

Kristin Alsos, Rolf K. Andersen,  
Tord Flatland og Kristine Nergaard

---

# **Tredelt skift og turnus – evaluering av bestemmelsen om omregnet tid**



Kristin Alsos, Rolf K. Andersen, Tord Flatland og Kristine Nergaard

## **Tredelt skift og turnus – evaluering av bestemmelsen om omregnet tid**

Fafo-rapport 2023:05

Fafo-rapport 2023:05

© Fafo 2023

ISBN 978-82-324-0674-6

ISSN 2387-6859

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>5</b>
Problemstillinger.....	5
<b>1 Innledning</b> .....	<b>9</b>
1.1 Bakgrunn.....	9
1.2 Nærmere om bestemmelsen.....	10
1.3 Problemstillinger .....	12
1.4 Om rapporten .....	12
<b>2 Data og metode</b> .....	<b>13</b>
<b>3 Omfang av gradvis arbeidstidsreduksjon</b> .....	<b>17</b>
3.1 Antall ansatte/årsverk .....	17
3.2 Hvor mye reduseres arbeidstiden .....	24
3.3 Utvikling over tid.....	25
3.4 Hvorfor brukes ikke bestemmelsen?.....	26
3.5 Oppsummering .....	28
<b>4 Andre virkninger av bestemmelsen</b> .....	<b>30</b>
4.1 Likestillingsvirkninger .....	30
4.2 Deltid .....	33
4.3 Ikke helg, men natt .....	36
4.4 Oppsummering .....	37
<b>5 Administrative konsekvenser</b> .....	<b>38</b>
5.1 Utarbeiding av en turnusordninger og arbeidsplaner.....	38
5.2 Praktiske problemer ved turnuser med omregnet tid.....	41
5.3 Oppsummering .....	49
<b>6 Samlet vurdering</b> .....	<b>51</b>
6.1 Omfang av omregnet tid.....	51
6.2 Likestillingsvirkninger .....	52
6.3 Redusert deltid?.....	53
6.4 Administrative konsekvenser.....	54
6.5 Behov for justering av bestemmelsen? .....	56
6.6 Oppsummering .....	57
<b>Litteratur</b> .....	<b>58</b>

# Forord

---

Fra 1. januar 2010 ble det innført en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven om arbeidstid for arbeidstakere som arbeider tredelt turnus. Bestemmelsen innebærer at disse skal få sin ukentlige arbeidstid redusert ut fra belastningen i turnusordningene. Utgangspunktet for en slik reduksjon er antall timer arbeidet på søn- og helgedag og antall timer arbeidet på natten. Bestemmelsen omtales i denne rapporten som omregnet tid.

I denne rapporten evaluerer Fafo bestemmelsen om omregnet tid. Oppdragsgiver er Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Evalueringen er basert på intervjuer i virksomheter og blant aktører på sentralt nivå, gjennomgang av tilgjengelig statistikk og en kartlegging av bruken av omregnet tid i helseforetakene.

Vi vil takke Kristin Stanwick Bårnås i Arbeids- og inkluderingsdepartementet for kommentarer og innspill. Takk også til alle som har stilt opp til intervju eller på andre måter bidratt med informasjon omkring praktiseringen av bestemmelsen om omregnet tid. En særskilt takk til Annette Wisløff, Oslo universitetssykehus, som har forklart hvordan ordningen praktiseres i sykehusene og har kommet med forslag til hvordan vi kan tallfeste omfanget av omregnet tid. Takk også til våre kontaktpersoner i OUS og to andre sykehus som har bidratt med data.

På Fafo vil vi takke Leif Moland for kommentarer til rapporten samt informasjonsavdelingen for ferdigstilling.

Oslo, januar 2023

Kristin Alsos, Rolf K. Andersen, Tord Flatland og Kristine Nergaard

# Sammendrag

---

## Problemstillinger

I 2009 vedtok Stortinget en ny bestemmelse om arbeidstid for de som arbeider tredelt turnus (arbeidsmiljøloven § 10-4 sjette ledd). Bestemmelsen skulle bidra til at arbeidstakere som jobbet tredelt turnus fikk redusert ukentlig arbeidstid ut fra belastningen i turnusordningene. Denne rapporten evaluerer lovendringen. Vi ser på hva som har skjedd i de delene av arbeidslivet som ikke hadde en tilsvarende tariffestet ordning før lovbestemmelsen trådte i kraft. Rapporten tar for seg på følgende hovedspørsmål:

- *Bruk av ordningen.* Er bestemmelsen tatt i bruk? I så fall i hvilket omfang, i hvilke bransjer og for hvilke arbeidstakere?
- *Likestillingsvirkninger.* Har flere kvinner i tredelt turnus fått redusert arbeidstid til under 35,5 timer og hvor stor er denne reduksjonen? Har tilpasninger til lovendringen ført til at turnusene har blitt dårligere, i form av lange nattevakter, kort hviletid og ubiologiske springskift (at en for eksempel går fra nattevakt til kveldsvakt)?
- *Betydning for bruk av deltid.* I det regjeringsoppnevnte Skift/turnusutvalget ble det påpekt at dersom flere ønsker å arbeide på ubekvemme tidspunkt, så vil det kunne redusere andelen ufrivillig deltid. Har bestemmelsen hatt en slik virkning?
- *Administrative konsekvenser.* Hvordan håndteres bestemmelsen administrativt? Er den mer komplisert og ressurskrevende å håndtere enn de andre bestemmelsene?

## Data og metode

Det finnes ingen gode datakilder over hvem som arbeider tredelt turnus. Både for å kunne beregne omfang og for å kunne finne aktuelle informanter har vi derfor benyttet en trinnvis tilnærming. Kartlegginger som ble gjort i forbindelse med Skift/turnusutvalget, i tillegg til innledende samtaler med organisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, peker i retning av at flertallet av arbeidstakere som omfattes av den aktuelle bestemmelsen jobber innenfor enkelte bransjer/sektorer. Blant disse er det helseforetakene som har det klart største omfanget. Vi har derfor valgt en metodisk tilnærming hvor hovedvekten av datainnsamlingen skjer i de deler av arbeidslivet hvor omfanget av arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-4, sjette ledd er størst. Vi har gjort dette i form av en metodisk trakt.

*Trinn 1:* Analyser av Levekårsundersøkelsene, registerstatistikk og intervjuer med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Vi så først på hvor mange og hvem som arbeider tredelt turnus ved hjelp av statistikk fra a-ordningen. Deretter brukte vi Levekårsundersøkelsene for å anslå hvor mange med skift/turnus som har en plassering av arbeidstiden som peker i retning av at de omfattes av bestemmelsene om omregnet tid. Basert på disse analysene og foreliggende kunnskap om hvor i arbeidslivet denne bestemmelsen anvendes, tok vi kontakt med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner med medlemmer innenfor bransjer som arbeider skift/turnus.

*Trinn 2:* Kvantitativ kartlegging av virksomheter. Vi vet at omfanget av bruken av bestemmelsen er størst innenfor helseforetakene. Vi har innhentet data fra personalsystemene i

tre sykehus for å kunne estimere bruken av ordningen, det vil si hvor mange som omfattes av bestemmelsen og hvor mye arbeidstiden reduseres med. Disse dataene brukes sammen med registerdata over antall ansatte i ulike stillinger for å anslå et minimums- og maksimumsanslag av omfanget av omregnet tid i helseforetakene.

*Trinn 3:* Kvalitativ kartlegging av virksomheter. I tillegg til den kvantitative kartleggingen, har vi i prosjektets tredje fase gjennomført kvalitative intervjuer i en rekke virksomheter. Formålet har vært å få frem kunnskap om alle prosjektets problemstillinger, herunder å forstå hvilke mekanismer som har betydning for om bestemmelsen brukes og administrative konsekvensen av bruken. På virksomhetsnivå har vi gjennomført 42 intervju med 46 informanter. De fleste intervjuene er med ledere, tillitsvalgte eller turnusplanleggere.

### **Omfang av gradvis arbeidstidsreduksjon**

Vi anslår at 2 prosent av alle og 14 prosent av de som jobber skift/turnus kan omfattes av bestemmelsene. Andelen er høyest i helseforetakene. Dataene bekrefter at få i kommunal sektor vil omfattes av ordningen. Andelen som har en arbeidstid som peker i retning av at de omfattes er ganske stabilt over tid.

Mange av de som omfattes av bestemmelsene arbeider altså i helseforetakene. I hovedsak er dette sykepleiere, jordmødre og ambulanspersonale. Vi anslår at mellom 11 900 og 14 900 sykepleiere og jordmødre omfattes. Et stort flertall av ambulanspersonalet omfattes, anslagsvis 2700–3000. Vi anslår også hvor mye tiden settes ned samt hva dette utgjør i årsverk. For sykepleiere og jordmødre innebærer ordningen en ukentlig reduksjon i arbeidstiden på 0,6–0,8 timer. Omregnet til årsverk, gir dette 127–255 årsverk. Et tilsvarende anslag for ambulanspersonell gir et anslag på 70–80 årsverk.

For å svare på hvorfor lovbestemmelsene om omregnet tid ikke benyttes, bruker vi informasjon fra intervjuer med turnusplanleggere, tillitsvalgte og andre informanter. For noen innbar lovendringen lite nytt. Statens tariffområde og enkelte andre virksomheter med bakgrunn fra staten, hadde allerede tariffestet lignende bestemmelser, og har fortsatt med disse. I kommunal sektor er arbeidstiden i hovedsak organisert på annen måte. I stedet for tredelt turnus, brukes ofte todelte turnuser og egne nattevakter. Det kan også forekomme at bestemmelsen feilaktig ikke brukes, for eksempel på grunn av manglende kjennskap til ordningen. Dette siste var særlig relevant den første perioden etter at bestemmelsene ble innført.

### **Andre virkninger av bestemmelsen**

#### ***Likestilling***

Dataene viser at mange kvinner kan omfattes av bestemmelsene om omregnet tid. Kvinner utgjør et flertall av de som har en skift- eller turnusordning med 35,5 timer, og er også i flertall blant de som i tillegg har en plassering av arbeidstiden som peker i retning omregnet tid. Sett under ett har likevel menn med skift/turnus litt oftere arbeidstid som peker i retning omregnet tid enn det kvinner med skift/turnus har. Bestemmelsene treffer en betydelig andel av kvinnene i yrker og bransjer som ble trukket fram da ordningen ble innført.

#### ***Deltid***

Vi finner det lite sannsynlig at lovendringen har bidratt til å redusere deltidsandelen. Bestemmelsen er lite kjent blant de ansatte og har i liten grad fått ansatte til å ønske å arbeide mer helg. I tillegg synes ikke nedtrekket i arbeidstid å veie opp for den økte belastningen.



For arbeidsgiverne kan det være argumenter for å begrense bruken av omregnet tid. Dersom nedtrekket i arbeidstid ikke kompenseres i avdelingenes budsjett, vil omregnet tid gjøre at lederne har færre ressurser til rådighet. Siden det ikke beregnes omregnet tid av ekstravakter, vil det være billigere å bruke deltidsansatte som arbeider ekstravakter enn å legge det inn i arbeidsplanen.

### **Administrative konsekvenser**

I virksomhetene vi har intervjuet i, gjøres omregning av arbeidstiden i og av de IT-baserte turnusplanleggingsverktøyene virksomhetene benytter. Når beregningen er gjort for alle ansatte i en enhet/avdeling, vil det fremkomme hvor mange timer og vakter som må dekkes inn som følge av arbeidstidsreduksjonen. Hovedinntrykket er at de fleste ledere og turnusplanleggere i liten grad la vekt på å minimere omregnet tid. De satte opp en turnus som ivaretok andre hensyn, og reduserte det nødvendige antall timer i etterkant. Samtidig fikk vi noen eksempler på det motsatte, at i den grad det var mulig, ble det lagt turnuser som minimerte arbeidstidsreduksjonen.

En tredelt turnus vil i de fleste tilfeller kreve involvering av tillitsvalgte siden arbeidsplanen som regel vill innebære gjennomsnittsberegning og avvik fra hviletidsbestemmelsene. I mange tilfeller beskriver både ledere og tillitsvalgte at slike unntak fra arbeidsmiljøloven gjøres ved at tillitsvalgte godkjenner arbeidsplanen for hver enkelt medarbeider. Mange tillitsvalgte beskrev prosessen med godkjenning som tidkrevende dersom det var mange medarbeidere som skulle kontrolleres. Flere av de tillitsvalgte beskrev også at kontrollen av omregnet tid kunne være spesielt komplisert og tidkrevende. Flere av de tillitsvalgte sa at de var nødt til å stole på at planleggingssystemet regnet riktig.

Praktiske og administrative problem ledere, tillitsvalgte og turnusplanleggere opplever rundt omregnet tid, knytter seg i stor grad til håndteringen av bestemmelsen i virksomhetens digitale planleggingsverktøy. Mens verktøyene er delvis automatiserte og regner ut omfanget av omregnet tid, mangler de funksjonalitet for å automatisk ta høyde for mer detaljerte vilkår i bestemmelsen. Planleggere må derfor selv passe på om kriterier om mengdekravet for arbeidstid utenfor natt eller søndagsarbeid er oppfylt, og ta stilling til hvorvidt ansatte kvalifiserer til omregnet tid.

Noen informanter på virksomhetsnivå synes det er vanskelig å få oversikt over hvilken arbeidstid som gir reduksjon, og hvilken arbeidstid man skal regne ned fra for de som skal ha omregnet tid. Dette utgjør imidlertid ikke noe stort praktisk problem, siden de fleste planleggingsverktøyene har automatiske utregninger for omfanget av omregnet tid. Ved virksomheter der omregningen gjøres manuelt kan likevel feiltolking av bestemmelsen føre til at omregnet tid blir feil. For den nedre grensen av omfanget av omregnet tid, der bestemmelsen resulterer i 33,6 timer gjennomsnittlig arbeidsuke, inneholder de fleste planleggingsverktøy ingen absolutt stopp, men gir et varsel. Flere informanter etterspør en tydeligere funksjon i planleggingsverktøyet som hindrer virksomheten i å planlegge turnuser med avkortninger som resulterer i ukentlig arbeidstid på under 33,6 timer.

Informantene forteller at vaktbytter utenfor plan ikke påvirker omregnet tid. Vaktbytter og ferieavvikling kan utgjøre et praktisk og administrativt problem i praktiseringen av bestemmelsen dersom ansatte ligger nær grensen for å falle innenfor eller utenfor. De praktiske problemene med å håndtere bestemmelsen er først og fremst knyttet til bruken av planleggingsverktøy, og var størst i den første perioden etter at bestemmelsen ble innført.

## Samlet vurdering

Kartleggingen av bruk av omregnet tid har vist at bestemmelsen i hovedsak har hatt betydning for de som arbeider tredelt turnus, en arbeidstidsordning som en først og fremst finner i helseforetakene. Samlet sett finner vi at de beregningene som Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjorde i lovforarbeidet har truffet godt. Analysene av turnusordninger i sykehusene viser at de fleste har lav reduksjon av ukentlig arbeidstid på mellom 0,6 og 0,8 timer. Vi finner i liten grad dekning for at virksomheter har endret arbeidstidsordninger fra tredelt turnus til todelt turnus og rene nattevakter for å unngå bestemmelsen.

Datamaterialet tyder på at bestemmelsen har bidratt til større grad av likestilling mellom menn og kvinner ved at det først og fremst er innen den kvinnedominerte delen av arbeidslivet at lovendringen har ført til redusert arbeidstid. En delbegrunnelse for lovendringen var å redusere opplevelsen av at reguleringen av ukentlig arbeidstid var indirekte diskriminerende. Vi finner at dette inntrykket fremdeles eksisterer hos flere av informantene. Lovendringen synes ikke å ha ført til at færre jobber ufrivillig deltid.

Enkelte turnusplanleggere opplever det utfordrende å avgjøre hvilke arbeidstakere som skal omfattes av bestemmelsen, og omregnet tid er også en kompliserende faktor i turnusplanleggingen. Den er likevel håndterlig for ledere og turnusplanleggere som kjenner bestemmelsen og har de nødvendige verktøyene for å beregne hvor mye arbeidstiden skal reduseres.

En utfordring er at budsjettene ikke nødvendigvis tar høyde for omregnet tid, slik at det er vanskelig å finne tilstrekkelig ressurser til å erstatte timer som forsvinner som følge av denne. Dette kan være en motivasjon for å unngå omregnet tid i størst mulig grad.

Det er enkelte sider ved dagens bestemmelse hvor behov for justeringer kan diskuteres. Det ene gjelder om rene nattevaktstillinger bør omfattes. Dette vil i så fall gjøre at bestemmelsen om omregnet tid berører flere bransjer enn i dag. Videre kan det diskuteres om det ikke er antall søndager en ansatt jobber som skal være avgjørende for bestemmelsens virkeområde, men antall timer i søndagsdøgnet. Det vil være mer i tråd med bestemmelsens utforming forøvrig.

Ved vurderingen av om turnusarbeid er «sammenlignbart» etter trappetrinnsmodellen, har antall vaktskifter og hviletidens lengde betydning. Dette har den ikke i bestemmelsen om omregnet tid, og det kan argumenteres for at det gir dårlig samsvar mellom disse bestemmelsene. Samtidig vil inkludering av disse kriteriene øke kompleksiteten ved bestemmelsen.

# 1 Innledning

---

I 2009 vedtok Stortinget en ny bestemmelse om arbeidstid for de som arbeider tredelt turnus. Bestemmelsen skulle bidra til at arbeidstakere som jobbet tredelt turnus fikk redusert ukentlig arbeidstid ut fra belastningen i turnusordningene. Bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2010. Den nye bestemmelsen ble inntatt i arbeidsmiljøloven § 10-4 (nåværende sjette ledd) og har følgende ordlyd:

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under fjerde eller femte ledd og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den alminnelige arbeidstiden etter første ledd ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til 36 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager

Med lovendringen satte man et foreløpig slutt punkt for diskusjonene om behovet for likestilling av arbeidstiden for de som arbeider tredelt turnus og de som arbeider helkontinuerlig skiftordninger. Lovendringen var omdiskutert, og mens en på deler av arbeidstakersiden mente at Stortinget ikke gikk langt nok, mente arbeidsgiversiden at det ikke var behov for endring. Til tross for at bestemmelsen var grundig utredet, var det flere usikkerhetsmomenter knyttet til hvor mange som ville bli omfattet og hvilke konsekvenser den ville ha for arbeidstakere og virksomheter. I denne rapporten evaluerer vi denne bestemmelsen.

## 1.1 Bakgrunn

Diskusjonen om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som går i turnus med arbeidstakere som arbeider på helkontinuerlige skiftordninger startet på 1990-tallet, i forbindelse med arbeidet med revisjon av arbeidsmiljøloven. Arbeidstidens lengde var både i arbeidsmiljøloven og i tariffavtalene regulert gjennom en trappetrinnsmodell. Den samme modellen finnes også i dagens arbeidsmiljølov § 10-4 første, tredje og fjerde ledd, og innebærer at den ukentlige arbeidstiden reduseres trinnvis for ulike skiftordninger og sammenlignbart turnusarbeid. For toskiftsordninger som også omfatter helgene, døgnkontinuerlig skift (bare ukedagene) og sammenlignbart turnusarbeid reduseres arbeidstiden til 38 timer etter loven og 35,5 etter tariffavtalene. For helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid reduseres arbeidstiden til 36 timer etter loven og 33,6 timer etter tariffavtalene. Utfordringen med denne modellen var at den hadde sitt utspring i den mannsdominerte industrien og tilpasset industriens arbeidstidsordninger. I den kvinnedominerte helse- og omsorgssektoren var det mange turnusarbeidere som fikk redusert arbeidstiden til 35,5 timer, men få som fikk 33,6 timer. Flere av kvinnene hadde turnusordninger som var mer belastende enn det som var kravet for å nå 35,5 timer, men ikke krevende nok til å få enda kortere ukentlig arbeidstid (NOU 2008: 17). Det gjorde at arbeidstidsordninger som hadde svært ulik belastning kunne ha samme ukentlige arbeidstid.

I 1996 uttalte Likestillingsombudet at reguleringen «innebærer en indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn, og derfor anses å være i strid med likestillingsloven» (sitert i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009), s. 24). Behovet for en endring ble også tatt opp en rekke ganger i Stortinget. Spørsmålet ble vurdert, men ikke løst av Arbeidslivslovsutvalget (NOU 2004: 5) som utredet ny arbeidsmiljølov, men i stortingsbehandlingen ba Kommunnalkomiteen regjeringen om å finne en løsning på problematikken. Det endte med at det i 2007 ble nedsatt et offentlig utvalg som skulle utrede spørsmålet. Skift/turnusutvalget (NOU 2008: 17) foreslo å utvikle trappetrinnsmodellen for de som arbeidet tredelt skift eller turnus, og lage en felles løsning for alle næringer.

Forslaget ble i hovedsak støttet av arbeidstakersiden, med unntak av LO. LO ønsket primært at tredelt turnus (med visse kjennetegn) skulle sidestilles med helkontinuerlig skift, noe som ville bety at maksimal arbeidstid var 33,6 timer per uke. Arbeidsgiversiden gikk i hovedsak mot forslaget. NHO og andre var blant annet bekymret for kostnadene forslaget ville medføre og omfanget av administrative ressursene håndteringen av bestemmelsen ville innebære. Spekter mente at forslaget også ville forsterke rekrutteringskrisen i helsesektoren, og blant flygeledere i Avinor, Baneservice, NSB (nå Vy) og Posten (referert i Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 32). KS var ikke avvisende, men så ikke behovet for endring, og mente at forslaget ville ha liten betydning for å øke stillingsandelene.

Departementet valgte, blant annet på bakgrunn av høringsrunden, ikke å gå så langt som Skift/turnusutvalget foreslo. Istedenfor foreslo departementet å supplere trappetrinnsmodellen med en bestemmelse om gradvis reduksjon av den ukentlige arbeidstiden for de som jobbet tredelt skift og turnus i en ordning som omfattet arbeid minst hver tredje søndag. Bestemmelsen var basert på en ordning som hadde vært tariffestet i staten i flere tiår. Departementet ønsket med endringen ikke bare å bidra til større likestilling, men håpet også at endringen ville gjøre det mer attraktivt å jobbe i helgene og dermed redusere problemet med ufrivillig deltid.

## 1.2 Nærmere om bestemmelsen

Bestemmelsen som er inntatt i arbeidsmiljøloven § 10-4 sjette ledd gjelder de som jobber tredelt skift og turnus. Forutsetningen for at en arbeidstaker kommer inn under bestemmelsen er at arbeidstiden innebærer en rotasjon med arbeid på ulike tider av døgnet, og at det arbeides minst hver tredje helg. Rene nattevaktstillinger omfattes ikke av bestemmelsen, og heller ikke nattevaktstillinger der den ansatte har enkelte vakter på dag og kveld. I forarbeidene til loven legges det til grunn at en ansatt må ha minimum en fjerdedel av arbeidstidene på andre tider enn natt for å komme inn under bestemmelsen om omregnet tid (Ot.prp. nr. 54 (2008-2009), s. 38). Nattevakter skal etter loven ha en ukentlig arbeidstid på maksimalt 38 timer (se § 10-4 fjerde ledd, d), og etter tariffavtalene 35,5 timer.

