og til / sjelden / aldri) enn spørsmålet som gikk til virksomheter uten og med avtale om unntak (ja/nei). For å kunne sammenstille svarene på de tre spørsmålene endret vi skalaen på spørsmålet til virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Følgende omkodninger ble utført: «Ofte» og «av og til» ble omkodet til «ja», mens «sjelden» og «aldri» ble omkodet til «nei».

## **Virksomheter som følger lovens hovedregel**

- *Per uke:* Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid slår fast at arbeidstakere kan arbeide inntil 10 timer overtid i løpet av en uke. Blant virksomheter som følger lovens hovedregel (dvs. 87 prosent av virksomhetene), indikerer resultatene brudd på 10-timersgrensen i virksomheter som representerer 13 prosent av de sysselsatte. Av virksomhetene som har rapportert om mulige brudd, oppgir 12 prosent at mer enn 50 prosent av arbeidstakerne er omfattet av de mulige bruddene.
- *Per år:* Hovedregelen for den årlige overtiden innebærer at arbeidstakere ikke skal jobbe mer enn 200 timer overtid i løpet av ett år. Av virksomheter som følger hovedregelen, oppgir virksomheter som representerer 15 prosent av de sysselsatte, at mulige brudd på 200-timersgrensen har funnet sted i løpet av det siste året. Av disse virksomhetene oppgir kun 2 prosent at mer enn 50 prosent av arbeidstakerne er omfattet av de mulige bruddene, mens 70 prosent oppgir at de mulige bruddene har omfattet mindre enn 10 prosent av de ansatte.

## **Virksomheter med avtale om unntak fra hviletidsbestemmelsene**

- *Per uke:* I virksomheter som har inngått avtale om utvidet overtid med fagforeningen, kan arbeidstakere jobbe inntil 15 timer overtid i løpet av en uke. Av virksomheter med avtale om unntak (dvs. 7 prosent av virksomhetene) oppgir virksomheter som representerer 21 prosent av de sysselsatte, at brudd på 15-timersgrensen har funnet sted i løpet av det siste året. Dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler, reduseres antall mulige brudd til 14 prosent.
- *Per år:* Ved avtale om utvidet overtid kan arbeidstakere jobbe inntil 300 timer i løpet av ett år. Hele 34 prosent av virksomhetene oppgir et mulig brudd på 300-timersgrensen i løpet av det siste året. Dersom vi tar hensyn til sentrale avtaler, reduseres antall mulige brudd til 20 prosent.

## **Virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet**

- *Per uke:* Arbeidstilsynet kan etter søknad tillate overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av en uke. 6 prosent av virksomhetene har fått innvilget dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Av virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet oppgir virksomheter som representerer 9 prosent av de sysselsatte, at brudd på 20-timersregelen har funnet sted i løpet av det siste året.
- *Per år:* Arbeidstilsynet kan etter søknad tillate overtidsarbeid inntil 200 timer overtid i løpet av et halvt år. Når vi ser på virksomheter med dispensasjon fra Arbeidstilsynet, oppgir virksomheter som representerer 6 prosent av de sysselsatte, at det ofte eller av og til hender at arbeidstakere jobber mer enn 200 timer overtid i løpet av en periode på et halvt år.