I og med at grensen for normal arbeidstid i de landsdekkende tariffavtalene er lavere en lovens grense, ble det i forbindelse med lovendringen også gjort tilsvarende endringer på enkelte tariffområder. I avtalene skal arbeidstiden reduseres med utgangspunkt i 37,5 timer og ikke 40 timer som i loven. Tariffbestemmelsene presiserer også at arbeidstiden for denne gruppen ikke kan være lengre enn 35,5 timer, samtidig som avkortningen ikke skal resultere i en ukentlig arbeidstid på mindre enn 33,6 timer. Slike bestemmelser finnes for eksempel i tariffavtalene for helseforetakene (Spekter) og i hovedtariffavtalen til KS og Oslo kommune.

### **KS Hovedtariffavtalen (2020-2022) – Kapittel 1 §4.2.4 Tredelt skift og turnusarbeid:**

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under punkt 4.2.3, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.
- Hver arbeidet time om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten eller på søn- og helgedag. Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

### **Spekter Overenskomstenes del A2 Overenskomstområde 10 (2020-2022) – 1.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid:**

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 1.5 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 1.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10–10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10–11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

Presiseringer vedrørende pkt 1.4:

#### **Deltid**

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en natteime regnes som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

#### **Forholdet til overtid og ekstravakter**

Tidsberegningen i punkt 1.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

Lovbestemmelsen er som nevnt hentet fra det statlige tariffområdet. Det er imidlertid noen forskjeller mellom lovbestemmelsen og bestemmelsen i hovedtariffavtalene i staten § 7 nr. 3. I staten begynner natt klokken 20, mens lovens definerer nattarbeid til å begynne klokken 21. For søndagsarbeid starter lovens søndagsbegrep klokken 18, mens søndag etter hovedtariffavtalene i staten starter klokken 20. Forøvrig er beregningen med at hver arbeidet time om natten teller 1 time og 15 minutter, og søn- og helgedager teller 1 time og 10 minutter, den samme.

Ut fra lovreguleringen er det ikke gitt hva en skal kalle arbeidstidsordninger som omfattes. I praksis omtales bestemmelsen med ulike navn, og hva som brukes varierer med sektor og virksomhet. Både «tredelt snitt», «omregnet tid» og «tidsberegning» brukes av våre informanter. I denne rapporten bruker vi i hovedsak begrepet «omregnet tid» når vi omtaler denne bestemmelsen.

### 1.3 Problemstillinger

Rapporten evaluerer lovbestemmelsen om omregnet tid. Det innebærer at vi tar utgangspunkt i hva som har skjedd i de delene av arbeidslivet som ikke hadde en tilsvarende ordning før lovbestemmelsen trådte i kraft. Det vil i praksis si alle områder utenom det statlige tariffområdet. Enkelte av virksomhetene på Spekter-området som opprinnelig kommer fra det statlige tariffområdet eller senere har blitt bundet av tilsvarende avtaler, er også omfattet av denne bestemmelsen gjennom sine tariffavtaler. Dette gjelder for eksempel lokførere og konduktører i togselskapene. Heller ikke disse ble påvirket av lovendringene. Vi vil i noen grad trekke inn praktiseringen av bestemmelsen på det statlige området og i denne delen av Spekter-området, der det kan gi en bedre forståelse for problemstillingene vi ser på. Rapporten tar for seg på følgende hovedspørsmål:

- 1 Bruk av ordningen  
Er bestemmelsen tatt i bruk? I så fall i hvilket omfang, i hvilke bransjer og for hvilke arbeidstakere?
- 2 Likestillingsvirkninger  
Har flere kvinner i tredelt turnus fått redusert arbeidstid til under 35,5 timer og hvor stor er denne reduksjonen? Har tilpasning til lovendringen ført til at turnusene har blitt dårligere, i form av lange nattevakter, kort hviletid og ubiologiske springskift (skifter for eksempel fra nattevakt til kveldsvakt)?
- 3 Betydning for bruk av deltid  
I Skift/turnusutvalget ble det påpekt at dersom flere ønsker å arbeide på ubekvemme tidspunkt, så vil det kunne redusere andelen ufrivillig deltid. Har bestemmelsen hatt en slik virkning?
- 4 Administrative konsekvenser  
Hvordan håndteres bestemmelsen administrativt – er den mer komplisert og ressurskrevende å håndtere enn de andre bestemmelsene?

### 1.4 Om rapporten

I kapittel 2 redegjør vi for datagrunnlaget og den metodiske tilnærmingen vi har brukt for å besvare problemstillingene. Deretter i kapittel 3, presenterer vi analyser av omfang av omregnet tid og hvor mye redusert arbeidstid lovendringen har gitt den enkelte arbeidstaker. I kapittel 4 ser vi om bestemmelsen har hatt andre virkninger enn å redusere arbeidstiden, nærmere bestemt om bestemmelsen har ført til større likestilling mellom kvinner og menn og redusert deltidsarbeid. Kapittel 5 ser på de administrative konsekvensene av bestemmelsen når det gjelder turnusplanleggingen, og til slutt i kapittel 6 oppsummerer vi og diskuterer resultatene fra evalueringen.

## 2 Data og metode

---

I dette kapitlet redegjør vi nærmere for datakilder og metoden som ligger til grunn for denne evalueringen. Problemstillingene for evalueringen dekker både en beskrivelse av nåsituasjonen og endring over tid. I og med at det er over ti år siden lovendringen trådte i kraft, er det krevende å gi et godt svar på hvordan utviklingen har vært i perioden. Problemstillingene vil i hovedsak derfor dekkes gjennom kvalitative data.

Det finnes ingen gode datakilder til hvem som arbeider tredelt turnus etter § 10-4 sjette ledd. For å kunne beregne et omfang og finne fram til aktuelle informanter har vi derfor benyttet oss av en trinnvis tilnærming. Kartlegginger som ble gjort i forbindelse med Skift/turnusutvalget, samt innledende samtaler med organisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, peker i retning av at flertallet av arbeidstakere som omfattes av den aktuelle bestemmelsen jobber innenfor noen få bransjer/sektorer. Blant disse er det helseforetakene som har det klart største omfanget. Vi har derfor valgt en metodisk tilnærming hvor hovedvekten av datainnsamlingen skjer i de deler av arbeidslivet hvor omfanget av arbeidstakere som er omfattet av § 10-4, sjette ledd er størst. Vi har gjort dette i form av en metodisk trakt.

### **Trinn 1: Analyser av Levekårsundersøkelsen, registerstatistikk og intervjuer med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene**

I første fase av prosjektet var formålet med datainnsamlingen å kartlegge hvor i arbeidslivet arbeidstakere som omfattes av § 10-4 sjette ledd befinner seg. Vi så først på hvor mange og hvem som arbeider tredelt turnus ved hjelp av statistikk fra a-ordningen. Deretter brukte vi Levekårsundersøkelsene for å anslå hvor mange av de med skift eller turnus som har en plassering av arbeidstiden som peker i retning av at de omfattes av bestemmelsene om omregnet tid. I tillegg til disse analysene gjorde vi også et søk i tariffarkivet<sup>1</sup> for å se i hvilke tariffavtaler som har tatt inn en bestemmelse som speiler lovens regulering. Basert på disse analysene og foreliggende kunnskap om hvor i arbeidslivet denne bestemmelsen anvendes, tok vi kontakt med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner med medlemmer innenfor bransjer som arbeider skift/turnus. Vi gikk i utgangspunktet bredt ut. Til sammen kontaktet vi 16 organisasjoner med forespørsel om intervju. Ni av disse organisasjonene takket nei da de mente bestemmelsen ikke var relevant for deres område, og de ikke hadde noe kunnskap om bruken av bestemmelsen. Dette gjaldt blant annet organisasjoner innen kommunal sektor, varehandel, industri og reiseliv. I de øvrige organisasjonene ble det gjennomført ett eller flere intervju. Til sammen har vi intervjuet ti personer. Intervjuene ble gjennomført på Teams og tok fra 30 til 60 minutter. Intervjuene fulgte en semistrukturert intervjuguide. Foruten å kartlegge hvilke typer virksomheter som brukte bestemmelsen, dekket intervjuene spørsmål om årsaker til at bestemmelsen brukes eller ikke brukes, likestillingseffekter, konsekvenser for bruk av deltid og administrative konsekvenser. Fra fire av organisasjonene som takket nei til intervju fikk vi tips til virksomheter vi kunne kontakte for å sjekke ut om bestemmelsen var i bruk (se trinn 3) og også noen refleksjoner over hvorfor bestemmelsen ikke var tatt i bruk.

---

<sup>1</sup> Et arkiv over alle landsdekkende tariffavtaler som Fafo administrerer på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet.



## Trinn 2: Kvantitativ kartlegging av virksomheter

I beregningene som ble gjort i forkant av lovendringen, ble det estimert at nesten to tredjedeler av de 31 200 årsverkene som ble berørt var i et helseforetak (Ot.prp. nr. 54 (2008-2009)). Personalsystemene i helseforetakene har ikke standardoppsett som gir informasjon om omfang av omregnet tid. Vi har innhentet data fra tre sykehus for å kunne estimere bruken av ordningen, det vil si hvor mange som omfattes av bestemmelsene og hvor mye arbeidstiden reduseres med. Disse dataene brukes sammen med registerdata over antall ansatte i ulike stillinger for å anslå omfanget av omregnet tid i helseforetakene. I tillegg til hvor mange som omfattes av bestemmelsen om omregnet tid, vil vi kunne se på kjønnsfordeling og hvile forskjeller det er i omregnet tid mellom arbeidstakere som jobber heltid og deltid.

## Trinn 3: Kvalitativ kartlegging av virksomheter

I tillegg til den kvantitative kartleggingen av virksomheter, har vi i prosjektets tredje fase gjennomført kvalitative intervjuer i en rekke virksomheter. I intervjuene med sentrale aktører skaffet vi oss oversikt over hvilke bransjer, virksomhetstyper og virksomhetsnivå respondentene mente var relevante å kontakte med forespørsler om intervju. I de sentrale intervjuene fremkom det også at omregnet tid i hovedsak var i bruk i helse- og omsorgssektoren, fortrinnsvis sykehusene og helseforetakene, og i statlig sektor. Statlig sektor hadde regulering av omregnet tid før lovbestemmelsen ble vedtatt, og er dermed i liten grad påvirket av lovendringen. Det innebar at den videre rekruttering av informanter på virksomhetsnivå hadde en tydelig overvekt innen sykehus(avdelinger) i Spekter-området. Utenfor sykehus har vi gjort intervjuer i kommuner der bestemmelsen er i bruk i legevakt eller helse- og omsorgsinstitusjoner. Vi har i mindre grad gjennomført intervjuer i bedrifter utenfor helse- og omsorgssektoren, men likevel intervjuet representanter på lokalt nivå med to offentlig eide virksomheter som har varianter av gradvis arbeidstidsreduksjon. I henvendelse til virksomhetene etterspurte vi deler av virksomheten med tredelte skift- eller turnusordninger med arbeid minst hver tredje helg.

Intervjuene på virksomhetsnivå brukes som et supplement til den kvantitative kartleggingen av bruk av ordningen, og for å besvare øvrige problemstillinger i prosjektet. Dette gjelder problemstillingene som omhandler

- Likestillingsvirkninger
- Betydning for bruk av deltid
- Administrative konsekvenser

Bakgrunnen for at vi i denne delen av prosjektet har valgt en kvalitativ tilnærming er at problemstillingene krever innsikt i komplekse sammenhenger rundt arbeidstid, som det vil være vanskelig å fange opp gjennom spørreundersøkelser. Vi har vurdert at dybdeintervjuer er det mest hensiktsmessige datatilfanget for å få frem kunnskap om disse temaene, herunder å forstå hvilke mekanismer som har betydning for om bestemmelsen brukes og administrative konsekvensen av bruken.

På virksomhetsnivå har vi gjennomført intervjuer i ulike typer virksomheter, avdelinger og enheter. Til sammen har vi gjort 42 intervjuer med 46 informanter (tabell 2.1). De fleste intervjuene er med ledere, tillitsvalgte eller turnusplanleggere, i tillegg til et intervju med to ansatte i en brukerstøtteenhet for digitalt planleggingsverktøy ved et helseforetak. Ved flere virksomheter vil samme informant inneha mer enn en rolle, for eksempel både leder og turnusplanlegger. Vi har ikke dobbelttelt disse informantene, men heller valgt å kategorisere dem i én av rollene. Om vi har kategorisert informanten som



leder, tillitsvalgt eller turnusplanlegger avhenger av våre vurderinger om hvilken rolle som var mest fremtredende for den enkelte informant i intervjusituasjonen.

### **Kvalitative intervjuer med ledere og tillitsvalgte**

Det er i stor grad de lokale partene som erfarer de praktiske konsekvensene av bestemmelsen på virksomhetsnivå. Ofte vil den type turnusordninger vi er interessert i å kartlegge, være basert på en lokal avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt. I tillegg vil ledere og tillitsvalgte være involvert i arbeidet med å sette og drøfte arbeidsplaner, derfor er det en forutsetning at de kjenner regelverket. Gjennom intervju med ledere og tillitsvalgte har vi innhentet kunnskap om regelverket, hvordan virksomheter og enheter håndterer turnusplanlegging med arbeidsmiljølovens §10-4 sjette ledd, og hvordan turnuser med denne bestemmelsen håndteres administrativt. Intervjuene brukes også til å kartlegge omfanget av bruken i forskjellige bransjer og områder.

### **Intervjuer med turnusplanleggere**

Den faktiske jobben med å sette opp turnuser krever spesialisert kompetanse, ikke minst med tanke på lov- og avtaleverk og planleggingsverktøyene som brukes. I de fleste virksomheter vil planleggingsverktøyet ha omregnet tid som et innebygd element. For å få mer kunnskap om dette arbeidet har vi gjennomført intervjuer med personer som er ansvarlige for å planlegge selve skift- eller turnusordningen. Vi var interessert i utfordringer arbeidet byr på, bruk av bestemmelsen, årsakene til at bestemmelsen eventuelt ikke brukes og bruk av deltid i turnusene. Som nevnt over vil det et vil variere mellom virksomheter og enheter hvorvidt man har egne, dedikerte ressurser til dette, eller om planleggerrollen ivaretas av leder eller andre. Rekruttering av turnusplanleggere å intervjuer skjedde som regel i intervju med ledere og tillitsvalgte, der vi spurte hvem som var ansvarlige for å sette opp turnuser.

Tabell 2.1 Informanter på virksomhetsnivå – rolle og virksomhetstype

Informantens rolle	Sykehus	Kommune/ kommunal enhet	Annen virksomhet/enhet	I alt
Leder	8	4	2	14
Tillitsvalgt	11	3	2	16
Turnusplanlegger	9	4	1	14
Annen rolle	2	0	0	2
<b>Totalt</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>46</b>

### **Øvrig kvalitativt materiale om bestemmelsen på virksomhetsnivå**

I tillegg til intervjuene på sentralt nivå og virksomhetsnivå, har vi gjennomført kortere samtaler med personer i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, og virksomheter for å sikre at vi dekket bredden av virksomheter bestemmelsen benyttes av. Disse henvendelsene var også en kartlegging der vi fikk informasjon om virksomheter hvor bestemmelsen kunne være i bruk, for deretter å få bekreftet eller avkreftet dette. Dersom virksomheten brukte bestemmelsen forsøkte vi å avtale intervju med ledere, tillitsvalgte og turnusplanlegger. Dersom virksomheten ikke brukte bestemmelsen, fikk vi gjerne en begrunnelse for dette, men vi gjennomførte ikke noe formelt intervju. Dette gjaldt flere virksomheter i NHOs og Spekters tariffområde, både i og utenfor helsesektoren.

Etter at vi hadde gjennomført de sentrale intervjuene og gjort henvendelser til parter på virksomhetsnivå, satt vi igjen med et inntrykk av at bestemmelsen bare i begrenset utstrekning brukes for kommunalt ansatte, med kommunal legevakt som et viktig unntak, og at arbeidstid i kommunene i stor grad er organisert på en slik måte at bestemmelsen ikke er relevant. For å kartlegge bruk av tredelte turnuser der bestemmelsen kommer i bruk i kommunene utenfor legevakt, ringte vi kommunalsjefer for helse og omsorg i forskjellige kommuner, og gjennomførte en ringerunde til et titalls tilfeldig utvalgte tillitsvalgte i Fagforbundet i hele landet.

I tillegg til intervju med ledere, tillitsvalgte og turnusplanleggere har vi gjennomført ett lengre dobbeltintervju som ikke umiddelbart lar seg plassere i en av disse kategoriene. Dette var to ansatte ved brukerstøtte for administrative systemer ved et helseforetak. Disse informantene hadde en særskilt kompetanse på arbeidstidsbestemmelser og hvordan disse ble håndtert i helseforetakets planleggingsverktøy. De ga veiledning til helseforetakets avdelinger og enheter i spørsmål om håndteringen av arbeidstid og turnusplanlegging i foretakets administrative system. Til disse informantene kunne vi stille mer tekniske og spissede spørsmål rundt administrasjonen av bestemmelsen.

### ***Gjennomføring og analyse av intervju***

Intervjuene ble gjennomført vår og høst 2022, og hadde normalt en varighet på mellom en halv og én time. Et flertall av intervjuene var digitale intervjuer via videolink. Fra Fafo deltok det i hvert intervju to forskere, en hadde hovedansvar for å stille spørsmål fra en semistrukturert intervjuguide, mens den andre forskeren hadde hovedansvar for å notere det som ble sagt i intervjuet.

I etterkant av intervjuene ble intervjunotatene klargjort og kategorisert for analyse i et digitalt kvalitativt analyseprogram. Intervjuene ble gjennomlest og vi utviklet en tematisk kodebok utfra tema og problemstillinger informantene oftest berørte i intervjuene. Deretter ble tekstutdrag merket med tematiske koder for å lette arbeidet med å kategorisere, analysere og sammenligne utsagn på tvers av intervjuene.

## 3 Omfang av gradvis arbeidstidsreduksjon

---

I dette kapitlet diskuterer vi omfang av gradvis arbeidstidsreduksjon, eller omregnet tid, med utgangspunkt i ulike datakilder. Hvor mange arbeidstakere har en arbeidstidsordning der arbeidstidens plassering peker i retning av at bestemmelsen er aktuell? I hvilke bransjer og yrker finner vi disse? Vi ser spesielt på helseforetakene som har et flertall av de arbeidstakerne som omfattes av bestemmelsen.

### 3.1 Antall ansatte/årsverk

I forkant av lovendringene beregnet både Skift/turnusutvalget og departementet hvor mange arbeidstakere som ville bli omfattet av lovendringen. Med den innretning som departementet foreslo, ville rundt 31 000 personer bli omfattet, hvorav 20 000 jobbet seg i helseforetakene. Beregningen baserte seg på en rekke ulike kilder, blant annet en feltundersøkelse (Ervik, 2008), innspill fra partene, Spekters lønnsstatistikk, SSB-statistikk og bemanningsplaner fra ulike avdelinger ved flere sykehus. Selv om bestemmelsen om gradvis kompensasjon har vært gjeldende i flere år, finnes det ikke noen oversikt over hvor mange arbeidstakere som er omfattet av bestemmelsen. Her ser vi hva ulike kilder kan si om omfang.

#### Hvordan identifisere?

Bestemmelsen om omregnet tid omfatter arbeidstakere i tredelt skift/turnus med et visst innslag av søndagsarbeid. For å omfattes av bestemmelsene, må arbeidstaker jobbe hver tredje søndag og arbeidsplanen må omfatte dag, kveld og natt. I dag gir data fra A-ordningen informasjon om avtalt ukentlig arbeidstid for heltidsstilling. De som potensielt omfattes av bestemmelsen om omregnet tid, har en arbeidstid på 35,5 timer (tariffavtale eller virksomheter som følger tariffavtalt arbeidstid) eller 38 timer (arbeidsmiljøloven). Det er dermed god statistikk på hvem som kan falle inn under ordningen. Mange av disse arbeidstakerne har imidlertid arbeidstidsordninger/arbeidsplaner som ikke gir rett til omregnet tid, for eksempel fordi de ikke jobber kveld eller natt eller fordi antall vakter på kveld og natt er for lavt. Vi må derfor benytte tilleggsinformasjon for å anslå hvor mange arbeidstakere som kan få omregnet tid i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Denne typen informasjon er i hovedsak innhentet gjennom intervjuer, men vi ser også på andre datakilder. For helseforetakene som har den største gruppen arbeidstakere som omfattes (jf. Ot.prp. nr. 54 (2008-2009)), har vi innhentet informasjon fra noen sykehus. Vi supplerer dataene med resultater fra Levekårsundersøkelsen (LKU) 2009, 2013, 2016 og 2019. Her spørres det detaljert om arbeidsplanen i betydning antall søndager, antall lørdager, antall netter, antall kvelder og antall dagvakter. LKU gir ikke direkte informasjon om arbeidstaker omfattes av bestemmelsen, men vil peke i retning hvilke arbeidstakere som har arbeidstider som oppfyller kravene. Vi har lagt undersøkelsene for 2013, 2016 og 2019 sammen, det vil si at vi analyserer dette som ett utvalg. Grunnen er at vi ellers ville

ha hatt få respondenter som oppfyller kriteriene (arbeidstidens plassering) som peker i retning omregnet tid, noe som ville begrense hvilke analyser som kan gjennomføres.

En annen spørreundersøkelse som kan peke i retning av hvor mange og hvem som omfattes av omregnet tid, er arbeidskraftundersøkelsene (AKU). Her spørres det også om arbeidstakere har arbeidstidsavtale om at de skal arbeide kveld, natt, lørdag eller søndag. Spørsmålene har imidlertid andre svarkategorier, og svarene er ikke detaljerte nok til at vi kan beregne omfanget av arbeid på dag, kveld, natt og helg, eller om arbeidstaker jobber minst en av tre søndager. Spørsmålet om søndagsarbeid skiller mellom én søndag i måneden eller mindre, og to søndager i måneden eller mer. Det siste alternativet vil innebære at betydelige grupper innen helsevesenet – som arbeider hver tredje søndag – faller utenfor. Det første alternativet inkluderer for mange arbeidstakere. Vi har derfor ikke inkludert AKU-tall her, men baserer oss på LKU som gir bedre informasjon om arbeidstidens plassering.