## Referanser

- Arbeidsgruppe med deltakere fra Arbeidsdepartementet og partene i arbeidslivet – avtaler etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) om unntak fra lovens arbeidstidsbestemmelser. 8. mai 2013.
- Arbeidsmiljøloven (2006). Før endringene som trådte i kraft fra 1. juli 2015.
- Arbeidstidsbestemmelsene for politi- og lensmannsetaten (2013).
- Arbeidstilsynet (2012). Strategisk plan 2013 – 2016. Direktoratet for arbeidstilsynet Statens hus, Trondheim.
- Arbeidstilsynet (2014). *På jobb for et godt arbeidsliv. Årsrapport 2014.*
- Arbeidstilsynet (2015). Arbeidstilsynet om brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Notat til lovutvalget om brudd på aml febr 2015.
- Bergene, A. C., Hansen, P. B., Egeland, C. & Steen, A. H. (2014). *Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene med fokus på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.* AFI Rapport 2014:2.
- Fougner, J. & Holo, L. (2006). *Arbeidsmiljøloven – kommentarutgave.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Jørgenvåg, R., Johnsen, R., Eikrem, A-M. & Wammer-Pettersen, K. (2015). *Kvalitet i tilsyn.* Rapport fra prosjekt kvalitet i tilsyn 2015. Arbeidstilsynet.
- Nergaard, K. (2014). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013.* Fafo-notat 2014:14.
- Norges Kommunerevisorforbund (Nkrf), Forvaltningsregisteret, <http://www.nkrf.no/forvaltningsrevisjonsregister/cms/144> (juni 2015).
- Den norske legeforening (2013). Normaltariff for fastleger og legevakt 2013-2014.
- Rambøll (2014). *Vurdering av arbeidstid for arbeidstakere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger.* Rapport for Arbeidsdepartementet.
- Seip, Å. A., Andersen, R. K., Nergaard, K. & Nicolaisen, H. (2013). *Arbeidstid og fleksibilitet. Omfang og praksis ved inngåelse av lokale arbeidstidsavtaler.* Fafo-rapport 2013:46.
- Sentio (2006). *Omfang og bruk av bestemmelsene om unntak fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (2005).* Utredning for Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Stokke, T. Aa, Berge, Ø. M & Seip, Å. A. (2010). *Arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Utvikling, omfang og praksis.* Fafo-rapport 2010:42.
- Trondheim kommunerevisjon (2012). *Brudd på arbeidstidsbestemmelsene innen helse- og velferdsområdet.* Rapport 2/2012-F.

# Vedlegg

## **Vedlegg 1. Sammendrag av Trondheim kommunerevisjon, Rapport 2/2012-F: Brudd på arbeidstidsbestemmelsene innen helse- og velferdsområdet**

I 2010 ble det avdekket omfattende brudd på arbeidstidsbestemmelsene innen helse- og velferdsområdet i Trondheim kommune. Til tross for iverksatte tiltak ble det avdekket at det fortsatt var omfattende brudd på arbeidstidsbestemmelsene sommeren 2011. Den 5. september 2011 anmeldte Arbeidstilsynet kommunen med begrunnelsen om at kommunen hadde forsømt sitt ansvar som arbeidsgiver med tanke på blant annet organisering av arbeidstid. Revisjonsrapport 2/2012-F *Brudd på arbeidstidsbestemmelsene innen helse- og velferdsområdet* ble bestilt av kontrollkomiteen 31. oktober 2011 på bakgrunn av en anmodning fra formannskapet i kommunen.

Hensikten med revisjonsrapporten var å undersøke hvorvidt Trondheim kommune, etter hendelsene, etablerte tilfredsstillende rutiner for å avdekke brudd på arbeidstidsbestemmelsene. I rapporten har kommunerevisjonen også kartlagt omfanget av og årsakene til brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Kartleggingen av bruddene på arbeidstidsbestemmelsene er basert på rapporter hentet ut fra kommunens turnussystem (GAT).

Rapporten konkluderer med at det var omfattende brudd på arbeidstidsbestemmelsene i Trondheim kommune i 2010 (26 183 brudd) og i 2011 (15 547 brudd), særlig knyttet til bestemmelsene om søndagsfri, «ukefri» og maksimalt antall timer hver dag. Årsakene til bruddene var en blanding av sykefravær på kort varsel, en følge av måten turnusen var satt opp på, og en «kultur og holdning i enhetene som gjør at denne type lovbrudd har vært akseptert» (Trondheim kommunerevisjon 2012: 6). Kommunerevisjonen konkluderte med at enheter med høyt sykefravær og mange deltidsansatte hadde flest brudd per ansatt. Ifølge kommunerevisjonen manglet kommunen rutiner og systemer for oppfølging av brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Kommunen innførte rutiner for å avdekke lovbrudd først sent i 2011. På bakgrunn av en avtale mellom kommune og arbeidstakerorganisasjonene ble det innført skiftelige retningslinjer, opplæring i bruk av GAT, bruk av GAT som styringsverktøy, styring med vikarbruk og tett oppfølging av enhetene. Først etter disse tiltakene ble innført reduserte antall lovbrudd betydelig. Rapporten konkluderer derfor med at det er mulig å forhindre brudd på arbeidstidsbestemmelsene ved sterkere styring og kontroll på området.

## Vedlegg 2. Hjemmel for reaksjon fordelt på næring, 2014

	§ 10-1	§ 10-2	§ 10-3	§ 10-4	§ 10-5	§ 10-6	§ 10-7	§ 10-8	§ 10-9	§ 10-10	§ 10-11	§ 10-12	Totalt
Ukjent næring	0	0	2	0	0	3	2	0	0	0	0	0	7
Jordbruk, skogbruk og fiske	0	1	2	1	0	6	15	2	0	0	0	0	27
Bergverksdrift og utvinning	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3
Industri	1	0	2	10	0	11	26	3	1	1	0	3	58
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	3
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3
Bygge- og anleggsvirksomhet	11	0	6	48	1	93	113	4	0	2	0	2	280
Varehandel, reparasjon av motorvogner	34	1	67	14	0	60	153	17	18	8	2	14	388
Transport og lagring	5	1	7	1	0	20	40	1	0	0	1	1	77
Overnattings- og serveringsvirksomhet	29	1	125	13	1	97	99	16	11	23	2	7	424
Informasjon og kommunikasjon	0	0	1	0	0	2	14	0	0	1	0	2	20
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	5
Omsetning og drift av fast eiendom	0	0	0	2	0	6	16	0	0	0	0	9	33
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	3	0	4	2	0	4	15	1	0	0	0	2	31
Forretningsmessig tjenesteyting	60	3	21	8	0	34	110	8	0	0	1	1	246
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	2	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	7
Undervisning	1	0	0	3	0	1	17	0	0	0	0	0	22
Helse- og sosialtjenester	2	7	2	3	0	4	6	0	1	0	0	0	25
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	0	0	2	2	0	4	12	1	1	0	0	0	22
Annen tjenesteyting	8	0	10	0	0	1	29	0	0	3	0	1	52
Lønnet arbeid i private husholdninger	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	4
	157	17	251	108	2	353	675	54	32	38	6	44	1737



### Vedlegg 3. Spørreundersøkelser blant arbeidstakere

Det finnes også spørreundersøkelser blant arbeidstakere som kartlegger arbeidstidens plassering. I arbeidskraftsundersøkelsene (AKU) spørres de om arbeidstakerne har en arbeidskontrakt som innebærer skift/turnusarbeid, arbeid på lørdag, søndag, kveld (18-21) og natt (21-06). Det spørres videre hvor hyppig slike arbeidstider forekommer. Det spørres i tillegg om faktisk arbeidstid og overtidsarbeid i intervjuuka. I Levekårsundersøkelsen 2013 (LKU 2013) er det stilt flere spørsmål som skal kartlegge arbeidstidsordning, inkludert antall vakter på natt, lørdag, søndag osv. Her er referanserammen siste år. Vi kan dermed se hvilke tidspunkt det arbeides. Vi har derimot ingen kunnskap om hvilke grenser som gjelder for det angjeldende arbeidsforhold. Data fra arbeidstakersiden kan likevel bidra til å belyse informasjonen fra spørreundersøkelsen blant virksomheter.

	LKU	AKU
<b>Arbeidstidsordning</b>	Dagtid uten/med fleksitid, skift/turnus	Skift/turnus (ja/nei)
<b>Søndagsarbeid</b>	Antall søndager i løpet av året	Arbeidskontrakt som innebærer søndagsarbeid. Av og til (1 per måned) eller regelmessig (2 eller flere per måned)
<b>Nattarbeid</b>	Antall netter i løpet av året	Arbeidskontrakt som innebærer nattarbeid. Av og til (halvparten av nettene eller regelmessig (halvparten eller mer)
<b>Faktisk ukentlig arbeidstid</b>		Antall timer jobbet i referanseuka. Kan deles i om dette er overtid eller ikke
<b>Overtid</b>		Har arbeidstakeren hatt overtid i intervjuuka, antall timer i alt og antall timer betalt overtid, antall timer som avspaseres og antall timer som ikke kompenseres