Vi diskuterer omfang ut fra følgende data:

- Hvor mange jobber skift/turnus med 35,5 timer (registerdata fra A-ordningen 2019).
- Hvor mange har en arbeidstidsordning som innebærer at de arbeider skift eller turnus med dag, kveld, natt og søndag (LKU).
- Hvor mange faller inn under ordningen med omregnet arbeidstid? For helseforetak det største området som faller inn under bestemmelsene om omregnet tid, () har vi innhentet informasjon fra noen virksomheter.

### **Registerdata – skift og turns med 35,5 timer**

Fra og med 2015 rapporteres alle arbeidsforhold gjennom A-meldingen. Her finnes informasjon om type arbeidstidsordning og hvor mange timer en heltidsstilling er. Man kan dermed se hvor mange arbeidstakere som har turnus med 35,5 times arbeidstid. Dataene i A-ordningen har derimot ikke informasjon om denne typen turnuser faller inn under bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om redusert arbeidstid. Dataene vil likevel gi en pekepinn om hvor i arbeidsmarkedet vi finner ordninger som potensielt kan innebære omregnet tid. Vi ser på data fra 2019 og har valgt rapporteringen for november. Ved å velge 2019 unngår vi at eventuelle omlegginger grunnet korona, ekstra behov for personell og/eller omorganisering av arbeidet for å sikre godt smittevern, påvirker dataene.

287 000 arbeidstakere er rapportert å ha en skift- eller turnusordning der en heltidsstilling utgjør 35,5 time (tabell 3.1). Dette er den dominerende skift-/turnusordningen i norsk arbeidsliv. Helkontinuerlig skift (33,6 timer) brukes først og fremst i privat vareproduksjon som industri og utvinning. En del arbeidstakere har 35,5 timers uke (fulltidsstilling) uten at dette er rapportert som en skift- eller turnusordning. Dette finner vi først og fremst i privat tjenesteyting, blant annet innen overnatting og serveringsbransjen og innen transportbransjer som buss, kystfartstrafikk og posttjenester.

Tabell 3.1 Arbeidstidsordninger. Hovedstillinger, bosatte lønnstakere. Etter bransje. Kilde: A-ordningen 2019, november.

	Skift 33,8. Helkontinuerlig skift	Skift/turnus 35,5 time. Døgnkontinuerlig skift/turnus, 2-skiftarbeid/turnus med regelmessig arbeid søndag og/eller helligdager	Skift/turnus 36,5 time. Toskift/turnus uten lørdag aften eller søndag	Ikke skift/ turnus	Hvorav 35,5 timer uten skift/turnus	I alt
Privat vareproduksjon	28 000	6000	9000	485 000	1000	528 000
Privat tjenesteyting	5000	62 000	9000	1 112 000	28000	1 188 000
Kommunal sektor unntatt helse og omsorg		6000		249 000	1000	256 000
Statlig sektor		6000		168 000	2000	175 000
Helseforetak	1000	47000		74 000	8000	122 000
Kommunal sektor, helse og omsorg	1000	159 000		136 000	3000	296 000
I alt	36 000	287 000	18 000	2 226 000	43000	2 548 000

Vi ser også på hvilke yrkesgrupper som ofte har en skift- eller turnusordning med 35,5 time for fulltidsstillinger (tabell 3.2). Vi tar med yrker som har minst 1000 personer slik ordning. Man kan merke seg at de store yrkene innen helse og omsorg, sykepleiere, pleie- og omsorgsarbeidere, ambulanspersonell og pleieassistenter, står for to tredjedeler. Hvis vi tar med vernepleiere, sosialarbeidere og barnevernspedagoger, hjemmehjelpere, bioingeniører og radiografer er andelen 75 prosent.

Tabell 3.2 Arbeidstakere som arbeider skift eller turnus med 35,5 time. A-ordningen 2019, november. Hovedstillinger, bosatte lønnstakere. Etter yrke (eksempler siden yrkeskategoriene omfatter flere yrker) Kilde: A-ordningen 2019, november.

Antall	Yrke (eksempler)	Antall	Yrke (eksempler)
77 200	Omsorgsarbeider, pleiearbeider, hjelpepleier	2800	Kjøkkenarbeider
53 700	Pleieassistent, ambulansarbeider mm	2500	Fengselsbetjent
44 100	Sykepleier	2400	Bussjåfør
14 900	Spesialsykepleier	2100	Trafikkleder, jernbanefullmektig mm
11 900	Vernepleier, miljøterapeut	1600	Journalist, deskmedarbeider mm
5800	Servitør, kafemedarbeider	1400	Bioingeniør
5100	Barnevernspedagog, sosialrådgiver	1300	Vaktmester, kirketjener
4700	Renholder	1300	Skipsmaskinist
4500	Hjemmehjelper	1300	Konduktør
4200	Barne- og ungdomsarbeider (barnehage, SFO)	1200	Kontorfullmektig
4200	Resepsjonist hotell, resepsjon annet	1200	Lokomotivfører
4000	Kokk	1100	Radiograf
3500	Vekter	25 000	Øvrige yrker
3200	Butikkmedarbeider		

## Arbeidstidens plassering: Levekårsundersøkelsene 2013, 2016 og 2019

I LKU 2013, 2016 og 2019 ble arbeidstakerne stilt detaljerte spørsmål om hvilket tidspunkt arbeidstiden var plassert på. Referansen var siste 12 uker. Spørsmålene om arbeidstidens plassering ble bare til stilt arbeidstakere som oppga at de har skift- eller turnusarbeid eller svarte «annen arbeidstidsordning». Arbeidstakere som oppga at de har dagarbeid mellom kl. 06 og 18 fikk ikke oppfølgingsspørsmål. Vi bruker disse spørsmålene for å få et innblikk i hvor mange som har en arbeidstid som tilsier at de kan omfattes av bestemmelsen om omregnet tid. De tre undersøkelsene ses under ett for å øke utvalget og gi sikrere anslag på bransjer og yrker der denne typen arbeidstidsordninger benyttes. Arbeidstaker ble bedt om å oppgi antall vakter i 12-ukers perioden som falt på dag, kveld, natt, tidligvakter, lørdager og søndager. En generell observasjon er at dette er krevende spørsmål for respondenten, svarene er ikke alltid konsistente. Vi kan derfor ikke lage en eksakt avgrensning og beregning for å fange opp gruppen som faller inn under bestemmelsen om omregnet tid, men boksen under viser den skjønsmessige avgrensningen som er valgt. Vi har lagt til grunn at arbeidstaker skal jobbe skift eller turnus i betydningen at de svarer ja på spørsmål om dette.<sup>2</sup> Vi ser bare på arbeidstakere som jobber halv stilling, 18 timer eller mer i uka.<sup>3</sup> Årsaken er at det er krevende å gjøre de nødvendige avgrensninger for små stillinger. Vi kan ikke skille tredelt turnus fra skiftordninger som omfatter natt og søndag med avtalefester arbeidstid 33,6 timer. Vi vet imidlertid at skiftordninger med 33,6 timer i hovedsak benyttes i industri og utvinning og at tredelt skift eller turnus med 35,5 timer er lite brukt i disse bransjene (tabell 3.1 og 3.2). Bransjer og yrker som omfattes av bestemmelsen om omregnet tid vil derfor i hovedsak være innen privat tjenesteyting og offentlig virksomhet.

### Levekårsundersøkelsene 2013, 2016 og 2019

Lønnstakere som jobber skift eller turnus og som potensielt omfattes av bestemmelsene om omregnet tid (§ 10-6 (6)):

- Jobber minst 3 søndager i perioden på 12 uker
- Jobber minst 6 netter i perioden på 12 uker
- Jobber minst 8 kvelder i perioden på 12 uker
- Et visst anslag av dagvakter (minst 15)
- Har en ukentlig arbeidstid på 18 timer eller mer

I tabell 3.3 viser vi andel arbeidstakere som har en arbeidstid som ligger innenfor eller nær terskelen for å benytte omregnet tid (§ 10.6 (6)). Tabellen viser både andel av alle og andel av de som oppgir at de arbeider skift- eller turnus.

I alt har 2 prosent av lønnstakere i halv stilling eller mer, en skift- eller turnusordning som omfatter dag, kveld og natt og som har et visst innslag av søndagsarbeid. Andelen er høyest i helseforetakene, med 14 prosent samlet og 29 prosent blant de som jobber skift eller turnus. I kommunal helse og omsorg er derimot andelen lav, 3 prosent av alle og 7 prosent i gruppen med skift eller turnus. I privat sektor har 1–2 prosent av lønnstakerne en arbeidstid som gjør at de potensielt omfattes av bestemmelsene om omregnet tid eller har skiftordninger som gir en arbeidstid på 33,6 timer (helkontinuerlig skift). Man kan

<sup>2</sup> Dette betyr at vi ser bort fra de som har svart «annen arbeidstidsordning». Noen av disse oppfylle også kriteriene i betydningen at de har en arbeidstid som omfatter dag, kveld, natt og søndager. Mange av disse har en lederstilling og/eller oppgir at de ikke har noen fast arbeidstid.

<sup>3</sup> 8 prosent av lønnstakerne i LKU oppgir å ha en ukentlig arbeidstid på under 18 timer.

også merke seg at de fleste som oppgir å jobbe skift eller turnus i privat sektor, ikke har ordninger som peker i retning av at de omfattes av bestemmelsene om omregnet tid. Blant de som jobbe skift eller turnus i offentlig sektor, utenom helse og omsorgssektoren, har ganske mange ordninger som omfatter dag, kveld, natt og søndag.

Tabell 3.3 Andel arbeidstakere som potensielt omfattes av bestemmelsen om omregnet tid. Alle og andel blant dem som arbeider skift- eller turnus. LKU 2013, 2016 og 2019 sett under ett, arbeidstakere med halv stilling og mer. Prosent.

	Andel av alle	N	Andel av de som jobber skift- eller turnus	N
Privat vareproduksjon	1	5808	11	635
Privat tjenesteproduksjon	2	7889	11	1246
Kommunal sektor utenom helse og omsorg	1	2765	18	144
Statlig sektor	5	2248	34	286
Helseforetak	14	987	29	483
Kommunal sektor, helse og omsorg (NACE 86-88)	3	2224	7	914
I alt	2	21921	14	3708

Beregningene av omfang vil avhenge av hvor streng definisjon vil legger til grunn. For å se hvilket utslag dette gir har vi også beregnet omfanget med en mindre streng definisjon hvor kravet er minst tre søndager, fem nattevakter, fem kveldsvakter og 10 dagvakter i en periode på 12 uker. Dette gir en høyere andel arbeidstakere som er omfattet. Mens den strenge versjonen tilsa at 12 prosent at de som jobber skift eller turnus er omfattet (tabell 3.3) tilsier den mindre strenge versjonen at 19 prosent er omfattet. Forskjellen ligger først og fremst i hvor mange dagvakter den enkelte har.

Dataene i LKU har ikke nok respondenter til at vi i detalj kan peke ut hvilke stillinger eller bransje som omfattes. Vi ser derfor kun på de største yrkesgruppene. Sykepleiere og jordmødre utgjør 19 prosent av stillingene, og helsefagarbeidere og ambulanspersonell utgjør 13 prosent. Det betyr at om lag en tredjedel av de stillingene som peker seg ut i LKU er helsepersonell. I tillegg kommer leger og enkelte andre yrker innen helse og omsorg som bioingeniører som vernepleiere og miljøarbeidere. Disse typene helserelaterte yrkene utgjør til sammen i underkant av halvparten av utvalget i LKU. Av andre typer finner vi yrker innen transport som sjøfolk, drosjesjåfører, konduktører og flyverter, og enkelte innen lager og logistikk. En annen kategori yrker er knyttet til samfunnsikkerhet, blant annet politi, tollere, fengselsbetjenter, vektere og brannkonstabler. I tillegg kommer operatører innen industri og utvinning.

Noen av disse –som sykehusleger – har arbeidstidsordninger som ikke er relevant for diskusjonen om omregnet tid. Det samme gjelder arbeidstakere innen industri og utvinning, som i hovedsak vil ha døgnkontinuerlig skift eller tilsvarende ordninger for arbeid offshore. Videre ble ansatte i statlig sektor eller tidligere statlig sektor, der partene hadde omregnet tid som en del av tariffavtalen før lovendringen kom, ikke påvirket av den nye bestemmelsen. Det gjelder for eksempel fengselsbetjenter og togpersonell.

Tabell 3.4 Yrker med skift eller turnus som arbeider dag, kveld, natt og søndag. Stillinger på 50 prosent og mer. LKU 2013, 2016 og 2019. N=536.

	Prosent	Eksempler på yrker
Sykepleiere	19	Sykepleier, spesialsykepleier, jordmor
Pleie- og omsorgsarbeidere, ambulanspersonell	13	Ambulansearbeider, pleie- og omsorgsarbeider
Leger	4	Leger
Andre yrker innen helse og omsorg	7	Miljøarbeidere, vernepleiere, radiografer, bioingeniører
Transport, lager, logistikk	14	Sjøfolk, togpersonell, drosjesjåfører, yrker innen luftfart
Samfunnsikkerhet	16	Politi, fengselsbetjent, toll, vekter, brannkonstabel
Industri og utvinning	9	Operatører
Øvrige yrker	19	
I alt	100	

Vi kan også se på hvordan arbeidstakerne med slike arbeidstidsordninger fordeler seg på næringer. Helsetjenester utgjør 28 prosent av arbeidstakerne, mens pleie- og sosiale omsorgstjenester utgjør 13 prosent (tabell 3.5). Som vi også så med utgangspunkt i yrker, peker transport og rettsvesen, politi og brannvern seg ut som bransjer der vi finner denne typen arbeidstidsordninger. Innen transport gjelder dette både ulike typer personspport og kategorien tjenester til transport.

Tabell 3.5 Bransjer med skift/turnus som arbeider dag, kveld, natt og søndag. Stillinger på 50 prosent og mer. LKU 2016 og 2019. N=536.

	Prosent i LKU 2016 og 2019	
Helsetjenester	28	NACE 86
Pleie og sosiale omsorgstjenester	13	NACE 87-88
Forsvar, retts- og fengselsvesen, politi og brannvern	14	NACE 84.2
Transport	17	NACE 49-52
Utvinning	6	NACE 6 og 9
Industri	6	NACE 10-39
Offentlig administrasjon	3	NACE 84.1 og 84.2
Øvrige	12	
I alt	100	

## Helseforetak

I helseforetakene er det mange som jobber tredelt turnus og her finner vi flertallet av arbeidstakerne som omfattes av bestemmelsene om omregnet tid. Arbeidsplaner utarbeides i mange av foretakene i personalstyringsverktøyet Gat. Hvis arbeidsplanen legges opp på en slik måte at det innebærer omregnet tid, skal funksjonen for omregnet tid aktiveres slik at arbeidstiden settes ned i henhold til regelverket (se kapittel 5). Oslo universitetssykehus (OUS) tok i august 2022 ut en anonymisert oversikt over samtlige stillinger med informasjon om de hadde merket for omregnet tid aktivert eller ikke. Dette gir en



indikasjon på hvor stor andel av arbeidstakere i helseforetakene som har omregnet tid (tabell 3.6). Vi fikk i tillegg informasjon fra Sykehuset A for sykepleiere, spesialsykepleiere, omsorgsarbeidere og ambulanspersonell. Også her har vi informasjon om arbeidstaker har omregnet tid eller ikke. Vi benytter denne informasjonen for å anslå omfanget av arbeidstakere med omregnet tid i helseforetakene. Dette betyr at vi antar at OUS er ganske representativt for situasjonen i alle helseforetak og sykehus. Fra våre kontaktpersoner i OUS er vurderingen at dette er en rimelig antakelse. Samtidig vises det til at anslaget antakelig er i laveste laget for sykepleiere.

Tabell 3.6 Antall og andel arbeidstakere med omregnet tid. Oslo universitetssykehus (august 2022) og Sykehuset A (juni 2022). Arbeidstakere med arbeidstid 35,5. Kilde: sykehusene

	Antall stillinger	Med omregnet tid	Uten omregnet tid	Andel med omregnet tid
<b>OUS</b>				
Sykepleier/spesialsykepleier	5216	2152	3064	41
Ambulanspersonell	596	488	108	82
Hjelpepleier, pleiemedarbeider, portør	705	148	557	21
Øvrige yrker	1066	978	88	8
<b>Sykehuset A</b>				
Sykepleier/spesialsykepleier	1405	554	851	39
Helsefagarbeider/assistent/ ambulanspersonell Akuttmedisinsk klinikk	245	237	8	97
Helsefagarbeider/assistent/ ambulanspersonell. Øvrige klinikker	612	113	499	18

For å anslå omfanget av arbeidstakere med omregnet tid, bruker vi registertall for november 2019 for antall arbeidstakere i relevante stillingsgrupper (tabell 3.1). For å ta høyde for usikkerhet i tallene, har vi laget et intervall som varierer fra 40 til 50 prosent for sykepleiere og jordmødre og fra 85 til 95 prosent for ambulanspersonell. Disse anslagene er basert på tall og skjønnsmessige vurderinger om omfang ut fra opplysninger fra Sykehuset A og OUS. Tallet for OUS (tabell 3.6) ligger antakelig for lavt.<sup>4</sup>

Et grovt anslag er at andelen ligger et sted mellom 16 300 og 20 700 stillinger og 12 500 og 15 600 årsverk (tabell 3.7). Den største feilkilden er knyttet til sykepleierne siden dette er den største gruppen med omregnet tid. Hvis vi undervurderer andelen sykepleiere med omregnet tid, blir antall arbeidstakere som omfattes av bestemmelsene høyere, og motsatt.

Hvordan henger så tallene for OUS sammen med beregningene med utgangspunkt i LKU? Med utgangspunkt i LKU beregnet vi at 15 prosent av de ansatte innen helseforetakene hadde en plassering av arbeidstiden som peker i retning av at de omfattes av ordningen for omregnet tid. Ser vi på OUS, også her avgrenset til 50 prosent stilling eller mer, er andelen med omregnet tid 15 prosent for alle stillinger sett under ett (vises ikke i tabellen). Ser vi bare på de som jobber skift eller turnus er andelen også ganske like, 28 prosent i LKU og 27 prosent på OUS. Her er leger i helseforetakene inkludert i begge datakildene.

<sup>4</sup> Jf. tilbakemeldinger fra vår kontaktperson i OUS.

Tabell 3.7 Anslag på antall personer og antall fulle stillinger (årsverk) med omregnet tid. Kilde: A-ordningen 2019, november og tabell 3.5

	Antall personer i alt	Antall årsverk i alt	Andel med omregnet tid	Anslag - antall personer med omregnet tid	Anslag - fulle stillinger med omregnet tid
Sykepleier	29 800	24 400	40 (lav)	11 900	9800
			45 (middels)	13 400	11 000
			50 (høy)	14 900	12 200
Ambulansepersonell	3200	2400	85 (lav)	2700	2000
			90 (middels)	2900	2200
			95 (høy)	3000	2300
Hjelpepleier, helsefagarbeider, pleiemedarbeider, portør mm	11 000	4500	15 (lav)	1700	700
			20 (middels)	2200	900
			25 (høy)	2800	1100
Øvrige yrker	8800	6400	5 (lav)	400	300
			8 (middels)	700	500
			11 (høy)	1000	700
I alt	52 900	37 800	Lav	16 300	12 500
			Middels	18 500	14 100
			Høy	20 700	15 600

### 3.2 Hvor mye reduseres arbeidstiden

Det finnes ikke opplysninger i LKU eller i A-ordningen om hvor mye arbeidstiden settes ned for arbeidstakere som faller inn under bestemmelsen om omregnet tid, eller om den settes ned i det hele tatt. Det er også krevende å hente dette ut av personalsystemene i helseforetakene (Gat) siden det ikke finnes noen «før» og «etter» kolonne som viser antall timer i arbeidsplanen før den ble tilpasset omregnet tid, det vil si hvor mye tid arbeidstakeren ville jobbet før lovendringen trådte i kraft. Sykehus som benytter ønskeplan og som har en egen konto for omregnet tid, har bedre mulighet til å ta ut denne typen informasjon. Vi har derfor fått data fra Sykehuset A. Dette er supplert med informasjon fra OUS om typiske turnusoppsett og informasjon fra Sykehuset B som har gitt oss oversikt over utvalgte avdelinger. Med dette som utgangspunkt bruker vi tre alternative mål på nedsatt arbeidstid for sykepleiere: at arbeidstiden reduseres per uke med 0,4, 0,6 og 0,8 timer. Turnusene for ambulansepersonell gir mer redusert tid. Her regner vi med utgangspunkt i 1,1, 1,2 og 1,25 timer per uke. Vi har lagt midtalternativet for antall stillinger med redusert tid fra tabell 3.7 til grunn. Resultatene presenteres i tabell 3.8.

Tabell 3.8 Anslag på omfang av omregnet tid. Helseforetak. Kilde: A-ordningen 2019, november og tabell 3.7.

	Timer redusert per uke omregnet til full stilling	Antall stillinger omregnet til 100 prosent, se tabell 3.7	Redusert arbeidstid i alt basert på 48 uker, timer	Omregnet til årsverk 1657 timer
<b>Sykepleiere</b>				
Lav	0,4	11 000	211 200	127
Middels	0,6		316 800	191
Høy	0,8		422 400	255
<b>Ambulansepersonell</b>				
Lav	1,1	2200	116 160	70
Middels	1,2		126 720	76
Høy	1,25		132 000	80

I forlengelsen av dette kan man spørre hvor stor variasjon det er mellom personer. Både data fra Sykehuset A og opplysninger fra OUS bekrefter at arbeidsplanene for ambulanspersonell er ganske like og at denne gruppen arbeidstakere dermed har ganske likt omfang av arbeidstid på netter og søndager, og dermed noenlunde samme mengde redusert tid. For sykepleiere varierer det mer. I gjennomsnitt har sykepleiere som jobber deltid en noe større andel av sin arbeidstid på tider som gir redusert arbeidstid.

I Sykehuset B – som har gitt oss tall for to klinikker basert på årsplaner – varierer omfanget av omregnet tid betydelig, fra tilnærmet ingen til i overkant av én time redusert tid per uke (omregnet til heltidsstilling). Sykepleiere på intensivavdeling har i gjennomsnitt dobbelt så mye redusert tid som sykepleiere på sengepost. Også på Sykehuset A varierer omregnet tid mellom personer. Her har man ønskeplaner, og vi har kun informasjon for én arbeidsplan (12 uker). Vi har dermed ikke informasjon om hvor stor variasjon det er i omregnet tid i løpet av et kalenderår, altså fra turnusperiode til turnusperiode.

### 3.3 Utvikling over tid

I LKU er det stilt spørsmål om arbeidstidens plassering i fire undersøkelser fra 2009 til 2019. I tabell 3.9 viser vi hvor stor andel av arbeidstakere med skift eller turnus som arbeider på tidspunkt som tyder på at de oppfyller kravene for omregnet tid. Vi ser bort fra vareproduksjon i bygg, industri, utvinning og primærnæringer, siden det her er lite innslag av tredelt turnus. I hovedsak er andelene ganske stabile. Det kan se ut til å være et unntak i statlig sektor, men her er antall intervjuer ganske lavt og tallene usikre. I tillegg ser det ut som om det er blitt flere arbeidstakere innen helseforetakene med denne typen arbeidstidsordninger fra 2009 til 2013. Det er noe usikkert om dette er reelle endringer eller om det skyldes måten svarene kodes på. Fra 2013 til 2019 er andelene ganske stabile også i helseforetakene.