### Arbeidstidsordning

I AKU oppgir 24-25 prosent av lønntakerne at de arbeider skift/turnus. Andelen er stabil i perioden 2009 til 2014. I LKU spør man litt annerledes.<sup>51</sup> I 2013 oppga 18 prosent at de jobbet skift/turnus, og 4 prosent svarer «annet». Det er ikke slik at skift/turnus nødvendigvis betyr varierende arbeidstid fra uke til uke. Knappe halvparten av de som oppgir skift/turnus har samme arbeidstid per uke (jf. diskusjonen om gjennomsnittsberegning). Det vil si at om lag 13 prosent av arbeidstakerne arbeider skift/turnus med varierende ukentlig arbeidstid. Ytterligere 11 prosent har skift/turnus, men uten at arbeidstiden varierer fra uke til uke. Det er også enkelte andre (6 prosent) som oppgir at arbeidstiden varierer fra uke til uke, uten at de jobber skift/turnus, og det er også en viss andel som oppgir at de ikke har noen avtale om arbeidstid.

<sup>51</sup> LKU definerer dagarbeid til arbeid mellom 06-18 (selv om det kan være en skiftordning innen denne rammen) og har et «annet»-alternativ. I AKU spør man «Har du skift- eller turnusarbeid?»

AKU, gjennomsnitt for perioden 2009-2013

	Skift/turnus		Ikke skift/turnus		Ingen avtale, annet	Total	N
	Varierende ukentlig arbeidstid (timer)	Fast ukentlig arbeidstid (timer)	Varierende ukentlig arbeidstid (timer)	Fast ukentlig arbeidstid (timer)			
Primærnæringene	15	10	12	36	27	100	799
Industri, bygg, el og kraft, olje og bergverk	8	8	4	75	4	100	14855
Privat tjenesteyting	10	11	8	61	9	100	27960
Sykehus	36	19	4	38	3	100	3674
Annen helse og sosial tjenesteyting	25	17	5	47	6	100	12370
Offentlig sektor for øvrig	4	5	4	83	4	100	12864
I alt	13	11	6	64	7	100	72522
Antall personer (gjennomsnitt 2009 – 2013)	301 000	249 000	137 000	1 507 000	159 000	2 352 000	

### Ukentlig arbeidstid (lange uker)

Det finnes ikke gode opplysninger om ukentlig arbeidstid i betydningen arbeidstid utover grensene i lov eller avtale. En kilde til hvor vanlig eller uvanlig dette er, er spørsmålet i AKU «Hvor mange timer arbeidet du i uka 2.-8.januar?» Dette er omfattet overtid og eksklusive fravær, jf. instruksen til spørsmålet. For å se hvor mange som har en ukentlig arbeidstid som strekker seg utover 40 timer, ser vi på faktisk arbeidstid i intervjuuka og ser samtidig bort fra alle som oppgir at de har arbeidet overtid denne uka. Vi ser også bort fra de som har midlertidig fravær i denne uka.

I gjennomsnitt oppgir 115 000 personer at de arbeider 49 timer eller mer i intervjuuka. Ser vi bort fra de som har overtid, er antallet 72 000 (3 prosent av lønnstakerne). Andelen (men ikke antallet) ville vært høyere om vi hadde sett bort fra de som ikke er i arbeid i intervjuuka grunnet ferie, sykdom, permisjoner, avspasering etc. Man kan også legge merke til at andelen som har arbeidsuker på mer enn 48 timer, og mer enn 40 timer, er høyest blant de som arbeider skift/turnus med varierende ukentlig timetall (kategori a). Her er det høy sannsynlighet for å ha gjennomsnittsberegning. I tillegg kommer gruppen uten noen avtale om arbeidstid, som delvis består av ledende yrker (kategori e).