Tabell 3.9 Arbeidstakere med arbeidstid som peker i retning omregning og alle med skift/turnus som andel av alle som jobber skift/turnus. Arbeidstakere med 18 timer og mer i ukentlig arbeidstid. LKU 2009, 2013, 2016 og 2019. Prosent

	2009	2013	2016	2019
Privat tjenesteyting	12	12	10	10
Kommunal sektor	8	6	9	10
Statlig sektor	38	41	32	29
Helseforetak	17	28	30	30
I alt	14	15	15	14
n	1158	945	1004	1124

I intervjuer med partene i arbeidslivet og med ledere, tillitsvalgte og turnusplanleggere på virksomhetsnivå, fikk vi også innblikk i hvordan omfanget av bestemmelsen har utviklet seg over tid. Da lovendringen trådte i kraft i 2010 måtte et stort antall virksomheter tilpasse seg og integrere de nye bestemmelsene i turnus og arbeidstidsordninger. Ved en del virksomheter kunne man nok særlig i den tidlige fasen etter at bestemmelsen ble innført, feilvurdere hvilke arbeidstakere som skulle omfattes, og også feilvurdere om bestemmelsen i det hele tatt kom til anvendelse i deres virksomhet. I tillegg kunne kjennskapen til hvordan man håndterte bestemmelsen i de digitale turnusplanleggingsverktøyene være begrenset, eller selve verktøyene være lite tilpasset for å håndtere bestemmelsen.

Det som var problemet var at lederne fikk mail om at de [ansatte som gikk tredelt turnus] skulle ha [omregnet tid]. Også trodde man at det skulle komme automatisk, men det gjorde det ikke. Det ble etterslep, leder måtte regne ut for hånd. Fikk sendt inn og godkjent, men så ble det etterbetaling. Det kom inn i Gat, men måtte manuelt velge at vi skal ha det. (leder, sykehus)

I enkelte virksomheter ble vi fortalt om ansatte med eldre kontrakter, som av ulike årsaker har andre og gunstigere arbeidstidsregler enn loven og bestemmelsen, i ett tilfelle at ansatte i tredelt turnus og med arbeid hver tredje helg fikk en ukentlig arbeidstid på 33,6 timer, og dermed havnet utenfor omregnet tid. I denne virksomheten hadde man ved nyansettelser fulgt bestemmelsen, men likevel latt de eksisterende kontraktene beholde gunstigere arbeidstidsvilkår. I dette tilfellet vil dermed personalutskiftninger og nyansettelser føre til at omfanget bestemmelsen brukes i øker over tid.

### 3.4 Hvorfor brukes ikke bestemmelsen?

I intervju og samtaler ga aktører både på sentralt nivå og virksomhetsnivå uttrykk for at det var flere områder med arbeid på ulike tider av døgnet og et betydelig omfang av skift- og turnusarbeid, der bestemmelsen likevel *ikke* var i bruk.

For bedrifter med tredelt skift eller helkontinuerlig *skiftarbeid* representerte ikke innføringen av bestemmelsen vesentlige endringer. Tariffavtalene for arbeidere som gikk slike skiftordninger var satt til maksimalt 35,5 timer per uke i gjennomsnitt for døgkontinuerlig treskiftsordninger, og 33,6 for helkontinuerlig ordninger. På grunn av kravene til arbeid i søndagsdøgnet, ble ikke døgkontinuerlige ordninger som går i ukedagene berørt.

En bestemmelse om omregnet tid eksisterte på det statlige tariffområdet før innføringen av § 10-4 (6), og endringen fikk ikke virkning for disse. Flere statlig eide foretak med tariffavtaler i Spekter-området hadde med seg lignende bestemmelser fra det statlige tariffområdet. Disse bestemmelsene har blitt forhandlet bort i en del av virksomhetene på Spekter-området før § 10-4 (6) ble vedtatt. Andre Spekter-bedrifter har fremdeles en slik

ordning, men med unntak av helseforetakene stammer altså disse reguleringene fra det statlige tariffområdet og ikke lovendringen. Innføringen av lovbestemmelsen medførte heller ingen endringer i disse virksomhetenes praksis rundt arbeidstidsreduksjon. Virksomheter som Posten, Vy og kriminalomsorgen faller dermed i stor grad utenfor søkelyset til denne rapporten.

I forarbeidene til bestemmelsen beregnet Arbeids- og inkluderingsdepartementet hvor mange i områder som ville bli omfattet av forslaget. Av rundt 31 000 berørte årsverk anslo departementet at rundt 20 000 befant seg i helseforetakene. Øvrige tall var 4000 for tredelt turnus i NHO-bedrifter, 3000 for tredelt turnus i samferdsel i Spekter-området, 3000 for tredelt turnus i uorganiserte bedrifter, i tillegg til 1200 i kommunene (se Ot.prp. nr. 54 2008-2009, s. 40, tabell 5.1). Innen kommunal sektor er det altså tredelt turnus lite utbredt. Her brukes det istedenfor todelt turnus og rene nattevakter. Det kan være ulike begrunnelser for dette. En av informantene fortalte oss at dette handlet om tradisjon, og at det er slik man alltid har gjort det. En annen begrunnelse som trekkes frem er at det er vanskelig å få de ansatte til å jobbe natt.

Det handler nok noe om en type organisering – historisk hvordan en organiserte arbeidet, og at det har blitt hengende ved. Det er mange som sliter med å jobbe nattevakter, mens noen elsker det. Så noen steder kan det fungere, der man får egne nattevakter, og så holder man på det. Det er lettere å få folk på todelt turnuser (informant, sentral aktør).

I kommunene er det videre, sammenlignet med sengeposter på sykehusene, gjerne lav bemanning på natt, slik at det er få arbeidstakere som jobber på denne tiden av døgnet. Det er dermed også enklere å løse bemanningsbehovet gjennom døgnet ved hjelp av nattevakter. Selv om vi fant enkeltkommuner som brukte bestemmelsen, gjaldt dette i hovedsak få arbeidstakere ved særlige enheter. Enkelte steder hadde man kommet frem til at man ønsket å unngå turnusplaner med arbeidstider omfattet av denne bestemmelsen, ut fra en oppfatning om at den var ressurskrevende å administrere. De aller fleste steder er det nok likevel andre hensyn enn bestemmelsen om gradvis arbeidstidsreduksjon som avgjør hvordan man organiserer arbeidstid, for eksempel at andre turnusordninger bedre ivaretok behov til brukere eller ansatte.

Vi ble i intervju fortalt om et tilfelle der en kommunal enhet hadde gått andre veien, bort fra egne nattevakter og over på tredelt turnuser, motivert både av hensynet til brukerne og av bemanningsårsaker.

Den største fordelene med tredelt turnus fremfor nattevakter, er at de som går tredelt kjenner beboerne også når de er våkne. Det er også enklere å sette inn kvalifiserte vikarer når vi har noen som er borte på natt. I små enheter kan du risikere å måtte sette inn en helt ufaglært dersom det er få nattevakter. Ved sykdom og fravær har vi flere å gå på når du har turnus. For en del år siden hadde vi en ganske stor enhet som hadde nattevakter, og da gikk vi en runde på det før vi la om. (turnusplanlegger, kommune)

Man kan tenke seg at ledere og planleggere opplever omregnet tid som en økonomisk eller personalmessig byrde, og at man dermed prøver å unngå arbeidstidsordninger som gir reduksjon. I departementets proposisjon til lovendringen ble det trukket frem som en fordel at man ved forholdsmessig, heller enn trinnvis, arbeidstidsreduksjon ville unngå «betydelige forskjeller i arbeidstid mellom ansatte med lignende omfang av ubekvem arbeidstid», og dermed også «økonomisk motiverte tilpasninger fra arbeidsgivere og/eller arbeidstakere for å komme på ønsket side av grensen» (Ot.prp. 54 (2008-2009), s. 31). Enkelte informanter forteller likevel at det med dagens bestemmelse fremdeles er et element

av planlegging for å forsøke å ikke omfattes av bestemmelsen. Det er kun et fåtall av informantene som gir uttrykk for at man av økonomiske årsaker aktivt prøver å planlegge arbeidstid på en slik måte at bestemmelsen ikke slår inn. Vi behandler dette nærmere i kapittel 5.

En informant fra en arbeidsgiverorganisasjon i privat sektor ga uttrykk for at det var vanskelig å anbefale medlemsbedriftene å ta i bruk tredelt turnus. De opplevde at ordningen både var for vanskelig å administrere og for dyr sammenlignet med rene nattevakter.

Det forekommer også at bestemmelsen ikke brukes, selv når den etter lov- og avtaleverk *skal* brukes. I intervjuer med ledere, turnusplanleggere og tillitsvalgte ble vi presentert for eksempler der turnuser ifølge bestemmelsen skulle blitt omfattet av arbeidstidsreduksjon, men der de likevel ikke har blitt det. Disse sakene handlet som oftest om at ledere og planleggere ikke har kjent til bestemmelsen, eller glemt å aktivere den i planleggingsverktøy. Vårt inntrykk er at omfanget av slike hendelser var størst i den første fasen etter at bestemmelsen ble innført, eller i de tilfellene der ledere eller turnusplanleggere var uerfarne. Vi presenterer utsagn om dette i delkapittel 5.2, som omhandler praktiske problemer med administreringen av bestemmelsen.

### 3.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi brukt ulike datakilder for å anslå omfanget av arbeidstakere som omfattes av ordningen med omregnet tid og sett på hvor arbeidstiden reduseres. Sistnevnte gjøres kun for utvalgte yrkesgrupper innen helseforetakene.

- Data fra A-ordningen viser at 287 000 arbeidstakere arbeider helkontinuerlig skift eller turnus eller andre skift- eller turnusordninger med 35,5 timers arbeidstid. Flertallet av disse arbeider i kommunal helse- og omsorg eller i helseforetakene. I tillegg finner vi helkontinuerlig skift og turnus i deler av privat tjenesteyting.
- Med utgangspunkt i Levekårsundersøkelsene har vi sett på hvor mange av arbeidstakerne som har en plassering av arbeidstiden som tyder på at bestemmelsen om omregnet tid er aktuell. Dataene muliggjør ikke nøyaktige beregninger, men gir anslag. Vi anslår at 2 prosent av alle og 14 prosent av de som jobber skift eller turnus kan omfattes av bestemmelsene. Andelen er høyest i helseforetakene, mens dataene bekrefter tidligere studier som peker i retning av at få av de som arbeider skift eller turnus i kommunal sektor vil omfattes av ordningen.
- Med utgangspunkt i opplysninger fra tre sykehus, beregner vi omfanget av omregnet tid i helseforetakene. Dette gjøres ved å beregne et minimum og et maksimum. Vi anslår at mellom 11 900 og 14 900 sykepleiere og jordmødre omfattes. Et stort flertall av ambulanspersonale omfattes, anslagsvis 2700–3000 personer. Ordningen omfatter bare et lite mindretall av sykehusansatte i andre yrker. Tallene er også omregnet til fulle stillinger.
- For helseforetakene har vi også gjort beregninger for hvor mye arbeidstiden reduseres i gjennomsnitt per uke og hvor mye tid dette utgjør omregnet til årsverk. For sykepleiere og jordmødre innebærer ordningen en ukentlig reduksjon i arbeidstiden på 0,6–0,8 timer. Omregnet gir dette 127–255 årsverk. Et tilsvarende anslag for ambulanspersonell gir et anslag på 70–80 årsverk.
- Levekårsundersøkelsene har opplysninger om arbeidstidens plassering på fire tidspunkt, 2009, 2013, 2016 og 2019. Andelen som har en arbeidstid som tyder på at de omfattes av bestemmelsene om omregnet tid, er ganske stabile. Tallene viser en klar økning fra 2009 til 2013 for helseforetakene. Vi tror imidlertid at dette først og fremst skyldes måten svarene er kodet på.

- Vi baserer oss også på intervjuer med informanter på virksomhetsnivå eller i organisasjonene for å si noe om i hvilke tilfeller lovbestemmelsen ikke har ført til endringer av praksis eller ikke er tatt i bruk. For en del arbeidstakere representerte ikke bestemmelsen vesentlige endringer fra tidligere praksis. Ett eksempel er at staten og flere virksomheter i Spekter-området allerede hadde liknende bestemmelser for tredelt turnus. I kommunal sektor er i andre organiseringer enn tredelt turnus i bruk også der en slik arbeidstidsordning kunne vært relevant. Kommunene bruker heller todelte turnuser og egne nattevakter. Det vises også til at det forekommer at bestemmelsen feilaktig ikke brukes, for eksempel på grunn av manglende kunnskap.

## 4 Andre virkninger av bestemmelsen

Innføringen av bestemmelsen om omregnet tid hadde som formål å gjøre reglene om arbeidstid for skift- og turnusarbeidere mer rettferdige. Med endringen ville arbeidstakere som arbeidet tredelt turnus og med stort innslag av ubekvemme vakter få redusert sin arbeidstid, og dermed den belastningen arbeidstidsordningen medfører. Siden det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt, ville dette også bidra til større likestilling mellom kvinner (som jobber turnus) og menn (som jobber skift). I tillegg til dette pekte både Skift/turnusutvalget og Arbeids- og inkluderingsdepartementet på at bestemmelsen kunne tenkes å bidra til å redusere andelen deltid i helse- og omsorgssektoren. Tanken var at lovendringen ville gjøre det mer attraktivt å arbeide i helgene, siden dette ville redusere den ukentlige arbeidstiden. Med mer frivillig helgearbeid vil det være enklere å øke fast ansattes stillinger. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvilke virkninger bestemmelsen har hatt når det gjelder likestilling og reduksjon av deltid.

### 4.1 Likestillingsvirkninger

Det er betydelig kjønnsforskjell når det gjelder hvem som arbeider skift og hvem som arbeider turnus. Beregninger gjort av Statistisk sentralbyrå til Skift/turnusutvalget (Ander sen mfl., 2008) viste at menn utgjorde om lag 70 prosent av de som arbeidet skift, mens kvinner utgjorde om lag 75 prosent av ansatte med turnusarbeid. I Arbeidstidsutvalgets utredning (NOU 2016: 1) viser tall basert på Arbeidskraftundersøkelsen at helse- og sosialsektoren hadde flest ansatte som jobbet skift eller turnus med 234 000 i 2014 mens det var 80 000 i industri i utvinning som gjorde det samme (på s. 103).

Tall fra A-ordningen i 2019 viser at kvinner utgjør 73 prosent av de som har en skift- eller turnusordning med 35,5 timer, mens menn utgjør 74 prosent av arbeidstakere med en skiftordning med 33,6 timer (tabell 4,1). Statistikken bekrefter også at helse- og sosialsektoren står for stor andel av de som jobber skift/turnus og at ordningen som benyttes her er turnus med 35,5 timer (se tabell 3.1).

Tabell 4.1 Antall kvinner og menn samt andel kvinner i ulike typer turnusordninger. A-ordningen 2019.

	Menn	Kvinner	I alt	Prosent kvinner
33,6 timer	29 500	5 500	35 000	16
35,5 timer	72 500	207 000	279 500	74
36,5 timer	12 600	4 800	17 400	24
I alt	114 600	217 300	331 900	64

Skift/turnusutvalget sammenlignet skift- og turnusarbeid langs flere parametere. Dette omfatter antall timer som arbeides på ulike tider av døgnet og gjennom uken, og de fysiske og psykiske arbeidsbelastningene. Et av spørsmålene i dette prosjektet er om omregnet tid faktisk har ført til mer likestilling mellom kvinner som arbeider turnus og menn som



arbeider helkontinuerlig skift. Manglende tilgang til kvantitative data gjør det ikke mulig å gjøre en sammenligning av fysiske og psykiske arbeidsmiljøfaktorer som viderefører analysene Statistisk sentralbyrå gjorde for Skift/turnusutvalget. Vi vil imidlertid vurdere likestillingsvirkningene gjennom å se på hvilken reduksjon kvinner i tredelt turnus har fått, og om lovendringen har påvirket hvordan turnusene settes opp.

### Reduksjon av arbeidstid

Et mål på om lovendringen har hatt en likestillingsvirkning vil være om det er flere kvinner i tredelt turnus som har fått redusert sin arbeidstid til under 35,5 timer og hvor stor reduksjonen er. I kapittel 3 så vi at andelen som har omregnet tid varierer mellom ulike tjenester og yrker, men at det gjelder mellom 44 og 52 prosent av sykepleierne og over 80 prosent av ambulansearbeiderne. Dette taler i seg selv for at bestemmelsen har hatt betydning for de som arbeider tredelt turnus, uavhengig av kjønn.

For å se nærmere på hvordan omregnet tid fordeler seg på kvinner og menn, ser vi først på hvem som potensielt kan omfattes av bestemmelsene om omregnet tid, med utgangspunkt i to kilder, LKU og tallene fra OUS (se kapittel 3). Når det gjelder LKU-tallene vet vi ikke om bestemmelsene praktiseres i betydningen at arbeidstidsordningen faller inn under bestemmelsene og at arbeidstiden omregnes. Dette er tema for den kvalitative delen av undersøkelsen. Vi bruker likevel LKU for å se på hvem som potensielt omfattes, etter kjønn og etter om de arbeider heltid eller deltid. Vi ser bort fra privat vareproduksjon, siden skiftordningene her i all hovedsak ikke faller inn under bestemmelsene om omregnet tid.

Om lag halvparten av gruppen som har en arbeidstidsplassering som peker i retning av omregning, er kvinner (tabell 4.2). Blant de som arbeider skift eller turnus, er kvinneandelen 60 prosent. Dette peker i retning av at menn – gitt at de jobber skift eller turnus – oftere enn kvinner med skift eller turnus, har den typen arbeidstidsordninger som kan utløse omregnet tid. Vi minner også om at grupper som har andre bestemmelser – for eksempel leger – omfattes av tallene i tabell 4.2. Antakelig befinner flere menn enn kvinner seg i ordninger der man ikke benytter bestemmelsene i lovverket, for eksempel fordi man har andre bestemmelser i tariffavtalene.

Tabell 4.2 Arbeidstakere med arbeidstid som peker i retning omregning og alle med skift/turnus. Andel kvinner. LKU 2013, 2016 og 2019, arbeidstakere med en arbeidstid på 18 timer i uka eller mer.

	Arbeidstid som peker i retning omregning	Alle med skift/turnus
Privat tjenesteyting	25	43
Kommunal sektor	58	80
Statlig sektor	24	30
Helseforetak	76	86
I alt	46	60
N	465	3179

Vi ser også på hva som kjennetegner de som har omregnet tid i OUS i betydningen at markøren for omregnet tid er påført arbeidsplanen. Tabell 4.3 viser ingen klare forskjeller mellom kvinner og menn. Innen ambulansepersonell er det knapt noen forskjell. Blant sykepleiere har menn litt sjeldnere en arbeidsplan der markøren for omregnet tid er påført. For sykepleiere har vi også sett på hvordan dette varierer med stillingsstørrelse. Omregnet tid er mest vanlig for de som jobber heltid eller er i deltidsstillinger på 80 til 99

prosent. Sykehuset A har samme mønster, der andelen med omregnet tid er høyere for heltidsansatte enn for deltidsansatte. Det samme gjelder for ambulanspersonale, men her er deltidsandelen ganske lav.

Tabell 4.3 Andel med omregnet tid etter kjønn og stillingsprosent. Oslo universitetssykehus (august 2022). Arbeidstakere med arbeidstid 35,5. Kilde: sykehusene

	Andel med omregnet tid	Antall personer i alt
<b>Ambulanse</b>		
Kvinner	80	239
Menn	83	357
<b>Sykepleiere/jordmødre</b>		
Kvinner	42	4486
Menn	35	730
<b>Stillingsprosent</b>		
Under 60 prosent	15	895
60 til 79 prosent	27	395
80 til 99 prosent	50	866
100 prosent	48	3059
I alt	41	5215

Hvor mange har en arbeidstidsordning der arbeidstiden er plassert på en slik måte at det utløser mye omregnet tid? Og hvor mange får lite ut av ordningen i betydning at de har en arbeidstid som ligger nær 35,5 timer? Vi ser på data fra Sykehuset A. Her ønsker vi å se på personer, ikke årsverk. For å sammenligne, anslår vi hvor mye omregnede tid en deltidsansatt arbeidstaker ville hatt i en heltidsstilling, det vil si hvor mange timer omregnet tid arbeidstakeren ville fått gitt samme plassering av arbeidstiden i en heltidsstilling. I gjennomsnitt har deltidsansatte en større andel av sin arbeidstid på tidspunkt som utløser omregnet tid. Dette framgår når vi multipliserer omregnet tid opp til full stilling, for eksempel vil 0,75 timer i en 75 prosent stilling gi 1 time.

Tabell 4.4 viser at halvparten av sykepleierne i heltid har 0,8 timer eller mindre i omregnet tid, mens en av fire (1. kvartil) har 0,5 timer eller mindre per uke. Den fjerdedelen som får mest, får 1,1 timer eller mer. Det vil si at få kommer i nærheten av en arbeidstid på 33,6 timer i en tilfeldig arbeidsplan.

Tabell 4.4 Omregnet tid, timer per uke omregnet til heltidsstilling. Sykehuset A.

	Alle (omregnet)	Heltid	Deltid (omregnet)
1. kvartil	0,6	0,5	0,7
Median	0,9	0,8	1,1
3. kvartil	1,4	1,1	1,6
n	544	214	330

## Utforming av turnusordninger

I høringsrunden pekte Norsk sykepleierforbund (NSF) på at en lovendring kunne få en uønsket effekt dersom det ble «å organisere turnuser i helsesektoren som unngår helsebelastninger i form av lange nattevakter, kort hviletid og ubiologiske springskift» (sitert

på s. 39 i Ot.prp. nr. 54 (2008–2009)). Argumentet fra NSF var at lovendringen kunne være i dårlig harmoni med likestillingsloven hvis en hensyntok enkelte belastninger, mens andre ikke ble hensyntatt. I vurderingen av hva som var «sammenlignbart» turnusarbeid før lovendringen, ble det lagt vekt på om turnusene inneholdt de samme ulemperne som skiftordningen det ble sammenlignet med. I Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) ble det sagt at sammenligningen tradisjonelt hadde vært om ordningene inneholdt like mye natt- og søndagsarbeid, men at også hyppigheten av skift mellom ulike vakter og antall ulempevakter skulle være en del av vurderingen. I tillegg har Arbeidstilsynet gjennom sin praktisering gitt noen retningslinjer for sammenligningen der ikke bare antall timer på natt og søndag regnes med, men også om vaktskiftet går med eller mot klokka, antall vaktskifter per uke og hvor lang hviletiden mellom skiftene er (referert i NOU 2008: 17, s. 32). Høringsuttalelsen fra NSF må derfor ses i lys av dette.

Ut fra de kvalitative dataene er det ingen indikasjoner på at måten turnusene utformes har endret seg som følge av lovendringen. Det er dermed liten grunn til å tro at belastningen med arbeidstidsordningene målt med disse parameterne har endret seg som følge av lovendringene. Samtidig har vekten på utarbeidelse av helsefremmende turnusordninger økt, og hvordan turnuser utformes påvirkes dermed av mange faktorer (se også kapittel 5).

## 4.2 Deltid

Da bestemmelsen om gradvis reduksjon av arbeidstid ble forslått håpet både Skift/turnusutvalget og departementet at endringen også kunne føre til at deltidsansatte fikk større stillinger. Umiddelbart kan det være vanskelig å se hvorfor endringen skulle få en slik virkning. For å forklare dette må en se på årsakene til deltidsarbeid. Som referert til i Skift/turnusutvalget viser forskningen at det er mange og sammensatte forklaringer til deltidsarbeid, og disse henger sammen med både arbeidstakernes individuelle behov og preferanser og arbeidsgivers behov for arbeidskraft (NOU 2018: 17, s. 80). En av årsakene det pekes på er at der ansatte ikke ønsker å arbeide mer enn hver tredje helg, vil deler av helgebemanningen måtte løses med deltidsstillinger, og det blir også vanskelig å fylle de øvrige faste stillingene. Både Skift/turnusutvalget og departementet mente derfor at problemet med ufrivillig deltid kunne reduseres dersom det ble mer attraktivt å ta de ubekvemme vaktene, slik at flere arbeidet helg.

Utvalgets forslag om å knytte arbeidstidsreduksjon til omfanget av helgearbeid (...), vil gjøre det økonomisk sett mer attraktivt å jobbe i helgene for arbeidstakere med tredelt turnus. Trolig vil dette føre til mer frivillig helgearbeid blant dem som synes det er minst belastende (NOU 2008: 17, s. 93).

I perioden siden lovbestemmelsen ble innført, har det vært gjort mye for å redusere andelen som jobber (ufrivillig) deltid i helse- og omsorgssektoren. Både lovendringer og en rekke prosjekter med mer har blitt gjennomført. Det er derfor vanskelig å isolere effekten bestemmelsen om omregnet tid har hatt for å få økte stillingsstørrelser. For å vurdere om lovendringen har hatt en slik virkning, baserer vi oss derfor på de kvalitative intervjuene. Vi har spurt både sentrale aktører, ledere, turnusplanlegger og tillitsvalgte om bestemmelsen har ført til mer frivillig helgearbeid.

Ser man intervjuene under ett mener flertallet av informantene at bestemmelsen ikke har ført til at de ansatte arbeider mer helg, og dermed heller ikke til at deltidsstillingene har blitt større og andelen deltid redusert etter lovendringen. Forklaringene på dette er ulike. Prinsippet om at de ansatte ikke skal arbeide mer enn hver tredje helg står sterkt i helse- og omsorgssektoren, og særlig for sykepleierne. Uten at det er nødvendig å gå inn

på årsakene, er det hos mange en grunnleggende motstand mot å lage turnuser som innebærer mer helgejobbing. Dette gjør at det for mange er uaktuelt å øke stillingsprosenten gjennom mer helgejobbing selv om det ville ført til kortere arbeidsuke. Som beskrevet i kapittel 5, er situasjonen en annen når det kommer til andre ubekvemme vakter, men det har mindre betydning for å redusere deltidsarbeidet.

Også sett fra arbeidsgiversiden kan det være argumenter for å begrense bruken av omregnet tid, og heller ha ekstravakter som fyller behovet for ubekvem arbeidstid. Flere informanter på sykehusene sier at de ikke får timenedtrekket som følge av omregnet tid kompensert over budsjettet. Regelen innebærer bare at de får mindre bemanning igjen for lønnskostnadene enn de ville fått dersom de ansatte gikk ordinær 35,5 timers turnus.

Den andre biten er at dette har en bemanningskonsekvens og en økonomisk konsekvens. For hver vakt du tar bort mangler du en person. [...] Vi må få tilført ressurser for å dekke opp reduksjonen (brakerstøtte planleggingsverktøy, sykehus).

Den ene som har mest ubekvent har jo komme med signal om at han ønsker det. Men jeg har ikke gått inn på det, fordi jeg ønsker flest mulig folk på jobb (leder, sykehus).

En forklaring som er nært knyttet til motstanden mot å jobbe flere helger, er hva de ansatte mener de får igjen for å gjøre dette. Fra de tillitsvalgte i helse- og omsorgssektoren pekes det gjerne på at det er vanskelig å ta flere helgevakter da nedtrekket i arbeidstid ikke veier opp for den økte belastningen.

Jeg føler det er snakk om så lite. At du jobber to timer mindre enn sjefen min tenker jeg ikke på. Særlig når man har så mange kvelder og helger, det gjør man ikke (tillitsvalgt, kommune).

En annen årsak til at bestemmelsen ikke har hatt en slik virkning, er manglende kjennskap til bestemmelsen og hvilke virkninger den får for arbeidstiden. Dersom de ansatte ikke forstår sammenhengen mellom ubekvemme vakter og arbeidstidens lengde, så vil de heller ikke tilpasse seg.

For å si det helt ærlig vet ikke de som jobber her hva omregna tid er. Jeg som tillitsvalgt har prøvd å opplyse dem om det, men det tenker de ikke på. Om man skal selge sykepleieryrket med omregna tid er ikke dét den store vinneren (tillitsvalgt, sykehus)

Noen tar på seg mye natt og etterspør omregna tid. For noen motiverer det nok, for de aller fleste så tror jeg ikke de forholder seg så mye til det. Jeg er ikke overbevist om at alle vet hva dette er. Fritid eller avspaseringstiden, sammen med omregna tid blir bare en pott med fritid. Men de som jobber veldig mye ubekvent er nok bevisst. Men mer unntaket enn regelen tror jeg (leder, sykehus).

En informant peker også på at det er vanskelig å bruke omregnet tid som et lokkemiddel ved rekruttering av nyansatte. Arbeidsgiver kan ikke skilte med en fast ukentlig arbeidstid fordi den varierer med antall ubekvemme timer på jobb.

### **Fører bestemmelsen til mer heltid?**

Enkelte av informantene stiller spørsmål ved om bestemmelsen snarere enn å føre til mindre deltid, har motsatt virkning. Grunnen til at noen stiller dette spørsmålet er at deltidsansatte i praksis ofte vil få forholdsmessig større reduksjon av arbeidstiden enn heltidsansatte. I de fleste virksomheter vi har intervjuet i fordeles ulempebelastningen i hovedsak likt for heltids- og deltidsansatte, ved at de arbeider like mange helger og natt

mens det er antall dagtidsvakter som varierer. Det innebærer at de får like stor reduksjon i arbeidstimer, men i forhold til stillingsstørrelsen får de deltidsansatte større reduksjon enn de i heltid.

Jeg var med å regne på dette [når bestemmelsen ble innført]. Vi fikk litt bakoverveis og tenkte at dette var en veldig dårlig løsning. De med 80 prosent får desidert best uttelling på arbeidstidsreduksjon. Er ikke noe vits i å jobbe 100 prosent når man ser at man får så god uttelling for reduksjon ved 80 prosent (brukerstøtte planleggingsverktøy, sykehus).

Vi ser at de som jobber 75 prosent tar på seg flere [ubekvemme vakter] for å kunne fortsette med det .... (leder, sykehus).

Samme type argumentasjon blir fremmet både fra ledere og tillitsvalgte på sykehusene, og også av sentrale aktører. Enkelte plasser er belastningen skjev i den forstand at de som går i hele stillinger i gjennomsnitt har mindre belastning enn de som jobber deltid. Der blir den forholdsmessige reduksjonen for de deltidsansatte enda større.

Det kan imidlertid diskuteres om ordningen likevel fører til mer deltid. Som det pekes på flere steder i denne rapporten, er det mange av de ansatte som har liten kunnskap om hvordan omregnet tid fungerer. Det kan derfor være at dette er et problem som oppleves størst blant de som er involvert i turnusplanleggingen.

Har sett det i turnus at de som har deltid kommer litt bedre ut. men jeg tror ikke det er noen andre enn vi som setter opp turnusen som ser det (turnusplanlegger, sykehus).

For de fleste som tar opp problemstillingen, er problemet først og fremst at dette oppleves urettferdig. En løsning på dette problemet vil være å skjevfordele mer mellom de som jobber heltid og deltid, ved at heltidsansatte arbeider mer kveld og natt. En sykehusleder sier at det ikke er en aktuell strategi, da det vil gi de som jobber heltid for tøff belastning. En tillitsvalgt peker på at behovet for reduksjonen også er størst hos de heltidsansatte.

Det slår skeivt ut, 50 prosent stilling, og mye kveld og natt, gir masse reduksjon, og de [deltidsansatte] trenger ikke det, for de får fordelt arbeidstida si på en hel uke. «Femtiprosenterne» er ikke de med størst behov for reduksjon, mens de som jobber 100 prosent får masse kveld og natt, og «quick returns» [kort hviletid]. Det er *der* [bestemmelsen] skulle slått inn (tillitsvalgt, sykehus).

Selv om flere kommenterte dette, var det også mange som sa at de ikke så på det som noe problem. På spørsmål om dette var en problemstilling på arbeidsplassen, svarte en av turnusplanleggerne følgende:

Nei, det har jeg aldri tenkt over, men når du sier det gjør det jo det. Ikke stor forskjell på vaktbelastning på 80 og 100 prosent da. Den premierer ubekvem arbeidstid uavhengig av heltid eller deltid (turnusplanlegger, sykehus).

### **Andre faktorer er viktigere**

Det er skrevet mye om hva som skal til for at flere skal arbeide heltid, og vi går ikke nærmere inn på den diskusjonen her. Vi vil likevel trekke frem noen poenger som våre informanter er opptatt av når det gjelder hvorfor omregnet tid ikke fører til mer heltid. Hvis en sammenligner med enkelte virksomheter i statlig sektor, er det betalingen for vaktene sammen med antall oppmøter som synes å være utslagsgivende for hvilke vakter de ansatte ønsker. At betaling muligens har større betydning enn reduksjonen omregnet tid gir, er også en av sykehuslederne opptatt av.

Lønna, ikke tida, er avgjørende på vilja til å jobbe ubekvemt. Ser hva koronatillegene gjorde i de to åra de varte, merker det når de er borte nå (leder, sykehus).

Det som virkelig hjalp, var å få økt satsene på natt, så man ble bedre kompensert. Så penger har større effekt enn omregna tid. Folk er ikke så klar over dette (tillitsvalgt, sykehus).

I deler av staten arbeider ansatte lange vakter for å få mer sammenhengende fritid (blokkfritid). I helse- og omsorgssektoren er det fremdeles vakter på 7–8 timer som dominerer. Turnusvarianter med lengre helgevakter kan gjøre det enklere å få til større stillinger også i helse- og omsorgssektoren, men er så langt lite utbredt (se for eksempel Moland, 2015 og Moland & Bråthen; 2021). I enkelte av modellene som er prøvd ut med langvakter arbeider de ansatte hver fjerde helg, og da vil bestemmelsen om omregnet tid ikke gjelde.

Vi diskuterer om vi skal prøve ut tolvtimersvakter, og da vil dette falle bort for alle, for da er de på hver fjerde helg. Så det må jeg være ærlig på som leder, at det faller bort for de som tar mye netter (leder, sykehus)

Dette illustrerer at inngangsvilkåret om arbeid hver tredje helg også kan få utilsiktede konsekvenser når det gjelder muligheten for å prøve ut andre arbeidstidsordninger. Vi kommer tilbake til dette i siste kapittel.

### 4.3 Ikke helg, men natt

Mens få arbeider flere helger for å få redusert arbeidstid, synes det som bestemmelsen har større virkning for villigheten til å jobbe natt. I forarbeidene til bestemmelsen ble dette trukket frem som en av fordelene med omregnet tid.

Departementet vil peke på at en ordning med gradvis kompensasjon innebærer at det for arbeidstakere med tredelt turnus blir mer attraktivt å arbeide om natten og om søndagen. I så fall kan en oppnå en bedre fordeling av den belastende arbeidstiden enn i dag (Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 3)

Selv om det som tidligere nevnt, er få som er bevisst på regelen, og at dette formålet dermed synes vanskelig å oppnå, varierer kunnskapen mellom ulike deler av sykehusene. På enkelte sykehusavdelinger der mange arbeider natt virker bevisstheten å være større.

Jeg tror nok kanskje at for de som jobber mye natt [...] de ser nok at de får timer til gode og merker at de har reell arbeidstidsforkorting (leder, sykehus)

Vi bet oss merke i dette, og begynte å regne på egenhånd. Meget glad for denne ordningen, selv om det ikke ble kjempemasse, men over tid så ... (tillitsvalgt, sykehus).

Til tross for at disse informantene mente at bestemmelsen hadde betydning for ønsket om å jobbe natt, så er det samlede inntrykket fra intervjuene mer sammensatt, også der regelen er godt kjent. Som sitatene over illustrerer, er det noen som mener at reduksjonen er motiverende. Andre mener at reduksjonen er for liten til at den har betydning. For arbeidsgiver kan bestemmelsen kunne lette turnusplanleggingen, da det er større aksept for at vaktene kan fordeles skjævt, og at de som er motivert for det tar flere nattevakter. Ledere for avdelinger der bevisstheten om bestemmelsen er størst opplever også at ansatte forsøker å tilpasse egen arbeidstid etter når de får arbeidstidsreduksjoner. Det kan innebære at det blir vanskeligere å få ansatte til å jobbe ubekvemme vakter som ikke gir redusert tid, for eksempel tidlig kveld, og særlig fredager.

## 4.4 Oppsummering

- Innføringen av omregnet tid skulle føre til større likebehandling av skiftordninger og turnusordninger når det gjaldt sammenhengen mellom arbeidstidsordningens belastning og arbeidstidens lengde. Videre var det et håp om at bestemmelsen skulle føre til at ansatte ville jobbe mer på ubekvemme tidspunkt, særlig helg, og at dette skulle gjøre at det var lettere å få til heltidsstillinger.
- Vi har vurdert likestillingsvirkningene gjennom å se på hvilken reduksjon kvinner i tredelt turnus har fått som følge av lovendringen, og om virkningen har påvirket hvordan turnusene settes opp.
- Som vist i kapittel 3 er det en lav andel av arbeidstakere som omfattes av bestemmelsen om omregnet tid, men ordningen treffer likevel en betydelig andel av ansatte innenfor helseforetakene som arbeider tredelt turnus. Dette taler for at bestemmelsen har ført til en likere sammenheng mellom belastning knyttet til tredelt turnus og helkontinuerlig skift, og ukentlig arbeidstid i disse ordningene.
- Vi finner at fordelingen av hvem som er omfattet av omregnet tid er ganske lik for kvinner og menn blant ambulansesarbeidere på OUS, mens en høyere andel kvinner enn menn blant sykepleierne er omfattet av bestemmelsen.
- Vi finner ikke noen dokumentasjon for at de tredelte turnusordningene har blitt mer belastende etter lovendringen, i form av antall skift mellom ulike vakter, kort hviletid osv.
- Vi finner det lite sannsynlig at lovendringen har bidratt til å redusere deltidsandelen. Dette kan forklares med at bestemmelsen er lite kjent blant de ansatte, at den i liten grad har fått ansatte til å ønske å arbeide mer helg, samt at nedtrekket i arbeidstid ikke synes å veie opp for den økte belastningen.
- For arbeidsgiverne kan det være argumenter for å begrense bruken av omregnet tid. Dersom nedtrekket i arbeidstid ikke kompenseres i avdelingenes budsjett, vil omregnet tid gjøre at lederne har færre ressurser til rådighet. Siden det ikke beregnes omregnet tid av ekstravakter, vil det være billigere å bruke deltidsansatte som arbeider ekstravakter enn å legge det inn i arbeidsplanen.



## 5 Administrative konsekvenser

---

Når en turnus skal settes opp, er det flere ulike hensyn som må ivaretas. Dette omfatter hensynet til virksomheten (bemanningsbehov og budsjett), arbeidstakerne (vernereglene i lov- og avtaleverk, helsefremmende turnuser, balanse mellom arbeidstid og fritid) og brukerne (forsvarlighet, pasientsikkerhet og kvalitet). Bestemmelsen om omregnet tid går inn som en del av dette, og i dette kapitlet ser vi på hvilke administrative konsekvenser denne bestemmelsen har for arbeidet med å sette opp turnus og arbeidsplaner. I og med at bestemmelsen innebærer at den enkeltes arbeidstid varierer med hvilke vakter som ligger i arbeidsplanen, vil et sentralt spørsmål være hvordan dette håndteres i turnusplanleggingen. Det er i turnusplanleggingen og gjennomføringen av turnusplaner at lokale ledere, planleggere, tillitsvalgte og øvrige ansatte konkret og praktisk må forholde seg til bestemmelsen, og også her de opplever praktiske problem som følge av den. For å forstå hvilke praktiske og administrative konsekvenser omregnet tid får for turnus spesifikt, er det nødvendig å først gi et bredere innblikk i hvordan tredelte turnuser planlegges og administreres ved de aktuelle virksomhetene og avdelingene. Etter å ha gjort dette går vi nærmere inn på hvilke praktiske problem informantene på lokalt nivå typisk opplever når det gjelder omregnet tid.

### 5.1 Utarbeiding av en turnusordninger og arbeidsplaner

I denne delen skal vi først se på hvilke problemstillinger som må hensyntas når en arbeidsplan med arbeid på ulike tider av døgnet utarbeides. Vi vil se på hvordan omregnet tid innarbeides, og hvordan omregnet tid tilpasses andre hensyn i arbeidsplanen. Vi vil deretter se nærmere på hvordan de tillitsvalgte involveres i turnusplanleggingen.

#### Planlegging av turnus

Det finnes mange måter å sette opp turnus på, og det er også variasjon i hvor mange uker turnusene dekker. Dette vises også i vårt materiale. Vi ser i vårt materiale at turnusene som hovedregel legges for 12 uker, et halvt år eller som en årsplan. Men vi har også flere eksempler på kortere perioder der noen har turnusperioder på ni eller syv uker. Turnusene settes gjerne opp som såkalte grunnturnuser, hvor det er en systematisk rullerende turnusplan som går i et bestemt antall uker. De ansatte kan involveres i dette arbeidet på ulike måter. Flere av enhetene vi intervjuet i hadde en form for ønsketurnus der den enkelte arbeidstaker i større eller mindre grad kan være med på å bestemme når hun skal jobbe. Dette kan variere fra ordninger der ansatte fritt, innenfor lov og avtale, kan ønske hvordan turnusen settes opp, til ordninger med strengere rammer, for eksempel for hvor mange ubekvemme vakter ansatte skal ha. Også disse turnusene kan rullere over et visst antall uker. I de lengste turnusene, for eksempel årsturnuser, vil gjerne ferie og annen fri inngå, mens de kortere turnusene gjerne avbrytes av særlige turnuser for perioder med ferie eller helligdager.

På sykehusene vil detaljene i turnusen bli utarbeidet på den enkelte enhet, siden det vil være stor variasjon i når på døgnet behovet for arbeidskraft er størst. På sengeposter med en stor andel planlagte inngrep vil det typisk være lettere å planlegge ressursene enn



på akutteneheter. Det samme vil også gjelde for kommunale helsetjenester. En kommunal legevakt vil typisk ha størst behov for bemanning på natten og i helgene, mens hjemmetjenesten har mindre forskjell mellom helg og ukedager, men har som regel noe mer å gjøre på ukedagene. Et enkeltstående sykehus eller en kommune vil derfor ha mange varianter av turnuser.

Når det settes opp arbeidsplaner, beskriver våre informanter at både ansatte og tillitsvalgte involveres. Som hovedregel vil den enkelte ansatte kunne komme med ønsker før arbeidsplanen er fastlagt, også der det ikke er snakk om en ønsketurnus. De kan for eksempel få et ferdig forslag presentert av arbeidsgiver som de så kan foreslå mindre justeringer av, typisk helger man av ulike grunner ønsker fri til bursdager, konfirmasjoner, helgeturer o.a. En del virksomheter ønsker en jevn belastning av ubekvemme vakter, på alle ansatte. Andre lar i større grad de ansattes egne ønsker styre fordelingen av ubekvemme vakter. De ansatte kan for eksempel ønske seg mer eller mindre nattarbeid.

Det er med andre ord ikke ensartet hvordan man jobber med turnusplanleggingen. Hvor mye arbeidstidsreduksjon det er i en arbeidsplan totalt avgjøres av hvordan de ubekvemme vaktene på natt og helg fordeles mellom de ansatte. Det er først når arbeidsplanen settes opp at det kommer frem hvor mye redusert arbeidstid den enkelte ansatte skal ha. I vårt materiale er det i hovedsak de IT-baserte turnusplanleggingsverktøyene som regner ut reduksjonen. Først når den beregningen er gjort, ser man hvor mange timer og vakter som totalt må dekkes inn som følge av arbeidstidsreduksjonen. Denne variasjonen kan illustreres med følgende sitater:

Vi prøver å ha en jevn fordeling mellom dag, kveld og natt. Vi har en 12 ukers turnus. De har cirka 7 nattevakter i 12 ukers perioden. Vi har større bemanning på kveld og helg enn på dagtid [...] Det skal være noenlunde rettferdig fordeling av vakter, men vi kan tilpasse noe dersom det kan tilpasses driften. (leder og turnusplanlegger, kommune)

Hovedsakelig gjøres det sånn at man lager utkast og gir det til de ansatte, de får også anledning i forkant til å ønske seg noe. Det går fram og tilbake to tre ganger, så godkjennes den og kommer på plass. (tillitsvalgt, sykehus)

Når vi legger en turnus så legger vi den full med 35,5 timer på alle, så forteller systemet hvem som komme inn under ordninger [med omregnet tid] og da reduserer vi timetallet for dem og det forsøker vi å gjøre ved å kutte i dagvakter. (leder, kommune)

### **Påvirker omregnet tid hvordan arbeidsplanene utformes?**

Den totale arbeidstidsreduksjonen for en enhet eller virksomhet kan utgjøre en betydelig reduksjon i bemanningsressurser, og flere av enhetene sa at det utgjorde mer enn et årsverk. Dette ble av enkelte sett på som en utfordring, da budsjettene ikke nødvendigvis tok hensyn til denne reduksjonen. Hvorvidt arbeidsplanene ble satt opp slik at de ansatte fikk mye eller lite arbeidstidsreduksjon, kunne dermed påvirke hvor enkelt det var å få turnusen til å gå opp. Det var litt ulikt hvordan våre informanter håndterte denne problematikken. Som nevnt innledningsvis, vil det være en rekke hensyn som skal ivaretas gjennom turnusplanleggingen. Hovedinntrykket er at de fleste ledere og turnusplanleggere i liten grad vektla omregnet tid i denne sammenheng. De satte opp en turnus som ivaretok andre hensyn, og reduserte det nødvendige antall timer i etterkant.