Blant de som oppgir at de har arbeidet overtid i intervjuuka, er det mange som har mer enn 48 timers uke (20 prosent). Tallene ville ikke blitt vesentlig annerledes om vi hadde sett bort fra lederyrker, bortsett fra en viss nedgang i kategori c) og e).

Faktisk arbeidstid i intervjuuka. Gjennomsnitt 2009 til 2013. AKU. Alle lønnstakere.

	Ikke i arbeid i intervjuuka	1-40 timer	41-48 timer	49 timer og mer	I alt
Ikke overtid	20	71	6	3	100
Har overtid	0	31	49	20	100
I alt	18	67	10	5	100
Antall personer i gjennomsnitt	423 000	1 574 000	239 000	115 000	2 352 000
<b>Gruppen uten overtid, etter arbeids- tidsordning</b>					
Skift/turnus – varierende timetall	27	60	6	7	100
Skift/turnus – fast timetall	22	73	3	2	100
Ikke skift/turnus – varierende timetall	21	71	5	4	100
Ikke skift/turnus – samme timetall	19	75	5	1	100
Ikke avtale om arbeidstid	20	67	5	8	100
Antall personer i gjennomsnitt	423 000	1 506 000	132 000	72 000	2 132 000

## Søndagsarbeid

I AKU spørres det om arbeidstakeren har en arbeidskontrakt som innebærer arbeid på søndager, og hvor mange søndager de arbeider i en 4-ukers periode (én eller færre, eller to eller flere). Spørsmålsstillingen skal fange opp arbeidsforhold der søndagsarbeid er avtalt.

Vi ser på gjennomsnitt for 2009-2013, jf. at det ikke er noen endring over tid. I alt arbeider 28 prosent av arbeidstakerne søndag. En av ti oppgir at de arbeider to søndager eller mer i løpet av en 4-ukers periode, mens 16 prosent arbeider én søndag per 4 uker eller sjeldnere. 2 prosent oppgir at de arbeider søndager i en bistilling.

Arbeidstidsordninger med skift/turnus har naturlig nok oftest søndagsarbeid. Særlig gjelder dette skift/turnusordninger med varierende ukentlig arbeidstid. Her arbeider 37 prosent to søndager i uka eller mer.

	Ikke søndag	Ja, én søndag eller færre per 4 uker	Ja, to søndager eller mer per 4 uker	Søndags- arbeid i bistilling	I alt
Skift/turnus med varierende ukentlig arbeidstid (timer)	17	45	37	1	100
Skift/turnus med fast ukentlig arbeidstid (timer)	41	33	21	5	100
Ikke skift/turnus, med varierende ukentlig arbeidstid (timer)	71	16	11	1	100
Ikke skift/turnus, fast ukentlig arbeidstid (timer)	89	7	2	1	100
Ingen avtale/annet	61	18	19	2	100
I alt	72	16	10	2	100
Antall personer i gjennomsnitt 2009-2013	1677000	375000	236000	39000	2328000

Vi kan se på samme fordeling etter bransje. Primærnæringene har høyt innslag av søndagsarbeid. Det samme gjelder sykehus og annen helse- og sosial tjenesteyting.

	Ikke søndag	Ja, én søndag eller færre per 4 uker	Ja, to søndager eller mer per 4 uker	Søndagsarbeid i bistilling	I alt
Primærnæringene	43	23	32	2	100
Industri, bygg, el og kraft, olje og bergverk	80	12	7	1	100
Privat tjenesteyting	75	12	11	2	100
Sykehus	40	45	15	1	100
Annen helse og sosial tjenesteyting	55	28	15	2	100
Offentlig sektor for øvrig	83	10	5	2	100
I alt	72	16	10	2	100
Antall personer i gjennomsnitt 2009-2013	1677000	375000	236000	39000	2328000

En drøy tredjedel av søndagsarbeiderne arbeider annenhver søndag eller oftere. Det er denne gruppen som i særlig grad kan være i den situasjon at de arbeider påfølgende søndager. I sykehusene jobber én av fire to eller flere søndager hver 4 uker, mens andelen som arbeider annenhver søndag eller oftere er høyest i privat tjenesteyting og primærnæringene.