I en av avdelingene vi intervjuet hadde de en mer systematisk tilnærming. Turnusplanleggeren sa at de hadde gjort en kartlegging for å finne ut hvor mye som ble avkortet i

løpet av et år. Denne beregningen ble så lagt til grunn når de skulle sette opp vaktplanen, uten at de forsøkte å redusere antallet omregnede timer:

For noen år siden var gjennomsnittet 38,5 timer per uke i avkortning i avdelingen. Og det er det vi nå legger til grunn for årsberegningen. Hadde vi vært mer kyniske så kunne vi planlagt for minst mulig omregning. Det går bort rundt 1900 timer i året som et resultat av omregningen, så det går jo bort et årsverk. (Turnusplanlegger, sykehus)

Det var likevel flere informanter som sa at de i den grad det var mulig, la turnuser som ga minst mulig arbeidstidsreduksjon.

Ledere planlegger for å unngå reduksjon. Tar heller og flytter rundt, sjonglerer med nattevakter og seinvakter, for å få minimum reduksjon. Alle arbeidstimer er verdifulle i helsevesenet, og det er en kabal som skal gå opp. [...] vi har ikke andre ressurser å sette inn (brukerstøtte, planleggingsverktøy).

Ansatte ønsker å gå ubekvemme vakter, og liker det, men det resulterer jo i at det blir et stort antall timer som blir omregna. Derfor må jeg redusere det i planen. Og da fjerner jeg rett og slett hoder på jobb, det går ut over drifta forøvrig fordi det blir færre folk på jobb. Jeg har som mål å lage arbeidsplaner som genererer minst mulig omregna tid. (leder, sykehus)

Det største problemet med omregnet tider er at i vår turnus mister vi omtrent ett årsverk. Problemet er at de ansatte ikke kan jobbe kortere vakter for å få turnusen til å gå opp. (leder kommune)

Jeg hører lederne uffe seg litt over bestemmelsen, for det er årsverk som er borte som ikke kompenseres. For lederne som sliter med bemanning så er det jo et tap, absolutt. (tillitsvalgt, sykehus).

Selv om dette ikke gjaldt flertallet av de vi intervjuet, var dette likevel et moment som ble nevnt av flere. Noen pekte i den forbindelse på at omregnet tid kunne vanskeliggjøre tilfredsstillende drift på avdelinger med begrenset tilgang til ansatte med spesialkompetanse.

### **Drøfting og involvering av tillitsvalgte i turnusplanlegging**

En tredelt turnusordning vil som regel innebære gjennomsnittsberegning av arbeidstiden (AML § 10-5), det vil si at timeantallet de ansatte arbeider vil variere fra uke til uke. I tillegg vil det ofte være behov for å ha kortere daglig eller ukentlig hviletid enn det som er lovens hovedregel (§ 10-8). Arbeidsgiver kan ikke ensidig innføre gjennomsnittsberegning og kortere hviletid, men kan i virksomheter bundet av tariffavtale, avtale unntak med de lokale tillitsvalgte (se §§ 10-5 (2) og 10-8 (3)). Kravet om involvering av tillitsvalgte når hovedregelen for alminnelig arbeidstid og hvile fravikes, er ment å bidra til å sikre at arbeidstidsordningen ikke blir for belastende for arbeidstakerne. Etter arbeidsmiljøloven (§ 10-3) skal det videre utarbeides en arbeidsplan som viser når den enkelte arbeidstakeren skal arbeide. Loven angir at denne arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerens tillitsvalgte. Hvordan dette praktisk ordnes i de ulike virksomhetene vil variere. I mange tilfeller beskriver både ledere og tillitsvalgte at unntak fra arbeidsmiljøloven gjøres ved at tillitsvalgte godkjenner arbeidsplanen.

Som vi skildrer nedenfor planlegges turnus i overveiende grad gjennom bruk av dataprogrammer med spesialiserte funksjoner for turnusplanlegging. I de aller fleste tilfellene hadde de tillitsvalgte lesetilgang til virksomhetens turnusplanleggingsverktøy slik at de

kunne gå gjennom turnusplanen for sine arbeidstakere. Som regel gikk de gjennom turnusen til hver enkelt medarbeider og sjekket at lov- og avtaler var fulgt for hver enkelt, herunder også arbeidstidsbestemmelser og omregnet tid. I noen tilfeller gjøres dette i ganske tett samarbeid med den som har satt opp turnusen, mens andre gjorde det mer på egenhånd:

Jeg sitter i sluttfasen og sjekker om turnusen er grei og om omregna tid er på, og om tallene går opp. Jeg sitter ofte sammen med turnusansvarlig, da er det kort vei til informasjonen om hva som er tenkt. (tillitsvalgt, sykehus)

Andre hadde en noe mindre dialogisk tilnærming til godkjenningen:

De som ikke er godkjent [dvs turnuser for enkeltansatte der tillitsvalgte mener at lov- og avtaleverk ikke er fulgt] avslår jeg, og ser jeg to eller flere avslår jeg hele avdelingens turnus. Det skjer egentlig ikke så mange ganger lenger, det har de lært seg og slutta med. (tillitsvalgt, sykehus)

Mange tillitsvalgte fortalte også at prosessen med godkjenning kan bli tidkrevende dersom det var mange medarbeidere som skulle kontrolleres. Flere av de tillitsvalgte beskrev også at kontroll av omregnet tid kunne være spesielt komplisert og tidkrevende. Som for turnusplanleggerne, var det flere tillitsvalgte som sa at de var nødt til å stole på at planleggingsystemet regnet riktig. Noen mente også at tillitsvalgte fikk for liten tid til dette arbeidet:

Jeg må stole på systemet. Jeg kan ikke sjekke at hver enkelt nattetime, vakt eller uke blir regnet om riktig, det er ikke mulig. Til det skal vi godkjenne for mange. (tillitsvalgt, sykehus)

Jeg får en dag til det, men at det skjer feil er jo en selvfølge. Det er vanskelig å få avsatt tiden fordi man ikke er frikjøpt. (tillitsvalgt, sykehus)

Gitt kompleksiteten i lov- og avtaleverk skal de tillitsvalgte ha god kompetanse for å kunne fylle oppgaven det er å drøfte/avtale en turnus. Opplæring av tillitsvalgte i arbeidstid og turnusordninger er derfor en høyt prioritert oppgave for fagforeningene. De utarbeider også egne ressurser på sine nettsider som de tillitsvalgte kan oppsøke om det er noe de lurer på. Det ble også gitt opplæring til tillitsvalgte av arbeidsgiver mange steder. Når vi intervjuet de tillitsvalgte ute i virksomheten snakket de selv gjerne om tillitsvalgte som hadde «turnuskompetanse», og om tillitsvalgte som ikke hadde det. Særlig når det kom inn nyvalgte ville det være en hovedtillitsvalgte eller andre med turnuskompetanse som trådte inn fram til den nyvalgte hadde nok kompetanse selv.

## 5.2 Praktiske problemer ved turnuser med omregnet tid

I intervjuene spurte vi informantene om hvilke praktiske problemer som kunne oppstå ved planlegging og gjennomføring av turnuser med omregnet tid. En del informanter på virksomhetsnivå ga uttrykk for at det er komplisert å håndtere bestemmelsen. I intervju-materialet er det noen hovedtemaer som går igjen når ledere, turnusplanleggere og tillitsvalgte beskriver administrative problemer med bestemmelsen. Vi ser en spenning mellom de lokale partenes egen forståelse av bestemmelsens vilkår og omfang, og hvilken funksjonalitet planleggingsverktøyene de benytter seg av har for å håndtere omregnet tid. Planleggingsverktøyene er delvis automatiserte, og har beregningsfunksjoner for hvor mye avkortning en gitt ansatt skal ha ut fra ubekvem arbeidsbelastning. Samtidig tar verktøyene ofte ikke høyde for alle vilkårene som skal oppfylles for at en ansatt skal omfattes. Planleggere må derfor aktivt forholde seg til regelverket i spørsmål om hvilke ansatte man

skal beregne arbeidstidsreduksjon for, hvor mye ubekvem arbeidstid ansatte må ha for å omfattes, hvilken arbeidstid ansatte skal få reduksjon for, og hva som skjer med forskyvninger i arbeidstid etter at arbeidsplaner er lagt.

### **Planleggingsverktøy og omregnet tid**

I arbeidet med å sette opp turnusene har samtlige virksomheter vi har intervjuet tilgang til digitale planleggingsverktøy. Det er ulike versjoner av planleggingsverktøyet Gat som dominerer, men noen få benytter seg av andre verktøy. Gat er imidlertid ikke en ensartet programpakke, men vil måtte tilpasses den enkelte virksomhet eller enhets faktiske behov. Det er med andre ord flere ulike programmer som benyttes, i tillegg til flere ulike versjoner av den dominerende programvaren.

Det tok imidlertid noe tid etter lovendringen før programmene var i stand til å håndtere omregnet tid på en tilfredsstillende måte. I denne perioden var det i stor grad manuelle systemer som Excel eller andre regneark, som ble brukt for selve omregningen.

Jeg husker når vi ikke hadde verktøy og måtte telle. Vi jobba mye med å få det til å stemme og å kommunisere det ut hvorfor det blir som det blir. (tillitsvalgt, sykehus)

Husker ikke helt [når vi fikk funksjon for å «huke av» ansatte i Gat], fem-seks år siden. Men det var mye manuell regning i mange år. (leder, sykehus)

Etter hvert fikk de aller fleste planleggingsverktøyene på plass funksjonalitet for omregning i det samme systemet som øvrig turnusplanlegging. For de fleste som setter opp en turnus, det være seg i sykehus, kommune eller andre steder, vil det være forhåndsdefinert hvordan programmet regner den gradvise arbeidstidsreduksjonen. Det vil i liten grad være mulig for den enkelte turnusplanlegger å overstyre, i så fall må det gjøres en omprogrammering i selve IT-systemet.

En del informanter opplever planleggingsverktøyene som ganske kompliserte. Dels henger det sammen med at det i både lov og avtale er mange føringer for hva som skal hensyntas i en turnus (daglig og ukentlig hviletid, gjennomsnittsberegning av arbeidstiden m.m.). Dels henger det sammen med at det tar tid å lære seg og bli komfortabel med selve IT-løsningen. Omregnet tid er en del av det som gjør bruken av planleggingsverktøy komplisert.

Det er mange ting som er veldig greit, men det er innimellom jeg skulle hatt noen andre muligheter [enn det dataprogrammet gir]. Ulempen er at vi er så mange, vi er over 100 stykker og det er noen ting med hvem man endrer på og hva som er rettferdig som er litt vanskelig å se med så mange, det er litt lett å miste oversikten.. [...] Vi kan melde tilbake til utviklerne, men alt blir ikke fulgt opp, men det blir jo gjort utvikling. (turnusplanlegger, sykehus)

Synes det skulle vært sånn at når man lager grunnturnusen, at kodene genererer omregnet tid. At [...] det blir lagt inn automatisk. Det er også problematisk med endringer i stillingsforhold, vakter, at nye kommer inn og så videre. Jeg synes det er rart at teknologien er som den er, og at programmet ikke forstår det. Vi bruker mange dager, ikke timer, på dette (leder, sykehus).

Selv om de fleste virksomheter nå har fungerende planleggingsverktøy som tar høyde for bestemmelsen, varierer det fra virksomhet til virksomhet hvilke funksjoner som er programmert inn i turnusplanleggingssystemene. Noen informanter forteller at omregnet tid ikke er en del av planleggingsverktøyet deres i det hele tatt, selv om dette gjelder et lite mindretall.

Vi bruker Gat som turnusprogram, og dette er ikke lagt inn i turnusprogrammet. Det er ingen sted jeg kan legge inn at den ansatte har omregnet tid. Jeg må ha kalkulatoren oppe samtidig og så må jeg ha utregningsvakter hvor jeg justerer inn timene som er omregnet. Jeg har ikke hørt at Gat har noen avhuking for omregnet tid, men det er litt ulikt hvilke moduler kommunene kjøper inn. (turnusplanlegger, kommune)

Samlet sett er inntrykket at de fleste har omregnet tid som en del av turnusplanleggingsverktøyet, men at det vanligvis kreves en manuell jobb for å tilpasse turnusene, både ved å avgjøre hvem som skal ha omregnet tid, og ved å justere vaktene slik at ingen jobber mer enn de skal.

### Hvem skal man omregne tid for?

For å bli omfattet av arbeidsmiljølovens § 10-4 (6) må en arbeidstaker jobbe tredelt skift eller turnus, og minst hver tredje helg. I forarbeidene til loven heter det videre at mer sporadisk eller enkeltstående arbeid på natt og søndag ikke er tilstrekkelig, og at minst en fjerdedel av vaktene må ligge på et annet tidspunkt enn natt (Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 38).

I de fleste virksomheter/avdelinger er omregnet tid kodet inn som en funksjon i planleggingsverktøyet de bruker når de setter opp turnuser. Ledere og turnusplanleggere må likevel som regel ta stilling til om de ansatte skal omfattes av reduksjonsberegningen eller ikke. Dette kommer av at de fleste planleggingsverktøyene som benyttes ikke automatisk identifiserer hvem som kvalifiserer til omregnet tid. Det må manuelt «hukes av» for hver enkelt ansatt som skal være omfattet.<sup>5</sup> Så lenge lederne og turnusplanleggerne visste om denne funksjonen, ble ikke dette opplevd som noe problem. De fleste forholdt seg til å huke av ansatte som gikk tredelt turnus med arbeid minst hver tredje helg.

Nei, det er ikke noe vanskelig [å finne ut hvem som skal med], det er bare å huke av i systemet. (leder, sykehus)

Jeg huker bare de ansatte av, og ser at det kommer en beregning. [...] Jeg fikk en tabell når jeg begynte, men jeg kan ikke sitte med tabell og finregne, det går ikke an, synes jeg. (leder, sykehus)

På spørsmål om hvorfor man ikke bare huker av *alle* ansatte, og lar programmet regne ut hvem som skal ha omregnet tid og hvor mye reduksjoner de skal få, svarer en leder at planleggingsverktøyet ikke automatisk tar høyde for vilkåret om rotasjonskrav gjennom døgnet og arbeid minst hver tredje helg. Dersom alle hukes av, vil programmet også anbefale reduksjoner til ansatte i rene nattevaktstillinger:

Nei, vi kan ikke la omregningen stå på for alle. Vi har hatt tilfeller der den er på, der ansatte har hatt ren nattevakt og fått veldig redusert arbeidstid. (leder sykehus)

Det som derimot kan være et problem er at turnusplanleggere eller ledere glemmer å huke av for bestemmelsen, eller ikke vet at den skal brukes. En del informanter fortalte at det i deres virksomhet eller avdeling var liten bevissthet rundt bestemmelsen, og om tilfeller der ledere og planleggere ikke var klar over at deres ansatte skulle omfattes. Dermed kunne det oppstå saker der ansatte ikke hadde fått reduksjonen de hadde krav på, og der ansatte måtte kompenseres i etterkant. Dette problemet var ifølge informantene særlig utbredt i den første perioden etter at bestemmelsen ble innført, men noen fortalte også

<sup>5</sup> Gjennom våre virksomhetsinformanter har vi bare funnet ett helseforetak som benytter et planleggingsverktøy der vilkårene for å omfattes er en automatisert funksjon.

at dette fortsatt var et problem, særlig i tilfeller der nye og uerfarne ledere eller turnusplanleggere ikke har god kjennskap til hvordan planleggingsverktøyet fungerer.

Det utøves lite kontroll på dette. Jeg kan egentlig gjøre som jeg vil, og det er ingen som kontrollerer hva jeg gjør. HR gjør ikke revisjoner, ingenting. Så det er jo klart at det er fullt mulig å lage turnuser der man ikke tar høyde for det [ubekvem arbeidstid]. Er bare å glemme å huke av. Klart at tillitsvalgte skal godkjenne, men det er mulig. Jeg tok stikkprøve for å se, og i egen klinikk er det folk som forholder seg mindre til dette enn andre. (turnusplanlegger, sykehus)

Vi hadde en situasjon der det ble gjort en feil, og det ble ikke oppdaget før etter to år, så da kan du si at det er mange som ikke vet om dette. I den saken måtte vi til slutt utbetale overtid, og det ble jo dyrt. (turnusplanlegger, kommune)

Nå ligger systemet [for beregning av arbeidstidsreduksjon] der vi skriver turnus, den har formelen innebygd. Om du slår ut med omregnet tid så får du det, uavhengig av avdeling. Det ligger inne i turnusverktøy uavhengig av avdeling. Men du må aktivt inn og sette på, og der varierer det kanskje om man i det hele tatt vet at det finnes. Kanskje særlig ledere som har begynt å huke av de siste tre-fire år, de har ikke vært klar over det (tillitsvalgt, sykehus).

Mens vilkårene om tredelt turnus og søndagsarbeid ser ut til å være enkle å forholde seg til, opplever en del av informantene usikkerhet rundt graden av rotasjon som kreves for å komme inn under bestemmelsen om omregnet tid. Det skal veksles mellom dag, kveld og natt, samtidig angir den ikke bestemte minimumskrav for mengden dag-, kveld- eller nattevakter man må jobbe for å bli omfattet av omregnet tid. Som vist over legger imidlertid forarbeidene til grunn at det skal være reell arbeidsrotasjon, og at minst en fjerdedel av arbeidstiden må ligge utenfor natt for at arbeidstaker skal kunne omfattes av bestemmelsen. At en fjerdedel av arbeidstiden skal ligge utenfor natt er også utgangspunktet for Norsk Sykepleierforbunds turnuskalkulator og KS' veileder for bestemmelsen<sup>6</sup>. Ute i virksomhetene forholder en seg litt ulikt til kravet om reell rotasjon og arbeid utenom natt.

Det har vært litt uklart [hvor mye arbeid på ubekvem tid som skal til for å omfattes], men systemet beregner jo at når noen går veldig mye natt og går én kveldsvakt og noen få dagvakter, da får du omregnet og da får du veldig høyt innslag. Og da blir det jo litt diskusjon, men systemet er veldig tro mot regelverket, så de får omregnet. Det holder i utgangspunktet med én natt for å bli omfattet, men da får du jo ikke noen effekt, siden det blir veldig lite omregnet tid. (turnusplanlegger, sykehus)

Jeg synes at det burde vært en enklere måte å gjøre det på. Det burde vært sånn at systemet viste «Denne personen har til sammen X antall netter og Y antall kveldsvakter - det genererer sånn og sånn omregning». Det tekniske gjør at det er plundrete og kan bli urettferdig, og det er mye desimaltall. (leder, sykehus)

På spørsmål om det var tvilstilfeller om hvem som skulle omfattes svarte en turnusplanlegger følgende:

---

<sup>6</sup> KS. (2010). Ny tariffbestemmelse om ukentlig arbeidstid for tredelt skift og turnusarbeid med virkning fra 01.01.2011. Tilgjengelig på lenke: [https://www.ks.no/content-assets/8f9b17499f234bb8b556c546272be4cc/tredelt-skift-og-turnus-b12\\_2010.pdf](https://www.ks.no/contentassets/8f9b17499f234bb8b556c546272be4cc/tredelt-skift-og-turnus-b12_2010.pdf) og Norsk Sykepleierforbund. (Udatert). Daglig/ukentlig arbeidstid og vaktordninger. Nettside. Tilgjengelig på lenke: <https://www.nsf.no/arbeidsvilkar/dagligukentlig-arbeidstid-og-vaktordninger> og



Det skjer ofte. Og det handler om volumet [av ubekvem tid] [...] Ikke alltid like lett å vurdere hvem som skal ha og ikke, noen havner i grenseland. Ordningen er ikke lett å forstå (turnusplanlegger, sykehus).

Vårt inntrykk er at det er lokale variasjoner i hvor strenge mengdekrav som legges til grunn for å gi ansatte omregnet tid. Noen virksomheter, avdelinger eller enheter har mindre strenge kriterier enn KS og NSF legger opp til i sine veiledere. Mens man flere steder følger kravet om at minst en fjerdedel av arbeidstiden skal ligge utenfor natt, holder det enkelte steder at man har en skiftplan der det er minst én dag-, kvelds- eller nattevakt i perioden.

Vi setter på beregning dersom de arbeider hver tredje søndag og har arbeidstid hele døgnet. Natteandelen kan være lav, men vil ikke gi for mye reduksjon, og det er krav om minimum 25 prosent arbeid på dag og kveld til sammen. (leder, sykehus)

Det er nok at du går tredelt og da er det nok med én natt. (leder, kommune)

Dette betyr at omregnet tid enkelte steder praktiseres slik at kun én vakt utenom natten i løpet av en arbeidsplanperiode kvalifiserer til å få omregnet tid. Siden én nattetime regnes som en time og femten minutter, kan det resultere i vaktplaner med høy andel timer med omregning for de som har mye natt og lite dag og kveld.

### **Hvilken arbeidstid får ansatte reduksjon for?**

Når det er avgjort *hvem* som skal få omregnet tid skal det fastsettes *hvor mye* arbeidstiden skal reduseres. Selv om dette i stor grad er en automatisert funksjon i planleggingsverktøyene, fortalte enkelte av informantene at de synes det var vanskelig å få oversikt over hvilken arbeidstid som gir reduksjon, og at det ikke alltid er samsvar mellom deres egen forståelse av bestemmelsen og planleggingsverktøyenes beregninger.

Noen informanter var usikre på hvilke timer av en nattevakt som gir arbeidstidsreduksjon. Det kan være forvirrende å holde fra hverandre lovens bestemmelse om natt på den ene siden, og forskjellige bestemmelser om rammene for nattillegg i tariffavtaler på den andre. Arbeidsmiljølovens 10-4 (6) angir at «[...] hver time arbeidet om natten, jf. § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter». I arbeidsmiljøloven defineres nattarbeid som arbeid mellom kl. 21 og kl. 06. Samtidig har man i en del overenskomster og i en del virksomheter blitt enige om at nattillegg gis for en videre tidsramme, eller for hele varigheten av en arbeidsøkt påbegynt om natten, uavhengig av om nattevakten avsluttes før eller etter kl. 06. I helseforetakene på Spekter-området ble man i 2022-forhandlingene enige om å gi nattillegg hele vaktens lengde frem til senest kl. 08<sup>7</sup>. I helseforetakene er derfor overenskomstens rammer for kompensasjon av arbeid om natten noe videre enn lovens definisjon av natt.