	En søndag eller sjeldnere per 4 uker	To/ flere søndager per 4 uker	I alt
Primærnæringene	41	59	100
Industri, bygg, el og kraft, olje og bergverk	62	38	100
Privat tjenesteyting	54	46	100
Sykehus	75	25	100
Annen helse og sosial tjenesteyting	64	36	100
Offentlig sektor for øvrig	67	33	100
I alt	61	39	100
Antall personer i gjennomsnitt 2009-2013	375000	236000	611000

Søndagsarbeid – prosentuert ut fra alle. AKU gjennomsnitt 2009 - 2013

	Ikke søndag	Ja, én søndag eller færre per 4 uker	Ja, to søndager eller mer per 4 uker	Søndagsarbeid i bistilling	I alt
Ikke søndagsbransje	47	4	1	1	53
Søndagsbransje, skift eller turnus	25	12	9	1	47
I alle	72	16	10	2	100

I LKU 2013 ble arbeidstakerne spurt hvor mange søndager de har jobbet siste 12 uker. 2 prosent av lønnstakerne oppga at de hadde jobbet 7 søndager eller flere siste 12 uker.

## Nattarbeid

I AKU kartlegges også arbeid om natten. Spørsmålet stilles som følger: «Må du utføre deler av ditt arbeid om natta, dvs. mellom kl. 22 og 06?» I alt oppgir 17 prosent av lønnsstakerne at de har en arbeidsavtale/kontrakt som innebærer at de skal jobbe natt (mellom 22–06). Av disse oppgir 5 prosent at de arbeider mer enn halvparten av nettene. Nattarbeid er særlig knyttet til skift/turnus, men forekommer også i andre arbeidstidsordninger.

	Ikke natt	Ja, under halvparten	Ja, halvparten eller flere	Nattarbeid i bistilling	I alt
<b>Etter arbeidstidsordning</b>					
Skift/turnus med varierende ukentlig arbeidstid (timer)	47	35	17	1	100
Skift/turnus med fast ukentlig arbeidstid (timer)	61	24	12	3	100
Ikke skift/turnus, med varierende ukentlig arbeidstid (timer)	86	9	4	1	100
Ikke skift/turnus, fast ukentlig arbeidstid (timer)	95	4	1	1	100
Ingen avtale/annet	78	14	7	1	100
I alt	83	11	5	1	100
<b>Etter bransje/sector</b>					
Primærnæringene	68	19	11	1	100
Industri, bygg, el og kraft, olje	84	12	4	1	100
Privat tjenesteyting	85	9	4	1	100
Sykehus	59	32	9	0	100
Annen helse og sosial tjenesteyting	80	11	7	1	100
Offentlig sektor for øvrig	90	7	2	1	100
I alt	83	11	5	1	100
<b>Antall personer i gjennomsnitt 2009-2013</b>	1945000	256000	106000	23000	2329000

Vi kan ikke se bort fra at andelen som oppgir halvparten av nettene og mer er noe for høy. I LKU spurte man arbeidstakere på skift eller andre ordninger utover alminnelig dagtid, hvor mange netter de hadde jobbet i løpet av siste 12 uker. Her oppga 9 prosent i denne gruppen at de hadde arbeidet 25 netter eller mer over de siste 12 ukene (dvs. mer enn 2 netter per uke).

Det forekommer noe nattarbeid også i bransjer som ikke er definert som bransjer der det åpnes for dette. I alt 3 prosent av lønnsstakerne oppgir at de arbeider natt, selv om de ikke tilhører det vi har definerte som bransjer som åpner for nattarbeid.

	Ikke natt	Ja, under halvparten	Ja, halvparten eller flere	Nattarbeid i bistilling	I alt
Ikke nattbransje	50	2	0	0	53
Nattbransje, skift eller turnus	33	9	4	1	47

# Kartlegging av brudd på arbeidstidsbestemmelsene



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2015:47  
ISBN 978-82-324-0253-3  
ISSN 0801-6143