Hvorvidt arbeidstid omregnes for de timene som i loven ikke defineres som natt, men som det likevel gis nattillegg for, ga mange uttrykk for at var en problemstilling de aldri hadde tenkt over. Flere sa at de hadde tillit til at planleggingssystemet håndterte dette riktig. En del uttrykte usikkerhet rundt hvorvidt arbeidstiden på en påbegynt nattevakt ble avkortet etter kl. 06, mens andre var bevisste på et skille mellom nattillegg og definisjon av natt i arbeidsmiljøloven.

---

<sup>7</sup> FriFagbevegelse. (2022). Enige om ny lønn til sykehusansatte. Se hvor mye de fikk. Tilgjengelig på lenke: <https://frifagbevegelse.no/fagbladet/enige-om-ny-lonn-til-sykehusansatte-se-hvor-mye-de-fikk-6.158.883895.3e16bd53ca>

Det [om man får arbeidstidsreduksjon etter kl. 06] vet jeg ikke, det har jeg aldri tenkt over. Systemet beregner det. Mulig jeg stoler for mye på systemet, men liker å tenke at det beregner riktig. (leder, sykehus)

Jeg tror vi får den [timen mellom kl. 06 og 07], altså. (tillitsvalgt, kommune)

Nattevakt er definert til klokken 06, og når nattevakta varer til klokken 08 får du telt to timer på dagtid. [...] Det [natttillegget] får vi betalt, men bestemmelsen er at det skal telle til klokken 06, så i henhold til bestemmelsen er det riktig å gjøre det sånn. Det kan slå ut litt ujevnt. Natt er to forskjellige ting etter to forskjellige bestemmelser. (tillitsvalgt, sykehus)

Blant ledere, tillitsvalgte og turnusplanleggere møtte vi usikkerhet rundt hvilken ukentlig arbeidstid man tok utgangspunkt i når man skulle beregne arbeidstidsreduksjoner. De som kvalifiserer til å omfattes av bestemmelsen vil ha en alminnelig ukentlig arbeidstid på maksimalt 35,5 timer i sine arbeidskontrakter. Utrekningen av arbeidstidsreduksjon i henhold til arbeidsmiljølovens §10-4(6) vil likevel ta utgangspunkt i lovens første ledd, altså 40 timer (37,5 timer i tariffavtalen). Flere av informantene syntes likevel det var nærliggende å tenke at reduksjonen ble beregnet med utgangspunkt i timeantallet i kontraktene – 35,5 timer. En del turnusplanleggere og hoved- og foretakstillitsvalgte ved store virksomheter var klare på at det var 37,5 timer som var utgangspunktet for reduksjonen. De fleste lokale aktører vi intervjuet hadde derimot ikke et bevisst forhold til dette og regnet med at planleggingsverktøyet de brukte tok utgangspunkt i korrekt timeantall.

Om utgangspunktet er 37,5 eller 35,5 vet jeg ikke. Tenker ikke så mye mer på det enn at jeg legger det inn på linjene [i planleggingsverktøyet]. Jeg må legge inn omregnet tid på de linjene som har det. Jeg tar kontroll hvor jeg kan se en oppsummering, for å se om de er innenfor i antall timer. Men ellers gjør det programmet dette for meg. Alle kommer innenfor. (turnusplanlegger, sykehus)

At noen planleggere tror reduksjonen regnes ned fra 35,5 timer per uke, mens det korrekte er at den regnes ned fra 37,5 timer/uke, vil nok ikke utgjøre særlige administrative problemer, planleggingsverktøyene vil automatisk regne ut hvilken forkorting de ansatte har med utgangspunkt i 37,5 timer. Ved virksomheter der reduksjonen regnes ut manuelt, uten bruk av planleggingsverktøy, vil en slik misforståelse kunne resultere i ukorrekt bruk av bestemmelsen og for mye arbeidstidsreduksjon.

Som nevnt har bestemmelsen en nedre grense for arbeidstidsreduksjon. Arbeidstiden kan reduseres til 33,6 timer per uke (ifølge loven 38 timer), og mer arbeid på ubekvem tid vil ikke gi ytterligere reduksjon. En del informanter opplever at planleggingsverktøyet i deres virksomhet ikke tar høyde for om foreslåtte turnuslinjer genererer så stor avkortning at gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blir under 33,6 timer. I noen verktøy får man opp et varsel ved at en celle i matrise blir rød, eller at et varselsymbol dukker opp dersom arbeidstiden beregnes til under 33,6 timer, men enkelte informanter forteller at de har oversett slike varsler. Det er generelt stor bevissthet om at ansatte ikke skal ha avkortning som resulterer i ukentlig arbeidstid under 33,6 timer og turnusplanleggere vet stort sett at de må kontrollere at programmet regner riktig, men flere uttrykker irritasjon over at turnusplanleggingsverktøyet deres ikke har en hardere automatisk stopp dersom man forsøker å legge turnuser som genererer for stor avkortning.

Vanlig arbeidsplan med natt kan matematisk bli omregna til 32,5 timer i prinsippet. Så der må leder ha ekstrakontroll, det er ikke et stoppunkt. Får et varsel, men det er ikke alle som ser på det. I prinsippet kan man redusere arbeidstiden for mye. (leder, sykehus)



Systemet stopper ikke på 33,6, så det må jeg ha kontroll på selv. Det tok litt tid før jeg faktisk skjønnte at jeg måtte følge dette opp selv. (turnusplanlegger, sykehus).

### **Arbeid utenfor plan og ferieavvikling**

Noen ganger skjer det endringer i hvilke vakter ansatte faktisk jobber etter at en turnusplan er lagt og iverksatt. Det kan være vaktbytter, ekstravakter, overtidsarbeid eller andre forskyvninger. Dette kan også endre den absolutte og relative mengden ubekvem tid den enkelte ansatte arbeider i løpet av en turnusperiode. I intervjuene var vi opptatt av hvorvidt dette skapte problemer, for eksempel dersom en ansatt som i turnusplan så vidt oppfylte kravet om 25 prosent belastning utenom natt byttet en dagvakt mot en nattevakt, og dermed ikke lenger oppfylte mengdekravet om natt etter bestemmelsen. Flere informanter fortalte imidlertid at endringer i etterkant av etablert turnusplan ikke medførte noe stort praktisk problem, fordi man i beregning tok utgangspunkt i den oppsatte turnusen. Etterfølgende bytter og ekstravakter ble ikke omregnet, selv der disse omfattet arbeid på ubekvemme tidspunkt. Dette er en annen forståelse enn det som ligger i forarbeidene til loven, hvor det fremkommer at det også skal beregnes kompensasjonsminutter for ekstravakter og merarbeid/overtid. Begrunnelsen fra departementet var at lik arbeidstid bør behandles likt for å forhindre omgåelse av bestemmelsen (se Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 37 flg.) Denne forståelsen gjenfinnes imidlertid ikke i veiledere til bestemmelsen.<sup>8</sup> Den ble heller ikke tatt inn i overenskomsten for helseforetakene da bestemmelsen ble integrert der. I Spekter-avtalens såkalte A2-del heter det at «Tidsberegningen i punkt 1.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid».<sup>9</sup>

De ansatte bytter seg imellom, men ikke i planen der omregna tid ligger. [...] Det påvirker ikke omregna tid. (leder, sykehus)

Alt det andre [ekstravakter, overtid, bytting av vakter] vil ikke ha noe å si i en turnus. Noe vi holder på i kalenderplan, og så operer vi ikke med omregna tid i etterkant. (turnusplanlegger, sykehus)

Om man gjør bytter etter at turnusen er rulla ut så gjøres det ingen justeringer. (tillitsvalgt, sykehus)

Unntaksvis fortalte likevel enkelte informanter om at bytter i etterkant av at ordinær turnusplan påvirket omregnet tid, og noen sa også at de derfor forsøkte å begrense omfanget av vaktbytter.

Bytter de en enkeltvakt gjør vi ikke noe med det. Så er det slik at vi ikke ønsker at de skal bytte bort natt- og kveldsvakter ofte, for da blir det kluss, og det ønsker vi ikke. (leder, kommune)

Konsekvensen av vaktbytter etter at arbeidsplan er lagt kan dermed bli at ansatte får en annen arbeidstid enn det de ville fått dersom en tilsvarende turnus lå i den opprinnelige arbeidsplanen. Vår oppfatning er at dette ikke var noen stor bekymring blant virksomhetsinformantene, de hadde en holdning om at dette gikk litt opp i opp, og at omfanget av bytter var begrenset, i tillegg til at det ofte var vakter med lik ulempebelastning som ble byttet.

<sup>8</sup> Se f.eks. KS' veileder (lenke i fotnote over) og OUS' eHåndbok, tilgjengelig på lenke: <https://ehandboken.ous-hf.no/document/72372>

<sup>9</sup> Spekter-avtalen (A2-delen) 2020-2022 på overenskomstområde 10 og 13.

Ellers er det sikkert mange som bytter seinvakter uten at det påvirker, men de bytter jo som regel tilbake. Bytter natt mot natt. Ikke noen erfaringer med at det skaper utfordringer. (tillitsvalgt, sykehus)

Ved vaktbytter vil det komme et avvik. Da gjør vi ingenting med beregningene. Det har så lite å si at det ville ikke betydd noe likevel. (turnusplanlegger, sykehus)

Siden omregnet tid i sykehusene ikke gjelder for ubekvem arbeidstid utenfor på forhånd lagte arbeidsplaner, eksisterer det for arbeidsgiver i teorien et økonomisk insentiv for å bruke deltidansatte som tar ekstravakter på natt og helg framfor faste ansatte, og på den måten omgå arbeidstidsreduksjoner. Her er det viktig å understreke at vi i vårt kildemateriale ikke har belegg for å påstå at mange ledere og planleggere bruker ekstravakter og overtid for å omgå bestemmelsen. Vi har heller ikke stilt informantene spørsmål om dette. Som vi så ovenfor oppleves likevel omregnet tid hos en noen informanter som et ressursproblem, og noen ledere/planleggere sa at de forsøkte å legge turnusplaner med minst mulig omregnet tid.

I tillegg til arbeidstid utenfor vaktplan, kan ferie skape utfordringer for omregnet tid. Enkelte informanter fortalte at planleggingsverktøyet deres ikke automatisk tok høyde for ferieperioder, og at ferie i systemet ble regnet som dagtid. Slike feil kan både resultere i at ansatte som har krav på reduksjon ikke får det, og at ansatte som ikke har krav på reduksjon likevel får det. En tillitsvalgt fortalte at man i beregningen av ubekvem tid i løpet av turnusperioden hadde glemt å fjerne en ferieuke fra turnusplanen, og at noen ansatte tilsynelatende dermed ikke tilfredsstilte mengdekravet til ubekvem arbeidstid i turnusplanen.

Jeg oppdaga feil i en turnus med ferieperiode fordi jeg skulle godkjenne en ønske-turnus med tre uker ferie, som også hadde høy belastning. [...] Gat bruker hele uker som utgangspunkt. 12-ukers turnusplan, og de tre ukene med ferie regna Gat bare som dagvakter, og da fikk ikke den ansatte nok ubekvem de ukene hun var på jobb. (tillitsvalgt, sykehus)

En leder opplevde motsatt at siden feriedager i planleggingsverktøyet feilaktig ble regnet som dagtid, fikk en ansatt som primært jobbet natt arbeidstidsreduksjon, til tross for at denne reelt ikke oppfylte kravet om en fjerdedel av arbeidsbelastningen utenfor natt.

Det skal være et visst omfang [av vakter på dag og kveld]. Vi er tydelige på at de som har mer enn 75 prosent vakter på natt faller utenfor. Vi kan få spørsmål om dette, og da må man ta vekk ferieperioden [...] slik at den ikke regnes med i grunnlaget for de 75 prosentene. (leder, sykehus)

### **Har de praktiske problemene avtatt over tid?**

Som vi ser møter de lokale partene som skal forholde seg til bestemmelsen om omregnet tid en rekke praktiske problemer i turnusplanlegging og -gjennomføring. Problemene er først og fremst knyttet til hvordan bestemmelsen håndteres i planleggingsverktøyene. Når bestemmelsen ble innført i 2010 opplevde mange av våre informanter at det både var forventning og forvirring knyttet til hva bestemmelsen innebar, og at det var en betydelig grad av problemer og usikkerhet den første tiden. Noen elementer i, og utslag av, bestemmelsen oppleves fremdeles som problematiske å håndtere i planlegging og gjennomføringer av turnus. Andre problemer har vist seg å være forbigående.

Det mest utbredte problemet i den første perioden etter at bestemmelsen ble innført var at den tekniske infrastrukturen og planleggingsverktøyene ikke hadde funksjonalitet for å håndtere bestemmelsen, eller at virksomhetene ikke hadde digitale systemer

tilpasset bestemmelsen. Konsekvensen av dette var at mange planleggere måtte regne ut reduksjoner manuelt. I dag er det i hovedsak planleggingsverktøyene som håndterer omregningen i alle fall i større virksomheter som helseforetakene. Likevel er oppgavene knyttet til hvem som skal omfattes av bestemmelsen og hvor mye reduksjon de skal få, fremdeles ikke fullt ut automatisert i planleggingsverktøyene. De fleste steder må ansatte fremdeles manuelt hukes av dersom de skal omfattes av omregnet tid. Vi fant også noen eksempler på at det ble benyttet mer manuelle systemer for beregninger ved siden av det elektroniske planleggingssystemet, dels for å føre ettersyn og kontroll med hvordan planleggingssystemet regnet ut reduksjoner.

### 5.3 Oppsummering

- I vårt materiale finner vi at selve omregningen for de enkelte ansatte gjøres i og av de IT-baserte turnusplanleggingsverktøyene. Når den beregningen er gjort for alle ansatte i en enhet/avdeling, vil det fremkomme hvor mange timer og vakter som totalt må dekkes inn som følge av arbeidstidsreduksjonen.
- Hovedinntrykket er at de fleste ledere og turnusplanleggere i liten grad vektla å minimere omregnet tid. De satte opp en turnus som ivaretok andre hensyn, og reduserte det nødvendige antall timer i etterkant. Samtidig fikk vi også eksempler på det motsatte; at det i den grad det var mulig, ble lagt turnuser som minimerte arbeidstidsreduksjonen.
- I de fleste tilfeller vil innføring av en tredelt turnus kreve involvering av tillitsvalgte siden arbeidsplanen som regel innebærer gjennomsnittsberegning og avvik fra hviletidsbestemmelsene. I mange tilfeller beskriver både ledere og tillitsvalgte at slike unntak fra arbeidsmiljøloven gjøres ved at tillitsvalgte godkjenner arbeidsplanen for hver enkelt medarbeider.
- Mange tillitsvalgte beskrev at prosessen med godkjenning kan bli tidkrevende dersom det var mange medarbeidere som skulle kontrolleres. Flere av de tillitsvalgte beskrev også at kontroller av omregnet tid kunne være spesielt komplisert og tidkrevende. Flere av de tillitsvalgte oppga at de var nødt til å stole på at planleggingssystemet regnet riktig.
- Praktiske og administrative problem ledere, tillitsvalgte og turnusplanleggere opplever rundt omregnet tid, knytter seg i stor grad til håndteringen av bestemmelsen i virksomhetens digitale planleggingsverktøy. Mens planleggingsverktøyene er delvis automatiserte og regner ut omfanget av omregnet tid, mangler planleggingsverktøyene funksjonalitet for å automatisk ta høyde for mer detaljerte vilkår i bestemmelsen. Planleggere må derfor selv passe på om kriterier om f.eks. mengdekravet for arbeidstid utenfor natt eller søndagsarbeid er oppfylt, og ta stilling til hvorvidt ansatte kvalifiserer til omregnet tid eller ikke.
- En del informanter på virksomhetsnivå synes det er vanskelig å få oversikt over hvilken arbeidstid som gir reduksjon, og hvilken arbeidstid man skal regne seg ned fra for ansatte som skal ha omregnet tid. Dette utgjør imidlertid ikke noe stort praktisk problem, siden de fleste planleggingsverktøyene har automatiske utregninger for omfanget av omregnet tid. Ved virksomheter der omregningen gjøres manuelt kan likevel feiltolkning av bestemmelsen føre til feil omfang av omregnet tid. For den nedre grensen av omfanget av omregnet tid, der bestemmelsen resulterer i 33,6 timer gjennomsnittlig arbeidsuke, inneholder de fleste planleggingsverktøy ingen absolutt stopp, men gir et varsel. Flere informanter etterspør en tydeligere funksjon i planleggingsverktøyet som

hindrer virksomheten i å planlegge turnuser med avkortninger som resulterer i ukentlig arbeidstid på under 33,6 timer.

- Informantene forteller i stor grad at vaktbytter utenfor plan ikke påvirker omregnet tid. Vaktbytter og ferieavvikling kan utgjøre et praktisk og administrativt problem i praktiseringen av bestemmelsen dersom det ikke tas hensyn til, i tilfeller der ansatte ligger nær grensen for å falle innenfor eller utenfor vilkårene for å omfattes av omregnet tid.
- De praktiske problemene med å håndtere bestemmelsen er først og fremst knyttet til bruken av planleggingsverktøy, og var størst i den første perioden etter at bestemmelsen ble innført.

## 6 Samlet vurdering

---

Hvordan en kan få til en likestilling av arbeidstiden for de som arbeider skift og de som arbeider turnus hadde, frem til lovendringen i 2009, har vært diskutert i lang tid. Den daværende trappetrinnsmodellen var basert på skiftordningene i industrien, og selv om bestemmelsen likestilte skiftordningene med sammenlignbart turnusarbeid, ble den både av arbeidstakersiden og flere politiske partier oppfattet som urettferdig og kjønnsdiskriminerende. Problemet var først og fremst knyttet til tredelte turnusordninger. Trappetrinnsmodellen innebar at få av de som arbeidet tredelt turnus kom inn under lovens maksimale arbeidstid på 38 timer (35,5 i tariffavtalene). Det innebar at ansatte med veldig ulikt omfang av ubekvem arbeidstid, i form av antall nattevakter og arbeid i helgene, fikk den samme ukentlige arbeidstiden. Samtidig var det få av de som arbeidet turnus som arbeidet tilstrekkelig antall timer natt og søndag til å oppnå en tilsvarende reduksjon i arbeidstid som de som arbeidet på helkontinuerlige skiftordninger. Siden loven var basert på arbeidstidsordningene i den mannsdominerte industrien, og til tross for at loven likestilte helkontinuerlig skift med sammenlignbare turnusordninger, ble det hevdet at den i praksis diskriminerte kvinnedominerte helse- og omsorgsyrker. Skift/turnusutvalget fikk i oppgave å vurdere om arbeidsmiljølovens regulering var hensiktsmessig, og foreslå lovendringer eller andre tiltak. Utvalget foreslo å innføre omregnet tid for alle som arbeidet tredelt skift eller turnus. På bakgrunn av innspill i høringsrunden foreslo departementet en noe mer begrenset lovendring, hvor trappetrinnsmodellen ble beholdt uendret, men hvor gradvis kompensasjon (omregnet tid) ble innført for de som arbeidet tredelt skift eller turnus og hvor arbeidstidsplanen omfattet minst hver tredje søndag.

Parallelt med lovendringen ble også reguleringen av maksimal arbeidstid endret i landsomfattende overenskomster som dekker helse- og omsorgssektoren. Endringen fulgte i hovedsak lovendringen med den forskjell at beregning av arbeidstidsreduksjonen for de som kom inn under bestemmelsen skulle gjøres med utgangspunkt i 37,5 timer og ikke 40 timer som etter arbeidsmiljøloven. I motsetning til det som var lovgivers hensikt, ble det i tariffreguleringen på Spekter-området presisert at omregnet tid bare gjaldt for vakter som var en del av arbeidsplanen, og ikke ekstravakter eller overtid. I dette kapitlet drøfter vi funnene i rapporten og peker på hva som fungerer godt og mindre godt med dagens bestemmelse.

### 6.1 Omfang av omregnet tid

Som en del av prosjektet har vi kartlagt hvor mange ansatte som omfattes av reguleringen av omregnet tid. Kartleggingen har vist at lovendringen først og fremst har hatt betydning for de som arbeider tredelt turnus, og ikke de som arbeider skiftordninger. Denne type arbeidstidsordninger finnes i hovedsak i sykehusene og kommunale legevakter, og er lite utbredt i andre deler av arbeidslivet selv der driften er helkontinuerlig. Bakgrunnen er at arbeidstiden er organisert på en annen måte i de øvrige bransjene med helkontinuerlig drift. Det illustreres også av at det er få tariffavtaler utenfor offentlig sektor som regulerer

omregnet tid. Foruten tariffavtalene for KS, Oslo kommune og Spekter er det i hovedsak avtaler som opprinnelig var kopier av disse som inneholder slike bestemmelser.<sup>10</sup>

Bakgrunnen for at anvendelsesområdet er begrenset er for det første at ansatte som arbeider skift i praksis ikke faller inn under bestemmelsen. Dette kommer av at skiftordningene enten ikke omfatter søndagsdøgnet (lørdag kl 18 til søndag kl 22) og dermed faller utenfor, eller at skiftordningene faller inn under tariffavtalenes bestemmelse om maksimal arbeidstid på 33,6 timer (lovens grense på 36 timer).

I kommunal og privat pleie- og omsorgssektor er også driften helkontinuerlig, men arbeidstiden er i hovedsak organisert som todelt turnus i kombinasjon med rene nattevakter. Tilsvarende gjelder ved hoteller. Vilåårene om at den ansatte skal arbeide både dag, kveld og natt, at arbeid utover natt skal utgjøre minst en fjerdedel av arbeidstiden, samt at den ansatte skal arbeide minst hver tredje søndag, har dermed avgrenset bestemmelsens virkeområde.

Samlet finner vi at de beregningene som Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjorde i lovforarbeidet har truffet godt på den faktiske bruken. Analysene av turnusordninger i sykehusene viser at de fleste sykepleiere og jordmødre har en relativt lav reduksjon av ukentlig arbeidstid på mellom 0,4 timer til 0,8 timer. Det er en forskjell i hvordan arbeidstiden er organisert og fordelt etter avdelinger, og ansatte i ambulansetjenesten har større reduksjon sykepleierne.

Vi finner i liten grad dekning for at virksomheter har endret arbeidstidsordninger fra tredelt turnus til todelt turnus og rene nattevakter for å unngå bestemmelsen. Enkelte informanter antyder imidlertid at bestemmelsen kan bidra til at virksomheter som vurderer å gå fra todelt ordninger i kombinasjon med nattevakt til en tredelt ordning likevel ikke gjør det. For virksomheter som har arbeidstidsordninger som er omfattet, er det også enkelte informanter som sier at de prøver å sette opp turnusene slik at omfanget av omregnet tid begrenses mest mulig. Dette kan blant annet være et utslag av at bemanningsplanene baserer seg på at de ansatte arbeider 35,5 timer per uke, og at lederne får problemer med å få til en forsvarlig bemanning der de ikke har ressurser til å dekke de timene de mister som følge av omregnet tid.

## 6.2 Likestillingsvirkninger

En av begrunnelsene for lovendringen var at trappetrinnsmodellen ble oppfattet som kjønnsdiskriminerende, ved at den tok utgangspunkt i arbeidstidsordningene i den mannsdominerte industrien, og at dette i seg selv ga «grobunn for inntrykk av forskjell basert på kjønn» (NOU 2008: 17, s. 34). Datamaterialet tyder på at bestemmelsen har bidratt til større grad av likestilling mellom menn og kvinner ved at det først og fremst er innen den kvinnedominerte delen av arbeidslivet at endringen har ført til reduksjon i arbeidstid. Det kan imidlertid påpekes at det er ansatte i ambulansetjenesten som har fått størst reduksjon av arbeidstiden, og i denne tjenesten er andelen menn høyere enn blant sykepleiere.

Et annet spørsmål er om bestemmelsen fullt ut likestiller skift og turnus. Skift/turnusutvalgets opprinnelige forslag om å ha samme bestemmelse for alle som arbeidet tredelt

---

<sup>10</sup> Gjennom et søk i tariffarkivet som Fafo administrerer på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet, finner vi slike bestemmelser i hovedtariffavtalene i overenskomstområde 10 og 13 i Spekter, KS, Oslo kommune og KA Arbeidsgiverorganisasjonen for kirkelige virksomheter, HUK-avtalene i Virke, både de som opprinnelig er basert på avtalen i staten og de som er basert på KS-avtalen, og pleie/helse- og omsorgsoverenskomstene på NHO-området. I tillegg finnes tilsvarende bestemmelser i hovedtariffavtalen for Staten og i Spekter-området utenfor helseforetakene. Dette er virksomheter som har hatt med seg disse bestemmelsene fra de ble skilt ut fra det statlige tariffområdet.

skift eller turnus, var blant annet begrunnet i et ønske om å fjerne seg fra en ordning som var basert på reguleringer i én næring, nemlig industrien (NOU 2008: 17, s. 114). Forslaget var med andre ord ment å være næringsnøytralt. Det endelige forslaget beholdt imidlertid reguleringene om døgnkontinuerlig og helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, men innførte omregnet tid i tillegg til det, og da med krav om arbeid minst hver tredje søndag. Selv om en delbegrunnelse var å redusere opplevelsen av at bestemmelsen var indirekte diskriminerende, er ikke dette målet nådd. Flere av informantene uttrykte misnøye med at bestemmelsen ikke klarer å fylle intensjonene.

Den [Bestemmelsen] er jo hverken fugl eller fisk. Hadde vi jobba i den mannsdominerte industrien hadde vi hatt 33,6. For det første telles det jo først ned fra 37,5. Det er rart. Og så slår det ikke ut for de som jobber ren natt, men samtidig veldig godt for de som jobber redusert. Intensjonene fylles nok ikke. (tillitsvalgt, sykehus).

Fatter ikke at de kan gjøre forskjell fordi det er menn i industrien og kvinner i helseforetak. Forskning viser at det er mer helseskadelig med disse turnusene der tidspunkta varierer, enn skift. På plattform der det ikke er ekstraoppgaver, ikke noe i heimen, får middagen, ikke noe ekstra belastning utenfor jobb. En enorm forskjell! Men vi er mange, det koster mye. Sitter så jækla langt inne, men om de hadde sett at vi ikke klarer å stå i jobben vår. Folk skal stå lenger og lenger, men det hjelper jo ikke om vi blir sjuke og ikke klarer å stå etter 57 år. Da må de kanskje se at vi må ned til 33 timer vi også. Slik at vi får hvilt imellom (tillitsvalgt, sykehus).

I flere sammenhenger, og også i enkelte av de intervjuene vi har gjort, pekes det på at det er andre faktorer enn arbeid på natt og søndag som er en ulempe og belastende. I forarbeidene til bestemmelsen ble det pekt på ubiologiske skift, kort hviletid og hyppige skifter. Andre faktorer som trekkes frem er at skiftene skjer mot klokka istedenfor med; fra natt til kveld til dag istedenfor dag, kveld og natt, hvor lange vaktene er og om det er fast eller varierende hvem du er på jobb med, og om det er nok kvalifiserte ansatte på jobb.

Dagens regulering av arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-4 tar utgangspunkt i hvor belastende arbeidstidsordningen er, og reduserer maksimalt timeantall ut fra dette. Med belastende menes både helsemessig skadende, men også det som er sosialt belastende. Det å jobbe ubiologiske vakter kan være sykdomsfremkallende, mens det å jobbe søndager først og fremst anses sosialt belastende. Selve innholdet i arbeidet vektlegges ikke i § 10-4. Dette ble også understreket i forarbeidene til loven hvor det pekes på at belastningen ved utførelsen av arbeidet ivaretas av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven, for eksempel bestemmelsene om tilrettelegging av arbeidet (Ot.prp. 54 (2008-2009) s. 26). En av informantene mente at dette burde endres, og viste til at forskningen finner at arbeidsmiljøbelastningen er størst i kvinnedominerte yrker i offentlig sektor, samtidig som rommet for selvbestemmelse og autonomi er lite. Dette er i tråd med analyser av levekårsundersøkelsen som viser at ansatte i helse- og omsorg scorer høyest på en rekke negative arbeidsmiljøfaktorer som lav kontroll over egen arbeidssituasjon, høye jobbkraav, emosjonelle krav, rollekonflikt, lav lederstøtte og ubalanse mellom innsats og belønning (NOU 2016: 1 s. 221, Hagen og Jensen, 2021). Det er imidlertid vanskelig å se for seg en bestemmelse som kompenserer gradvis for slik belastning, og en slik diskusjon vil dreie seg om hvorvidt arbeidstidens lengde skal reguleres etter en annen modell enn i dag.

### 6.3 Redusert deltid?

I datamaterialet finnes det få tegn til at lovendringen i seg selv har ført til at ansatte jobber mindre deltid. Dette henger for det første sammen med at bestemmelsen og virkningen av den er lite kjent blant de ansatte. For det andre er koblingen til deltid først og



fremst avhengig av at de ansatte ønsker å jobbe oftere enn hver tredje helg. Det er lite som tyder på at bestemmelsen om omregnet tid har bidratt til at flere vil jobbe helger. Enkelte informanter mener at bestemmelsen gjør det mer interessant å ta nattevakter. Dette kan gjøre det lettere å sette opp turnusplaner som skjevfordeler nattevaktene slik at de som synes at slike vakter er en belastning i større grad kan unngå dem, men noen effekt på andelen deltid vil det ikke ha.

I motsetning til det som var lovgivers håp om reduksjon av deltid, finner vi at bestemmelsen kan ha motsatt effekt. Selv om dette ikke var lovgivers intensjon, praktiseres bestemmelsen slik at deltidsansatte som tar ekstravakter eller pålegges merarbeid, ikke får omregnet tid for disse. Det innebærer at en ekstravakt om natta ikke kompenseres med 15 minutter per time. Da bestemmelsen ble tatt inn i overenskomstene for helseforetakene, ble en slik forståelse presisert. Skift/turnusutvalget opprinnelig forslag om at også merarbeid og overtid skulle gi tidskompensasjon, ble begrunnet med at lik arbeidstid bør behandles likt, og at en dermed forhindrede omgåelse av bestemmelsen. Departementet støttet denne begrunnelsen. På spørsmål om dette sier informantene at en praktisering i henhold til det som var den opprinnelige intensjonen vil være praktisk vanskelig, da datasystemene ikke klarer å håndtere det. I praksis vil imidlertid utformingen av bestemmelse i overenskomsten for helseforetakene innebære at det er en fordel for arbeidsgiver å ha deltidsansatte som kan ta ekstravakter på natt og søndag, da deres arbeidstid ikke vil bli avkortet og heller ikke utløser overtid. Det er imidlertid viktig å understreke at vi ikke finner noe dokumentasjon for at arbeidsgiverne spekulerer i dette.

For det andre mener noen av våre informanter at siden ubekvemme vakter hos dem som hovedregel fordeles likt på heltidsansatte og deltidsansatte, så favoriserer dette de deltidsansatte. Forskjellen mellom deltidsansatte og heltidsansatte er som regel at heltidsansatte jobber flere dagvakter. Dermed får deltidsansatte forholdsmessig mer igjen for den omregnede tiden enn de heltidsansatte. Dette vises i beregningene i kapittel 3 og påpekes også av flere informanter. Kombinerer man dette med å ta ut den omregnede tiden i ekstravakter kan redusert lønn på grunn av deltid et stykke på vei kompenseres. Slike virkninger kan fremme heller enn redusere ønsker om deltid hos noen ansatte. Det er nok likevel slik at denne effekten i hovedsak er observerbar for de som sitter nærmest turnusplanleggingen, og ser hvordan det slår ut. Selv om enkelte ansatte ønsker seg deltid med mye belastning for å redusere arbeidstiden, er ikke inntrykket av dette er utbredt.

For det tredje kan det for arbeidstakere som er på ordningen være lite ønskelig å gå over på andre ordninger som kan bidra til flere hele stillinger dersom dette gjør at de faller utenfor bestemmelsen om omregnet tid. Et eksempel som ble trukket frem var å endre turnusen til langvakter i helgene i kombinasjon med å arbeide færre helger faller en ut av ordningen for omregnet tid. Dette er imidlertid unntakene, i all hovedsak tyder datamaterialet på at det i liten grad har skjedd endringer i hvilken hovedform for turnus virksomhetene benytter som følge av denne bestemmelsen.

Vi konkluderer at bestemmelsen om omregnet tid har hatt liten betydning for deltidsandelen i virksomheter som benytter bestemmelsen, men at i den grad den kan ha betydning så vil dette heller være i retning av mer deltid enn mindre.

## 6.4 Administrative konsekvenser

En av bekymringene i høringsrunden, særlig fra arbeidsgiversiden, var at en ordning med omregnet tid vil være vanskelig og ressurskrevende å administrere. Som vist i kapittel 5, kan det være utfordrende for turnusplanleggere både å avgjøre hvem som kommer inn under bestemmelsen om omregnet tid, og å ta høyde for den omregnede tiden i de turnusene som settes opp.



Når det gjelder hvem som skal omfattes, opplevde informantene at kriteriene er uklare, og at det krever en skjønnsmessig vurdering. Dette gjelder imidlertid ikke over alt, da enkelte datasystemer er programmert til å gjenkjenne hvem som skal omfattes. Både organisasjonene og større virksomheter som Oslo universitetssykehus har utviklet egne kalkulatorer eller veiledere som skal avhjelpe dette. Informantene gir imidlertid uttrykk for at både ledere og ansatte synes at bestemmelsen er vanskelig å forstå, og mange av de ansatte kjenner ikke til bestemmelsen eller vet hvordan den fungerer. Enkelte av informantene uttrykker derfor et ønske om at bestemmelsen forenkles.

Ja, vet omtrent hvor mye netter det skal være før det slår ut. Mitt ønske er at det skal bli enklere, det er for vanskelig i dag. Du klarer ikke forklare til en ansatt hvorfor de har fått sånn og sånn. Det må forenkles. (turnusplanlegger, sykehus)

Jeg liker ikke regelen. Den forvirrer mer enn den skaper forståelse. Jeg synes den er komplisert. De ansatte gløkker det sjøl. Ingen ansatte hos meg sjekker om de har fått omregna tid eller ikke. Og herk at man får reduksjon i årsverk, vanskelig å forklare. Så jeg hadde foretrukket at det lå som lønnstillegg mer enn timereduksjon. Ser poenget, men likevel (leder, sykehus)

Også i arbeidet med å utforme turnusene, er det informanter som synes at omregnet tid kompliserer arbeidet. Det er mange ulike hensyn som skal ivaretas når en turnus utformes, og omregnet tid er en del av det komplekse arbeidet turnusplanlegging er. I og med at den som setter opp turnusen ikke vet hvor mange timer de ansatte skal arbeide før turnusen er satt opp, må turnusene justeres i etterkant for å få antall timer til å gå opp. Kartleggingen viser at det i hovedsak er store virksomheter som har ansatte som er omfattet av bestemmelsen, og disse har egne datasystemer som håndterer utregningene. For de som setter opp turnusene må det likevel gjøres tilpasninger for å ta høyde for den reduserte arbeidstiden. Dette kommer i tillegg til andre hensyn som skal tas i turnusplanleggingen, og for noen kompliserer dette noe som allerede er komplekst. Enkelte løser det ved hjelp av en timebank, der timene som skal reduseres puttes inn i en timebank som senere avspaseres. De fleste plasser fjerner turnusplanleggerne timene i den inneværende turnusen.

Den er jo for kompleks. Og den bærer preg av en «la oss komme oss gjennom disse forhandlingene, folkens»-prosess. Litt som ferieloven. Den er ikke tilpassa turnuslivet og praksisfeltet, og det er en veldig byråkratisk tankegang som bare ikke fungerer. Det er for vanskelig å forvalte den regelen. (leder kommune).

Til tross for noe frustrasjon, fremstår det som de fleste turnusplanleggerne, ledere og til-litsvalgte ikke har problemer med å ta høyde for bestemmelsen. Så lenge de kjenner den og vet hva de skal se etter i planleggingsverktøyet, klarer de å justere. Enkelte gir uttrykk for at det gjør at bemanningen kan bli lavere enn ønsket på enkelte tidspunkt, og andre gir uttrykk for at det kan være problematisk å få tilstrekkelig ansatte med den kompetansen de ønsker på de ulike tidspunktene. En utfordring i denne sammenheng, er det at det fremstår som budsjetter og bemanningsbehov ofte synes å ta utgangspunkt i at de ansatte faktisk jobber 35,5 timer, slik at det ikke er planlagt for at arbeidstiden reduseres. Selv om dette gjelder bare rundt 0,5 timer i snitt for den enkelte, så blir forskjellen stor i løpet av et år. En annen utfordring kan være at virksomheter som vurderer å gå fra todelt turnus i kombinasjon med rene nattevakter, til tredelt turnus, vegrer seg fra å gjøre det fordi bestemmelsen er komplisert. Dette kan særlig gjelde mindre virksomheter som ikke har investert i samme type planleggingsverktøy som benyttes i helseforetakene.

## 6.5 Behov for justering av bestemmelsen?

Flere av informantene på arbeidstakersiden mente at en burde se på om også de rene nattevaktstillingene kunne omfattes av bestemmelsen. Da lovendringen ble vedtatt var hensikten å løse spørsmålet om likestilling av tredelt turnus og helkontinuerlig skift. Selv om nattarbeid gir større risiko for helseskader enn dagarbeid, ble ikke disse stillingene omfattet av reguleringen. Departementet varslet imidlertid at en ville se nærmere på problemstillinger knyttet til nattarbeid senere. I den forbindelse kan det også være aktuelt å se på grensene for hva som defineres som nattarbeid. En slik endring vil imidlertid kunne få innvirkning på arbeidstiden i langt flere bransjer enn de som i dag faller inn under bestemmelsen om omregnet tid, herunder både kommunal og privat pleie- og omsorgssektor og privat servicesektor der ansatte arbeider natt, men ikke som en del av en tredelt turnus.

Et annet spørsmål er om hvor ofte den ansatte arbeider søndag skal være avgjørende. Dette bryter med den grunnleggende intensjonen om at det er antall arbeidede timer på natt og helg som skal være avgjørende og ikke antall vakter.

De som går langvakter, men jobber like mye helgetimer får ikke omregnet tid og det bør endres. Det at man må være innom hver tredje søndag bør det gjøres noe med, det er den totale helgebelastningen som bør telle, ikke hvor ofte man jobber helg (tillitsvalgt, sykehus).

En mulig justering av bestemmelsen vil derfor være å stille krav om et visst antall timer i søndagsdøgnet istedenfor å stille krav om at det skal arbeides hver tredje søndag. En vil da kunne honorere både de som arbeider langvakter sjeldnere enn hver tredje helg og de som arbeider ordinære vakter hver tredje helg eller oftere.

Flere informanter på arbeidstakersiden ønsket en videre reduksjon av arbeidstiden og likestilling med de som arbeider helkontinuerlig skift med maksimal arbeidstid på 33,6 timer. Forholdet mellom belastning på natt og søndag og maksimal arbeidstid, ble grundig utredet i forbindelse med Skift/turnusutvalgets arbeid, og ordningen med omregnet tid skal gi om lag samme maksimal arbeidstid dersom antall timer på natt og i løpet av søndagsdøgnet er det samme. Ønsket om videre reduksjon kan imidlertid forstås som at natt- og søndagsarbeid ikke i seg selv er tilstrekkelige til å bidra til likebehandling. Som nevnt er det mange forskjeller i skiftordninger og turnusordninger som informanter mener bør tas hensyn til.

Ønsker at man heller hadde sånn at alle hadde turnus, derfor hadde alle 33,6. Men sånn som det er nå blir det fordelt mer etter belastningen folk har. I industri jobber alle likt, det gjør jo absolutt ikke alle her. Veldig glad for at vi nå får en ny måte å gjøre det på, men ikke en bedre løsning. (tillitsvalgt, sykehus).

I utgangspunktet så tenker jeg at de hadde fortjent å bare få 33,6. Ikke utregning. At når man har turnus med en viss belastning så genererer det industriløsningen. Hadde gitt mer pause kanskje. Men det vi har nå er bedre enn ingenting. (turnusplanlegger, sykehus).

Bestemmelsen baserer seg imidlertid på at det er belastningen på natt og søndag som er utslagsgivende, og øvrige elementer som gjør en arbeidstidsordning belastende er ikke ment å telle. Det kan argumenteres at det dermed er dårlig sammenheng mellom den opprinnelige tolkningen av hva som er sammenlignbart turnusarbeid i trappetrinnsmodellen, der for eksempel både antall vaktskifter og hviletid mellom vaktene har betydning for sammenligningen. Gitt at det er belastningen med selve arbeidstidsordningen som skal være avgjørende for arbeidstidens lengde, kan det være naturlig å legge inn også denne

type elementer. Samtidig vil dette sannsynligvis øke bestemmelsen kompleksitet og utfordringene for de som planlegger turnuser.

## 6.6 Oppsummering

- Kartleggingen av bruk av omregnet tid har vist at bestemmelsen i hovedsak har hatt betydning for de som arbeider tredelt turnus, en arbeidstidsordning som en først og fremst finner i helseforetakene. Bestemmelsen har ikke hatt betydning for personer som arbeider skift.
- Samlet sett finner vi at de beregningene som Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjorde i lovforarbeidet har truffet godt på den faktiske bruken.
- Analysene av turnusordninger i sykehusene viser at de fleste har en relativt lav reduksjon av ukentlig arbeidstid på mellom 0,6 timer til 0,8 timer.
- Vi finner i liten grad dekning for at virksomheter har endret arbeidstidsordninger fra tredelt turnus til todelt turnus med rene nattevakter for å unngå bestemmelsen.
- Datamaterialet tyder på at bestemmelsen har bidratt til større grad av likestilling mellom menn og kvinner ved at det først og fremst er innen den kvinnedominerte delen av arbeidslivet at lovendringen har ført til redusert arbeidstid.
- En delbegrunnelse for lovendringen var å redusere opplevelsen av at reguleringen av ukentlig arbeidstid var indirekte diskriminerende. Vi finner at dette inntrykket fremdeles eksisterer hos flere av informantene.
- Lovendringen synes ikke å ha ført til at færre jobber ufrivillig deltid.
- Enkelte turnusplanleggere opplever det utfordrende å avgjøre hvilke arbeidstakere som skal omfattes av bestemmelsen, og omregnet tid er også en kompliserende faktor i turnusplanleggingen. Den er likevel håndterlig for ledere og turnusplanleggere som kjenner bestemmelsen og har de nødvendige verktøyene for å beregne hvor mye arbeidstiden skal reduseres.
- En utfordring er at budsjettene ikke nødvendigvis tar høyde for omregnet tid, slik at det er vanskelig å finne ressurser til å erstatte timene som forsvinner. Dette kan være en motivasjon for å unngå omregnet tid i størst mulig grad.
- Det er enkelte sider ved dagens bestemmelse hvor behov for justeringer kan diskuteres. Det ene gjelder om rene nattevaktstillinger bør omfattes. Dette vil i så fall berøre flere andre bransjer enn de som i dag bruker bestemmelsen.
- Videre kan det diskuteres om det ikke er hvor mange søndager en ansatt jobber skal være avgjørende for bestemmelsens virkeområde, men antall timer som jobbes i søndagsdøgnet. Det vil være mer i tråd med bestemmelsens utforming forøvrig.
- Ved vurderingen av om turnusarbeid er «sammenlignbart» etter trappetrinnsmodellen, har antall vaktskifter og hviletidens lengde betydning. Dette har den ikke i bestemmelsen om omregnet tid, og det kan argumenteres for at det gir dårlig samsvar mellom disse bestemmelsene. Samtidig vil inkludering av disse kriteriene øke kompleksiteten ved bestemmelsen.

# Litteratur

---

- Andersen, A., Køber, T. & Rønning, E. (2008). Skift og turnus – omfang og mønster. SSB-rapport 2008/38.
- Ervik, R. (2008) Skift/Turnusprosjektet: Oppdrag for utvalg som utreder spørsmålet om likestilling av arbeidstiden for arbeidstakere som arbeider skift og turnus. Rokkasenteret Bergen 2008.
- FriFagbevegelse (2022). Enige om ny lønn til sykehusansatte. Se hvor mye de fikk. Tilgjengelig på lenke: <https://frifagbevegelse.no/fagbladet/enige-om-ny-lonn-til-sykehusansatte-se-hvor-mye-de-fikk-6.158.883895.3e16bd53ca>
- Hagen, I.M. & Jensen, R.S. (2021). Kjønnsperspektiv på arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kommunal sektor. Innspill til en debatt. Fafo-rapport 2022:06.
- Moland, L. E & Bråthen, K. (2021). *Heltids- og deltidsansettelser i sykehusene. Om bruk av flerdelte stillinger ved Sykehuset Østfold*. Fafo-rapport 2021:01.
- Moland, L. E. (2015). *Større stillinger og bedre drift. Evaluering av programmet Ufrivillig deltid*. Fafo-rapport 2015:25.
- NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
- NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget – Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet.
- NOU 2008: 17 Skift- og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid – Skift/turnusutvalget 2007-2008.
- Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) Om lov om endring i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.). Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2009.
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Arbeids- og sosialdepartementet 2005.

# Tredelt skift og turnus – evaluering av bestemmelsen om omregnet tid

En ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven om arbeidstid for arbeidstaker som arbeider tredelt turnus trådte i kraft 1. januar 2010. I denne rapporten evaluerer vi denne bestemmelsen og ser på hvilke konsekvenser den har hatt for arbeidstiden til arbeidstakere i tredelt turnus, for likestilling og bruk av deltid, samt hvilke administrative konsekvenser bestemmelsen har hatt for virksomheter som har tatt den i bruk.



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

Fafo-rapport 2023:05  
ID-nr.: 20840